

GROUPE MACSF
UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE

**- ACCORD SUR LE FONCTIONNEMENT
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

ENTRE :

- MACSF *assurances*, Société d'Assurance Mutuelle - Entreprise régie par le Code des Assurances - siège social : Cours du Triangle – 10 rue de Valmy – 92800 PUTEAUX – Siren 775 665 631
- MACSF *prévoyance*, Société d'Assurance Mutuelle - Entreprise régie par le Code des Assurances - siège social : Cours du Triangle – 10 rue de Valmy – 92800 PUTEAUX – Siren 784 702 375
- MACSF *épargne retraite*, Société Anonyme au capital de 58 737 408 € - Entreprise régie par le Code des Assurances - siège Social : Cours du Triangle – 10 rue de Valmy – 92800 PUTEAUX – Siren 403 071 095
- La Société MACSF SGAM, Société de Groupe d'Assurance Mutuelle, Entreprise régie par le code des assurances, ayant son siège social Cours du Triangle de l'Arche, 10 rue de Valmy, 92 800 Puteaux,

Regroupées dans l' « U.E.S. GROUPE MACSF » ci-après dénommée « l'Entreprise »,

Représentées par, du fait des mandats qui lui ont été confiés.
d'une part ;

ET les organisations syndicales suivantes :

- LE SYNDICAT C.F.D.T. ACTIF
7/9, rue Euryale Dehaynin - 75019 PARIS.
Représenté par délégués syndicaux,

- l'UNION DES SYNDICATS CGT DE LA DEFENSE
3 place de l'Iris – La Défense 2 – 92400 COURBEVOIE,
Représentée par, délégués syndicaux.

d'autre part.

PREAMBULE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales crée une nouvelle institution représentative du personnel, le comité social et économique (CSE).

Le CSE se substitue aux institutions représentatives élues du personnel : comité d'entreprise (CE), délégués du personnel (DP) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette ordonnance permet de négocier par voie d'accord collectif de nombreuses dispositions liées au fonctionnement du comité social et économique (CSE).

Les parties signataires entendent définir un fonctionnement dynamique qui correspond au fonctionnement de l'UES MACSF.

Les parties entendent rappeler que par-delà les mesures protectrices des salariés exerçant une activité syndicale de représentation du personnel au sein du Groupe MACSF, qui sont et seront respectées, le Groupe MACSF s'engage à donner à ces salariés les mêmes chances professionnelles que celles offertes à leurs autres collègues, et à inclure l'exercice de représentation du personnel comme une étape normale et valorisée du parcours professionnel au même titre que d'autres étapes.

Par ailleurs, la prise en compte du fait syndical, partie intégrante de la vie de l'entreprise, doit faciliter le développement d'un dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise. A cette fin, le Groupe MACSF entend poursuivre et développer l'effort de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs et notamment de la hiérarchie.

Ces orientations supposent enfin que l'exercice de représentation du personnel s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. En effet, l'apport des représentants élus ou désignés ne peut être pleinement efficace que si leur est offerte la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs compétences, ainsi que des perspectives d'évolution de carrière comparables à celles de tous les salariés.

L'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, à la neutralité des lieux de travail, ou entraîner une gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les représentants du personnel veillent notamment au respect de la vie privée et des droits et libertés individuelles et collectives garantis par la loi. Ainsi, dans le cadre de la diffusion d'informations et communications, par quelque moyen technique que ce soit, ils appliquent les dispositions légales relatives à la presse ainsi que celles relatives à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (notamment loi n°78-17 du 6 janvier 1978 et articles 226-1 à 262-24 du nouveau Code Pénal).

SOMMAIRE

TITRE I : PERIMETRE DU CSE

Article I-1 : périmètre du CSE 5

TITRE II : ATTRIBUTIONS ET COMPOSITION DU CSE

Article II-1 : attributions du CSE 5

Article II-2 : composition du CSE 6

TITRE III : DUREE ET CUMUL DES MANDATS SUCCESSIFS

Article III-1 : durée des mandats des membres du CSE 6

Article III-2 : cumul des mandats successifs des membres du CSE 6

TITRE IV : ORGANISATION MATERIELLE DES REUNIONS DU CSE

Article IV-1 : convocations et ordre du jour 6

Article IV-2 : périodicité, nombre et durée des réunions du CSE 6

Article IV-3 : procès-verbaux des réunions 6

Article IV-4 : utilisation de la messagerie électronique 7

Article IV-5 : les participants aux réunions plénières du CSE 7

Article IV-6 : organisation des réunions préparatoires aux séances plénières du CSE 7

TITRE V : LES HEURES DE DELEGATION DES MEMBRES DU CSE

Article V-1 : les membres titulaires du CSE 7

Article V-2 : les membres suppléants du CSE 8

Article V-3 : l'utilisation et le suivi des heures de délégation 8

TITRE VI : LES CONSULTATIONS DU CSE

Article VI-1 : les modalités des consultations récurrentes du CSE 8

Article VI-2 : les autres consultations ponctuelles du CSE 9

Article VI-3 : les recours à l'expertise 9

TITRE VII : FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS DU CSE

Article VII-1 : la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) 10

Article VII-2 : la commission emploi formation 11

Article VII-3 : la commission économique 11

Article VII-4 : la commission de gestion des œuvres sociales du CSE 11

TITRE VIII : LES MOYENS DU CSE

Article VIII-1 : local et matériel mis à disposition du CSE 12

Article VIII-2 : l'affichage du CSE 12

Article VIII-3 : le budget des activités sociales et culturelles 12

Article VIII-4 : le budget de fonctionnement 12

Article VIII-5 : la liberté de circulation et les remboursements de frais 13

Article VIII-6 : la formation de début de mandat 13

Article VIII-7 : le congé de formation économique sociale et syndicale 13

TITRE IX : PRISE EN COMPTE DU PARCOURS DES MEMBRES ELUS OU DESIGNES

<u>Article IX-1 : la prise en compte des mandats dans la détermination des objectifs annuels</u>	14
<u>Article IX-2 : la conciliation des mandats et l'exercice professionnel et la vie personnelle</u>	14
<u>Article IX-3 : l'entretien de début et de fin de mandats avec la DRH et mobilité</u>	15

TITRE X : EFFET – DUREE ET REVISION DU PRESENT ACCORD

<u>Article X-1 : Durée, révision et dénonciation</u>	15
<u>Article X-2 : Publicité</u>	16

ANNEXE	17
---------------	----

TITRE I : PERIMETRE DU CSE

Article I-1 : périmètre du CSE

Conformément à l'accord conclu avec les organisations syndicales sur le dialogue social et la reconnaissance en établissement unique de l'Unité Economique et Sociale, les parties rappellent que le périmètre du CSE est celui de l'UES MACSF composée à aujourd'hui de :

- MACSF assurances
- MACSF prévoyance
- MACSF épargne retraite
- MACSF SGAM

Le CSE est commun à l'ensemble des structures constituant l'UES laquelle constitue un établissement unique au regard de la désignation et de l'élection des représentants du personnel.

TITRE II : ATTRIBUTIONS ET COMPOSITION DU CSE

Article II-1 : attributions du CSE

Le CSE fusionne le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Il assure les missions anciennement dévolues aux anciennes instances, y compris sur les aspects sécurité et conditions de travail, la capacité de demander des expertises, de déclencher des enquêtes et de faire des recours judiciaires si nécessaire. Il est doté de la personnalité morale.

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

En outre, La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Article II-2 : composition du CSE

Le CSE comprend l'employeur (ou son représentant), les collaborateurs qui l'assistent ainsi qu'une délégation du personnel composée de membres élus par les salariés. Le nombre des membres élus du CSE est déterminé dans le protocole d'accord préélectoral négocié à chaque élection. Un représentant syndical par organisation syndicale représentative peut également être désigné.

TITRE III : DUREE ET CUMUL DES MANDATS SUCCESSIFS

Article III-1 : durée des mandats des membres du CSE

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

Article III-2 : cumul des mandats successifs des membres du CSE

Compte tenu de la durée du mandat définie à l'article II-1, le nombre des mandats successifs des membres du CSE est limité au nombre de 3.

TITRE IV : ORGANISATION MATERIELLE DES REUNIONS DU CSE

Article IV-1 : convocations et ordre du jour

Les convocations aux réunions du CSE sont adressées par la DRH aux membres élus titulaires et suppléants du CSE, aux représentants syndicaux au CSE, ainsi qu'aux membres du comité exécutif. L'ordre du jour est également communiqué à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale et au médecin du travail. L'envoi s'effectue par courriel une semaine avant la date de la réunion. Le décompte calendaire est retenu (exemple : envoi le jeudi de l'ordre du jour pour la réunion le jeudi de la semaine suivante). Les convocations comprennent l'ordre du jour de la réunion et les pièces afférentes. Sauf en ce qui concerne les consultations d'ordre public, et afin de tenir compte des contraintes de charge de travail, les parties conviennent que les pièces peuvent être acheminées par courriel séparé jusqu'à 2 jours avant la réunion.

Article IV-2 : périodicité, nombre et durée des réunions du CSE

Les parties retiennent une périodicité mensuelle des réunions ordinaires du CSE. Le nombre de réunions est fixé à 11 dans l'année. Compte tenu des congés payés d'été, il n'y a pas de réunion du CSE au mois d'août.

Les réunions extraordinaires du CSE sont possibles à la demande motivée du secrétaire du CSE ou de la direction.

Les parties conviennent que le temps de la réunion du CSE n'a pas pour objet de dépasser une durée raisonnable qui ne peut excéder la durée d'une journée normale de travail. Pour cela, sauf circonstances exceptionnelles, secrétaire et direction doivent en tenir compte à l'établissement de l'ordre du jour.

Article IV-3 : procès-verbaux des réunions

La rédaction des procès-verbaux relève de la responsabilité du CSE qui peut faire appel à un prestataire extérieur dont le coût est supporté par le budget de fonctionnement du CSE.

Article IV-4 : utilisation de la messagerie électronique

Les convocations, ordres du jour et documents associés, projets de procès-verbaux et de compte-rendu des réunions du CSE et de ses commissions, et d'une façon générale tous les documents nécessaires au dialogue social sont valablement échangés entre la Direction et les partenaires sociaux par le biais de la messagerie électronique.

Les documents supports aux réunions étant adressés par voie électronique, les parties s'engagent à limiter l'édition des documents papiers. A cet effet, la direction s'engage à étudier la faisabilité d'une mise à disposition de tablettes pour les élus titulaires du CSE.

Article IV-5 : les participants aux réunions plénières du CSE

Les membres titulaires du CSE assistent aux réunions plénières de l'instance. Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Le remplacement est assuré :

- par le suppléant du même collège, élu sur la même liste syndicale (si plusieurs suppléants sont susceptibles d'être désignés parmi les suppléants d'une liste du même syndicat dans la même catégorie, c'est celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui sera choisi) ;
- à défaut, par un suppléant élu dans un autre collège, sur une liste présentée par la même organisation syndicale ;
- à défaut de suppléant de même appartenance syndicale, désignation d'un suppléant d'une autre liste. Dans ce cas, en appliquant les mêmes règles de priorités : à défaut même collège, à défaut un autre collège.

Article IV-6 : organisation des réunions préparatoires aux séances plénières du CSE

Les parties reconnaissent l'intérêt d'une réunion préparatoire aux séances plénières du CSE, dont l'organisation revient aux membres du CSE.

Participent aux réunions préparatoires, les membres titulaires et suppléants de l'instance, ainsi que les représentants syndicaux au CSE.

Le temps passé à cette réunion ne se décompte pas des heures de délégation et est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacements et d'hébergements sont pris en charge en application de la politique de remboursements de frais en vigueur au sein de l'UES et de la note du 10 juin 2013 concernant les réunions hors lieux habituels de travail.

TITRE V : LES HEURES DE DELEGATION DES MEMBRES DU CSE

La direction s'engage à ce que le volume des crédits d'heures (8520 heures par an) anciennement dévolu aux membres du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT soit maintenu et réparti entre les membres du CSE.

Article V-1 : les membres titulaires du CSE

Conformément au décret du 29 décembre 2017, les membres élus titulaires du CSE disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, compte tenu de l'effectif retenu pour les élections des membres du CSE, est établie réglementairement à 24 heures par mois pour un CSE dimensionné à 18 membres titulaires.

Les parties signataires s'entendent pour la répartition suivante :

- 50 heures par mois pour le secrétaire et le trésorier (soit un total de 1200 heures par an),
- 40 heures par mois pour le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint (soit un total de 960 heures par an).

Il est entendu entre les parties que ces postes stratégiques pour le pilotage du CSE soient occupés par des membres titulaires.

- 28 heures par mois pour les titulaires autres que le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint (soit un total de 4704 heures par an).

Le total annuel des heures de délégation des membres titulaires du CSE atteint 6864 heures.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du Comité Social et Economique, aux réunions des différentes commissions du CSE ainsi qu'à la réunion mensuelle préparatoire au CSE ne s'impute pas sur ces crédits d'heures et est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Article V-2 : les membres suppléants du CSE

Les membres suppléants du CSE ne disposent pas d'heures de délégation sauf s'ils sont membres des commissions telles que définies au titre VII du présent accord.

Le total des heures de délégation des suppléants qui participent aux commissions telles que définies au titre VII du présent accord atteint 1656 heures.

Article V-3 : l'utilisation et le suivi des heures de délégation

Afin de comptabiliser les heures utilisées par chacun des membres élus ou mandatés du CSE, et d'éviter ainsi toute contestation sur leur nombre et rémunération, les représentants du personnel informent en amont leur hiérarchie de leur départ et de leur retour. La direction encourage vivement les représentants du personnel à discuter avec leurs hiérarchies respectives pour trouver un fonctionnement qui permette à la fois, de mener à bien la mission qui leur est confiée au titre de leur mandat, et de maintenir la qualité de service au sociétaire ou au client interne de l'entité dont ils dépendent.

Pour cela, la DRH s'engage à étudier la possibilité de mettre en place des compteurs informatiques permettant le suivi des heures de délégation. En attendant la mise en place de ces compteurs, les représentants du personnel enregistrent, de préférence avant leur utilisation, les heures de délégation dans un document récapitulatif le temps consommé et la nature du mandat auquel ce crédit se rattache. Ce document intitulé « Bons de délégation » est transmis à la Direction des Ressources Humaines.

L'information de la hiérarchie et le décompte mensuel suivi par la Direction des Ressources Humaines des heures utilisées par chacun des représentants ne constituent en aucun cas un contrôle de leur utilisation.

Les temps de délégation et ainsi que ceux passés en réunions présidées par la Direction sont de plein droit considérés comme temps de travail effectif et payés comme tel.

TITRE VI : LES CONSULTATIONS DU CSE

Article VI-1 : les modalités des consultations récurrentes du CSE

Le CSE est consulté sur :

1. La situation économique et financière de l'entreprise (ordre public bloc 1)
2. La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (ordre public bloc 2)
3. Les orientations stratégiques de l'entreprise (ordre public bloc 3).

Ces consultations récurrentes sont reconnues par les parties comme des rendez-vous importants pour le dialogue social de l'entreprise. A ce titre, elles décident de maintenir la récurrence annuelle de ces consultations. Les parties signataires s'entendent pour que les délais d'information/consultation du CSE ne puissent pas excéder un mois sauf circonstances exceptionnelles présentées à l'ouverture de l'information consultation. Dans ce cas, le délai serait porté à deux mois.

Le délai d'un mois débute le jour de la réception par les membres du CSE des informations remises par l'employeur ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données. Au terme du délai d'un mois, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Dans la pratique, l'articulation des réunions mensuelles marque les jalons du délai de consultation. Lors de la réunion d'ouverture du processus d'information consultation, le calendrier de consultation sera précisé.

Aucun délai minimum de consultation n'est retenu, le CSE peut rendre son avis dès qu'il le souhaite.

S'agissant des consultations récurrentes, les parties s'entendent pour rationaliser au mieux les éléments d'information présentés par la direction et ceux demandés par le CSE. Ainsi, à titre d'exemple et dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale, à l'horizon 2019 (pour l'exercice 2018), les indicateurs retenus pour le bilan social, le bilan hygiène et sécurité et le rapport égalité professionnelle seront compilés dans un document unique publié dans la BDES.

Article VI-2 : les autres consultations ponctuelles du CSE

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, à savoir :

1. Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
2. La modification de son organisation économique ou juridique ;
3. Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
4. L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
5. Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
6. Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés (ordre public) ;
7. Restructuration et compression des effectifs (ordre public) ;
8. Licenciement collectif pour motif économique (ordre public) ;
9. Offre publique d'acquisition (ordre public) ;
10. Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (ordre public).

Les parties signataires s'entendent pour que les délais d'information/consultation du CSE ne puissent pas excéder un mois sauf circonstances exceptionnelles présentées à l'ouverture de l'information consultation.

Le délai d'un mois débute le jour de la réception par les membres du CSE des informations remises par l'employeur ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données. Au terme du délai d'un mois, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Dans la pratique, l'articulation des réunions mensuelles marque les jalons du délai de consultation. Lors de la réunion d'ouverture du processus d'information consultation, le calendrier de consultation sera précisé. S'agissant des consultations d'ordre public, les modalités de consultation applicables sont celles fixées par la loi.

Autant que possible et en fonction de l'avancée des projets, ceux-ci feront l'objet d'une information préalable au CSE destinée à la préparation du processus d'information/consultation de l'instance.

Aucun délai minimum de consultation n'est retenu, le CSE peut rendre son avis dès qu'il le souhaite.

Ainsi, les simples changements d'organisations, d'organigrammes, de rattachements hiérarchiques ne sont pas soumis à la consultation du CSE.

Article VI-3 : les recours à l'expertise

Le CSE peut faire appel :

- soit à un expert-comptable dans le cadre des 3 consultations récurrentes et des consultations ponctuelles suivantes : opération de concentration, droit d'alerte économique, licenciements collectifs pour motif économique, offre publique d'acquisition, assistance aux organisations syndicales pour préparer la négociation d'un accord lié au fonctionnement de l'entreprise ou d'un accord « PSE » ;
- soit à un expert habilité en cas de risque grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement, en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail ou encore en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Il ne pourra faire appel à un autre type d'expert, technique notamment, qu'en cas d'expertise dite « libre », c'est-à-dire rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux (C. trav. art. L 2315-81).

S'agissant des consultations récurrentes du CSE, le recours à l'expert-comptable est quant à lui encadré de telle manière que sur la durée du mandat, le CSE pourra faire appel au maximum à deux reprises à l'expert pour chacune des consultations pour la durée du mandat.

TITRE VII : FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS DU CSE

Pour favoriser l'implication de l'ensemble des membres du CSE et pour respecter la pluralité syndicale au sein du CSE, les parties signataires s'entendent, dans la mesure du possible, sur le principe de non cumul de participation aux commissions. Ainsi chaque membre du CSE ne peut participer qu'à une des quatre commissions déclinées ci-après.

Les parties conviennent de doter le CSE de quatre commissions :

- la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)
- la commission emploi formation
- la commission économique
- la commission de gestion des œuvres sociales du CSE

Article VII-1 : la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE pour l'UES telle que définie à l'article I-1 du présent accord, les attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du recours à un expert du CSE prévu aux articles L. 2315-78 et suivants du code du travail ;
- et des attributions consultatives du comité.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel à la commission.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. Légalement, la CSSCT comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège.

Assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Doivent être invités aux réunions de la CSSCT :

- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les parties s'entendent pour nommer à la présente commission 6 membres du CSE équitablement répartis entre les titulaires et les suppléants dont au moins deux du collège cadres. Les membres suppléants du CSE se voient attribuer un crédit mensuel de 18 heures au titre de leur participation à la CSSCT.

Les parties signataires décident de fixer une périodicité bimestrielle des réunions. Elles sont préalablement fixées la veille ou le lendemain de la réunion plénière du CSE. Cette réunion est prévue au maximum pour une demi-journée. Si toutefois, aucune problématique ne se fait jour, la réunion serait

annulée. En cas de circonstance exceptionnelle, la durée de la commission pourrait être revue. En outre, des réunions extraordinaires peuvent être fixées soit par l'employeur soit à la demande de la majorité des membres de la commission.

Pour fluidifier les rapports entre les membres de la CSSCT, le CSE et l'employeur, les parties s'entendent pour nommer un représentant qui aura la charge de porter les sujets relevant de sa compétence pour l'élaboration de l'ordre du jour.

L'ordre du jour de la réunion de CSSCT est adressé aux membres du comité exécutif, aux membres de la commission, aux participants internes à la commission ainsi qu'au médecin du travail, à l'inspecteur du travail et à l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale au plus tard trois jours avant la réunion.

Les réunions de la CSSCT feront l'objet d'un compte rendu à l'initiative du représentant du CSE. La rédaction des comptes rendus relève de la responsabilité du CSE qui peut faire appel à un prestataire extérieur dont le coût est supporté par le budget de fonctionnement du CSE.

Article VII-2 : la commission emploi formation

La commission emploi formation prépare dans les domaines relevant de sa compétence, les délibérations du CSE pour les consultations annuelles sur la politique sociale de l'entreprise (bloc 2) et les orientations stratégiques (bloc 3).

La commission est composée de 6 membres du CSE équitablement répartis entre les titulaires et les suppléants. Les membres suppléants du CSE se voient attribuer un crédit mensuel de 5 heures au titre de leur participation à la commission emploi formation. Les membres de la commission emploi formation sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Pour fluidifier les rapports entre les membres de la commission, le CSE et l'employeur, les parties s'entendent pour nommer un représentant parmi ses membres qui aura la charge de porter les sujets relevant de sa compétence pour l'élaboration de l'ordre du jour et la rédaction du compte rendu. Elle se réunit au moins deux fois par an dans le cadre des consultations obligatoires du CSE sur les blocs 2 et 3.

Article VII-3 : la commission économique

La commission économique prépare dans les domaines relevant de sa compétence, les délibérations du CSE pour les consultations annuelles sur la situation économique et financière de l'entreprise (bloc 1) et sur les orientations stratégiques de l'entreprise (bloc 3).

La commission est composée de 6 membres du CSE équitablement répartis entre les titulaires et les suppléants. Les membres suppléants du CSE se voient attribuer un crédit mensuel de 5 heures au titre de leur participation à la commission emploi formation. Les membres de la commission économique sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Pour fluidifier les rapports entre les membres de la commission, le CSE et l'employeur, les parties s'entendent pour nommer un représentant parmi ses membres qui aura la charge de porter les sujets relevant de sa compétence pour l'élaboration de l'ordre du jour et la rédaction du compte rendu.

Elle se réunit au moins deux fois par an dans le cadre des consultations obligatoires du CSE sur les blocs 1 et 3.

Article VII-4 : la commission de gestion des œuvres sociales du CSE

La commission est composée de 6 membres du CSE équitablement répartis entre les titulaires et les suppléants. Les membres suppléants du CSE se voient attribuer un crédit mensuel de 18 heures au titre de leur participation à la commission des œuvres sociales. Les membres de la commission des œuvres sociales sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. La commission des œuvres sociales a pour mission la gestion et la distribution des activités sociales et culturelles du CSE au profit des salariés du Groupe (arbitrage activités, choix des prestataires,

organisation des permanences du CSE...). Cet organe est exclusivement interne au fonctionnement du CSE. Les membres de la commission peuvent décider d'élire un président de commission.

TITRE VIII : LES MOYENS DU CSE

Article VIII-1 : local et matériel mis à disposition du CSE

La Direction met à la disposition des membres du Comité Social et Economique (CSE), un bureau, fermant à clef et convenant à l'exercice de leurs missions. Ce bureau est équipé d'un poste informatique, d'une imprimante et d'un téléphone raccordé aux autocommutateurs Groupe.

Actuellement, deux locaux sont à disposition du CSE. Il est convenu qu'un de ces deux locaux actuellement mis à disposition devra être restitué à la Direction dans l'éventualité d'un besoin de réallocation du bureau ou de l'apparition d'une nouvelle organisation syndicale au sein du Groupe. Le local restitué serait alors réaffecté à cette dernière.

Le CSE s'engage à maintenir en bon état d'usage les locaux et le matériel mis à disposition par l'entreprise.

Chaque membre du CSE peut disposer sur demande exprimée auprès de la DRH d'un smartphone qu'il s'engage à utiliser sauf impérieuse nécessité dans le cadre exclusif de son mandat.

Article VIII-2 : l'affichage du CSE

Le CSE doit disposer de ses propres panneaux d'affichage. Les parties signataires s'entendent pour favoriser la méthode dématérialisée via le réseau social d'entreprise. Le CSE devra respecter les règles de création et de diffusion d'information habituellement admises pour cet outil.

Ces espaces électroniques sur le réseau social d'entreprise, auxquels les salariés pourront accéder de leur propre initiative, ne pourra servir de forum libre de discussions, ni être utilisé pour délivrer des messages individuels.

Le fonctionnement par voie dématérialisée ne remet pas en cause l'utilisation des autres dispositifs d'information prévus par le Code du Travail.

Il est rappelé que la Direction dispose d'un espace de communication qui lui permet d'utiliser son droit de réponse chaque fois qu'elle l'estime nécessaire.

Article VIII-3 : le budget des activités sociales et culturelles

Selon l'article L2312-81 du code du travail, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

Les parties signataires s'entendent pour maintenir le budget à hauteur de 1,05% de la masse salariale retenue. Elle est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Selon l'article L2312-84, en cas de reliquat budgétaire les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article VIII-4 : le budget de fonctionnement

Selon l'article L2315-61 du code du travail, l'employeur verse au CSE une subvention d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Les parties signataires s'entendent pour maintenir le budget antérieurement retenu pour le comité d'entreprise et d'appliquer le taux retenu pour les entreprises de plus de deux mille salariés à savoir, 0,22% de la masse salariale. Celle-ci est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

Article VIII-5 : la liberté de circulation et les remboursements de frais

L'article 2315-14 du code du travail disposent que pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Par ailleurs, les frais engagés pour les déplacements des membres élus et désignés du CSE pour assister aux réunions organisées sur l'initiative de l'employeur, aux préparatoires du CSE (cf. article IV-6) sont pris en charge, sur justificatifs, dans le respect des modalités en vigueur au sein du Groupe MACSF, relatives aux remboursements des frais professionnels. Cette règle est également applicable dans les cas de recours aux enquêtes conjointes avec la direction et aux missions d'inspection des membres de la CSSCT.

Les frais engagés pour les autres déplacements des membres du CSE sont pris dans le budget syndical annuel des organisations syndicales dont ils dépendent ou dans le budget de fonctionnement du CSE.

Article VIII-6 : la formation de début de mandat

Conformément à l'article L2315-63 du code du travail, les membres titulaires et suppléants du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L2145-11 du code du travail d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement est pris en charge par le comité social et économique.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L2145-5 et suivants du code du travail.

En outre, conformément à l'article L2315-18 du code du travail, les membres élus du CSE, bénéficient à leur demande de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, la sécurité et aux conditions de travail de 5 jours maximum prise en charge par l'entreprise. Le choix de l'organisme de formation se fera de manière conjointe entre la DRH et le secrétaire de l'instance.

Article VIII-7 : le congé de formation économique sociale et syndicale

Tout salarié peut demander un congé de formation économique social et syndicale à condition que l'organisme figure sur une liste établie par le ministre chargé du travail. L'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis conforme du CSE, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. L'employeur peut reporter le départ en congé lorsque le contingent global de jours de congés pour l'année civile en cours est atteint dans l'établissement ou lorsque le quota d'absences simultanées est atteint.

Le nombre maximal de jours pouvant être pris par établissement au cours d'une même année civile est fixé par arrêté en fonction de l'effectif de l'établissement.

De 1000 à 4999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés.

Le total des jours de congé pris par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50% de l'ensemble des jours de congé de formation économique sociale ou syndicale.

La durée totale du congé de 12 jours par année civile est portée à 18 jours pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

TITRE IX : PRISE EN COMPTE DU PARCOURS DES MEMBRES ELUS OU DESIGNES

Article IX-1 : la prise en compte des mandats dans la détermination des objectifs annuels

Les parties signataires s'entendent sur le fait que les objectifs déterminés en début d'exercice doivent tenir compte du poids des mandats des membres élus ou désignés.

Le poids des mandats est déterminé en début d'exercice par le rapport entre le volume des heures de délégation attribué à chaque membre élu ou désigné et le temps de travail annuel. La démission ou la perte de mandat en cours d'année entrainera un calcul au prorata temporis du poids du mandat.

Article IX-2 : la conciliation des mandats et l'exercice professionnel et la vie personnelle

L'article 21 de la Convention Collective des Assurances du 27 mai 1992 dispose :

« a) *Principes* : En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 5, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect de diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer au mieux cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans les perspectives d'évolution de carrières ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation des activités syndicales.

b) *Entretien annuel* : dans cet esprit, un entretien a lieu chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical et son supérieur hiérarchique, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, appréciation du travail, rémunération, évolution de carrière, formation...

Cet entretien se déroule en liaison avec un responsable des services RH et à l'occasion des entretiens périodiques prévus à l'article 77.

Conformément à l'article 77, le salarié peut, par la suite être reçu, s'il le demande, par le responsable du service RH. »

Cet article 21 est complété par l'article 10 des dispositions particulières « Cadres » qui précise notamment :

« A ce sujet l'entretien individuel annuel prévu à l'article 77 de la convention collective nationale peut, si le cadre intéressé le souhaite, être complété par un entretien avec un membre de la direction générale, le directeur du personnel ou un représentant de ceux-ci désigné à cet effet.

De leur côté, les organisations syndicales veillent à ce que leurs représentants concilient les impératifs de leur mission avec les nécessités de leur emploi ».

La Direction attachera une attention toute particulière au bon déroulement de ces entretiens annuels, entre tout salarié investi d'un mandat et son supérieur hiérarchique, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes conformément au principe édicté à l'article L2141-5 du code du travail.

Ainsi, la Direction veillera à ce que l'appréciation annuelle soit effectuée par référence aux compétences professionnelles et qualités personnelles mises en œuvre dans le cadre de l'activité professionnelle, à raison du temps consacré à cette dernière et abstraction faite de l'exercice d'une activité de représentation du personnel.

Par ailleurs, la Direction s'assurera de la prise en compte de l'expérience spécifique, du poids des formations et de l'implication des délégués syndicaux dans leur exercice de représentation du personnel.

Tout salarié élu du personnel qui considérerait que son parcours présente un différentiel atypique de traitement de carrière pourra faire valoir sa situation auprès de la Direction et obtenir un entretien spécifique et se faire assister d'une personne de son choix de l'entreprise.

Les parties se fixent pour objectif d'offrir aux élus du personnel, une évolution de carrière comparable à celle des autres salariés de l'entreprise.

Article IX-3 : l'entretien de début et de fin de mandats avec la DRH et mobilité

Au début de son mandat, le membre élu ou désigné bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la politique mobilité s'adresse à l'ensemble du personnel. Ainsi les représentants du personnel ne peuvent être exclus du dispositif.

TITRE X : EFFET – DUREE ET REVISION DU PRESENT ACCORD

Article X-1 : Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction et s'applique à compter du lendemain de son dépôt.

Les parties ont la faculté de réviser le présent accord. La demande de révision, sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de trois mois, doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressé par son auteur à l'ensemble des signataires de l'accord. La demande de révision expose les points dont il s'agit et les lignes directrices selon lesquelles la révision est souhaitée.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord pourra être révisé par les parties signataires en cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles qui pourraient intervenir postérieurement à sa signature et qui en modifieraient substantiellement l'équilibre.

Les effets de la révision interviendront au 1^{er} janvier de l'exercice suivant la signature de l'avenant de révision.

Les parties signataires ont la faculté de dénoncer le présent accord. Les parties conviennent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu'il ne saurait, en conséquence, faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de trois mois par lettre recommandée avec avis de réception adressée par son auteur à l'ensemble des signataires de l'accord.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des Sociétés ou des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Si l'accord est dénoncé par toutes les Sociétés ou la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les six mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article X-2 : Publicité

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail et aux textes pris pour son application, cet accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services de la Direccte-UT 92, ainsi que du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à La Défense, le 26 juin 2018

en 7 exemplaires originaux

Pour l'UES Groupe MACSF

Pour la CFDT

Pour la CGT

BON DE DELEGATION

A l'attention du Responsable Hiérarchique pour information :

Copie adressée par courriel à la DRH à l'attention de : rhservice@macsf.fr

Coordonnées du Représentant du Personnel :
Nom : Prénom :

Titre du mandat pour lequel le "bon de délégation est établi" :

<input type="checkbox"/>	Membre TITULAIRE du Comité Social et Economique	<input type="checkbox"/>	Membre SUPPLEANT du Comité Social et Economique	<input type="checkbox"/>	Représentant Syndical au Comité Social et Economique	<input type="checkbox"/>	Délégué Syndical	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

(mettre une croix dans la ou les cases concernées -il peut y avoir pour un même bon de délégation plusieurs cases cochées)

Je vous remercie de bien vouloir noter mes heures de délégation non badgées pour lesquelles j'ai programmé un motif de mission qui sera corrigé par la DRH en fonction de ce bon de délégation

Je vous remercie de bien vouloir noter mes heures de délégation badgées pour lesquelles aucune correction ne sera à effectuer par la DRH

heures de délégation du :

Matin (heure de début HH/MM) fin de matinée (heure de début HH/MM)

Après midi (heure de début HH/MM) après midi (heure de début HH/MM)

réservé à la DRH	<input type="text"/>
total des heures créditées sur la journée :	<input type="text"/>

Ces horaires incluent le temps de transport au-delà du temps de transport habituel. Le crédit d'heures sera calculé par rapport à un temps théorique de 6.54 minutes et une pose déjeuner d'une heure)

Merci d'imputer ces heures sur mon crédit horaire mensuel de représentant du personnel.

**Date et signature du Représentant du
Personnel**