

ACCORD UES MATMUT

« SE DONNER LES MOYENS D'UN DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE

DYNAMIQUE, RESPONSABLE ET DE QUALITE »

Entre :

Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT) visées ci-après et représentées par Monsieur Nicolas GOMART, dûment habilité :

SGAM Groupe MATMUT, Société de Groupe d'Assurance Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT SAM, Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT MUTUALITE L2, Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT PROTECTION JURIDIQUE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

INTER MUTUELLES ENTREPRISES, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT VIE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

OCIANE GROUPE MATMUT, Mutuelle dont le siège social est situé 8 terrasse du Front du Médoc 33000 BORDEAUX

AMF ASSURANCES, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT LOCATION DE VEHICULES, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT DEVELOPPEMENT, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

D'une part,

et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- CFTD : *P. Legendre* LEGENDRE
- SN2A-CFTC : *Florence Letasson*
- CGT : *FRANCOIS LEVEJOUX*
- CFE-CGC : *FARIDA KARAO*
- FO : *PERE ELINKELH*

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Notre Groupe est, depuis sa création, confronté à des changements et des défis, réglementaires, concurrentiels ou tout simplement liés à l'évolution de son environnement.

L'énergie, l'esprit de combat, l'audace qui ont présidé à la naissance de la Matmut et lui ont permis de devenir ce Groupe, doivent continuer à inspirer notre action pour poursuivre le développement de notre mutuelle.

Dans ce contexte, la MATMUT a toujours considéré le dialogue social au sein de l'Entreprise comme essentiel à la conciliation de la performance de l'Entreprise et des intérêts des collaborateurs.

La réforme actuelle du droit du travail permet aux acteurs du dialogue social et économique d'avoir tous les leviers pour négocier des règles qui prennent mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises.

Les objectifs de la présente négociation visent à :

- Promouvoir une dynamique éclairée pour un meilleur fonctionnement du dialogue social et économique avant la mise en place des nouvelles instances ;
- Convenir de moyens responsables à un dialogue social et économique de qualité ;
- Valoriser le parcours de celles et ceux qui s'engagent pour l'Entreprise dans le cadre de la Représentation du Personnel par des certifications et / ou des diplômes ;
- Accompagner les salariés dont le mandat de représentant du Personnel prendrait fin au cours de l'année 2019 afin de leur permettre la poursuite de leur parcours professionnel dans des conditions optimales ;
- Anticiper et préparer la mise en place des nouvelles instances ;
- Inscrire le dialogue social et économique dans la culture de l'Entreprise ;
- Déterminer le calendrier prévisionnel de négociations 2018 – 2019 pendant la période transitoire avant la mise en place des nouvelles instances.

Tous les objectifs fixés dans le cadre de la présente négociation seront mesurables par des indicateurs de performance sociale appréciés sur 12 mois (de janvier à décembre). La liste est annexée au présent accord (Annexe 1).

- Rémunération des financeurs ;
- Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts.

Ces informations portent sur les deux années précédentes (N-2) et l'année en cours (N).

Compte tenu de la volonté de transmettre des documents plus adaptés permettant une meilleure compréhension des évolutions stratégiques de l'Entreprise, la BDES est accessible en l'état de l'organisation :

- aux membres du comité d'entreprise de l'UES MATMUT (élus du Personnel et Représentants Syndicaux) ;
- aux Délégués Syndicaux.

Les membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), d'une part, et les Délégués du Personnel, d'autre part, disposeront d'un espace dédié, différent des données réservées ci-dessus, afin de répondre aux besoins d'informations récurrentes qui les concernent.

A l'issue des négociations et sous réserve de la faisabilité technique, les partenaires sociaux se fixent les objectifs suivants à échéance de septembre 2018 :

- Chaque Instance Représentative du Personnel dispose d'un espace dédié où figureront les indicateurs utiles à l'exercice de leurs prérogatives permettant une meilleure accessibilité à l'information ;
- La BDES, dont l'accès est sécurisé, est accessible à partir de tout poste de travail de l'Entreprise, sous réserve de la réglementation en vigueur (données strictement confidentielles) ;
- Pour les consultations du Comité d'Entreprise, le délai d'information des Instances Représentatives du Personnel est fixé à 15 jours avant la réunion plénière de l'instance sur le sujet. Ce délai minimum peut être réduit par accord majoritaire de l'instance consultée.

Les évolutions envisagées sont examinées en lien avec la DGA OSII et nécessiteront que l'accessibilité et la sécurité des données déposées soient garanties.

Au-delà, les parties prenantes conviennent du caractère évolutif de la BDES. L'outil pourra donc être adaptable tant pour modifier un indicateur que pour en créer de nouveaux, reformater ou créer des rapports de gestion à partir des données mises à disposition.

Un point d'étape sera réalisé lors de la négociation relative aux nouvelles instances (cf. calendrier prévisionnel fixé au chapitre VII du présent accord).

I.2. La mise à disposition d'une messagerie électronique à destination de chaque Organisation Syndicale Représentative (@matmut.fr)

Dans un objectif de confidentialité et de sécurisation des données, une adresse de messagerie électronique est créée pour chaque organisation syndicale représentative sous le nom de domaine @matmut.fr.

La partie locale de l'adresse identifie l'Organisation Syndicale Représentative concernée.

La messagerie électronique permet à la Direction et aux Organisations Syndicales Représentatives d'échanger des messages et des documents en interne (Intranet de l'Entreprise) et/ou en externe (avec Internet) nécessaires aux échanges (réunions de négociations par exemple).

Tout collaborateur de l'UES MATMUT peut prendre contact avec les Organisations Syndicales Représentatives sur la messagerie dédiée.

La messagerie électronique mise à disposition ne peut cependant constituer un moyen de communication collective support des organisations syndicales représentatives à destination des collaborateurs.

Pour rappel, conformément à l'article 3-3-2 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017, la mise en ligne des tracts syndicaux sur MatmutConnect est exclusive de tout autre mode de communication, via les équipements professionnels mis à disposition des collaborateurs par l'Entreprise (messagerie électronique, fax,...).

Le Délégué Syndical Référent (DSR) de l'organisation syndicale représentative est l'administrateur de la messagerie électronique et assure, par voie de conséquence, notamment les activités suivantes :

- Détermination des droits d'accès parmi les Délégués Syndicaux et les membres du Comité d'Entreprise de l'UES MATMUT (toute demande doit être adressée à la DGA OSII via la DGARHRS) ;
- Gestion de la boîte aux lettres (flux entrants et/ou sortants).

Les utilisateurs auxquels l'UES MATMUT fournit des moyens informatiques dans le cadre du présent accord s'engagent à respecter les règles d'utilisation.

Afin d'assurer la protection de l'accessibilité des données informatiques, le Groupe MATMUT s'est doté de règles de sécurité. Compte tenu de ces règles de sécurité informatique, des mails entrants sur les messageries @matmut.fr peuvent faire l'objet d'un blocage automatique. Dans ce contexte, une demande de déblocage et/ou de vérification peut être adressée par le DSR à la DGARHRS qui fera le lien avec les services de la DGA OSII.

Au-delà, en cas de non-respect des règles définies par le présent accord, l'Entreprise, après avoir échangé avec les Délégués Syndicaux Référents concernés, et / ou avoir recherché les voies d'une solution amiable, peut limiter, voire fermer temporairement ou définitivement les messageries électroniques mises à disposition.

I.3. Mise à disposition de deux ordinateurs portables par Organisation Syndicale Représentative

Afin de faciliter l'exercice du mandat de Délégué Syndical et de fluidifier les échanges, chaque Organisation Syndicale Représentative du Personnel est dotée de deux ordinateurs portables.

Cette dotation d'ordinateurs portables rentre dans le cadre de la prise en compte de l'équilibre vie personnelle et professionnelle et permet de limiter les temps de déplacement.

Tous les ordinateurs portables sont équipés des mêmes logiciels.

En cas de mises à jour nécessaires, les Organisations Syndicales Représentatives s'engagent à mettre à disposition du service informatique de la MATMUT, leur PC portable, le temps suffisant pour l'intervention des techniciens informatiques. Pour les Organisations Syndicales Représentatives qui le souhaitent, le Délégué Syndical Référent ou son représentant désigné par lui, pourra être présent lors de la réalisation des opérations de maintenance.

Dès signature du présent accord, les ordinateurs portables complémentaires seront commandés et livrés dès réception aux Délégués Syndicaux Référents, portant ainsi la dotation globale en ordinateurs portables par Organisation Syndicale Représentative à 2.

I.4. Respect des règles informatiques en vigueur au sein de l'UES MATMUT

Les utilisateurs auxquels l'UES MATMUT fournit des accès et/ou matériels informatiques dans le cadre du présent accord s'engagent à respecter les dispositions de la Charte Informatique et Téléphonique annexée au Règlement Intérieur consultable sur l'intranet du Groupe.

Ainsi, en cas de présomption grave d'une utilisation illicite ou manifestation abusive des Ressources en violation de la présente Charte et/ou sur réquisition judiciaire, dans le cadre d'une procédure contradictoire associant l'administrateur ou la personne désignée par lui le cas échéant dans les délais impartis, le DSI, le DRH et un Représentant du Personnel, se réservent le droit de procéder à des audits individualisés du matériel mis à disposition et/ou de la messagerie électronique.

ARTICLE II. LA PERIODICITE DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Dans le prolongement de la loi REBSAMEN précédemment évoquée, l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 permet aux partenaires sociaux d'adapter le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation en fonction des nécessités et priorités de chaque Entreprise.

Au regard des spécificités de l'UES MATMUT, les parties prenantes conviennent que, pour chacun des thèmes composant les trois blocs de négociation, une négociation est engagée selon la périodicité fixée ci-après.

En cas de couverture des thèmes cités par un accord existant, la périodicité indiquée n'a pas vocation à s'appliquer. Ainsi, au terme des accords concernés, les parties prenantes conviennent d'ouvrir des négociations.

II.1. La négociation annuelle sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise et le temps de travail

La négociation annuelle sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée et le temps de travail comprend :

- Les salaires effectifs ;
- Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du temps partiel.

II.2. La négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la qualité de vie au travail

La négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la diversité et la Qualité de Vie au Travail comprend :

- L'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes visant à supprimer les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien des collaborateurs en situation de handicap ;
- La Qualité de Vie au Travail.

II.3. La négociation biennale ou triennale sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels

La négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels est notamment adossée au plan stratégique de l'Entreprise (plan biennal ou triennal) et comprend :

- La mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
- Les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'Entreprise ;
- Les grandes orientations à 2 ou 3 ans de la formation professionnelle dans l'Entreprise et les objectifs du plan de formation ;

- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'Entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leur métier, l'emploi et les compétences ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

II. 4. Les commissions de suivi des accords collectifs

Dans le prolongement de la définition des trois blocs de négociation obligatoire au sein de l'UES MATMUT, il est créé trois commissions de suivi des accords collectifs de l'UES correspondant aux trois blocs de négociation.

Ces commissions de suivi composées de représentants de la Direction et des Organisations Syndicales Représentatives, assurent le suivi et la mise en œuvre des accords collectifs relevant des trois blocs de négociation.

Chacune des trois commissions de suivi des accords collectifs :

- est composée de 5 représentants par Organisation Syndicale Représentative dans l'Entreprise (dont 3 Délégués Syndicaux a minima) ;
- et se réunira une fois par an. En cas de nécessité, une réunion complémentaire pourra être organisée sur demande motivée d'au moins deux Organisations Syndicales Représentatives et/ou sur initiative de la Direction.

Ces commissions de suivi se substituent et remplacent les commissions de suivi mises en place :

- à l'article 26 de l'accord sur l'Organisation de la Réduction du Temps de Travail au sein de l'UES MATMUT du 28 janvier 2005 ;
- à l'article 15 de l'accord UES sur le temps partiel du 1^{er} décembre 2005 ;
- à l'article 9 de l'accord UES sur le compte épargne temps du 30 janvier 2007 ;
- à l'article 8 de l'accord UES relatif à l'égalité professionnelle du 24 juin 2013 et de son avenant du 14 décembre 2017 ;
- à l'article 24 de l'accord UES en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 décembre 2015 ;

- à l'article 9 de l'accord UES relatif au régime de complémentaire santé du 23 novembre 2017 ;
- à l'article 8 de l'accord UES relatif à l'intéressement du 23 juin 2017 ;
- à l'article 3 du chapitre II de l'accord UES relatif à la négociation obligatoire au titre de l'année 2018 du 22 février 2018.

Le suivi de l'accord relatif au régime de complémentaire santé du 23 novembre 2017 et des indicateurs de performance sociale définis dans le présent accord est examiné dans le cadre de la Commission de suivi de la négociation annuelle sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée dans l'Entreprise et le temps de travail.

ARTICLE III. LE COMITÉ D'ENTREPRISE : L'INSTANCE CENTRALE D'ÉCHANGES SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE (MARCHE GÉNÉRALE, ORIENTATIONS STRATÉGIQUES, SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE, POLITIQUE SOCIALE)

III. 1. L'agenda partagé du Comité d'Entreprise et des négociations

Afin de préparer au mieux les travaux du Comité d'Entreprise et de ses commissions, en décembre de chaque année, la Direction communique, au regard des dispositions précédemment visées, un calendrier prévisionnel aux membres du Comité d'Entreprise et aux Délégués Syndicaux, précisant les mois au cours desquels les consultations récurrentes obligatoires du Comité d'Entreprise seraient réalisées ainsi que, le cas échéant, les mois au cours desquels les négociations obligatoires débuteraient.

S'agissant de la consultation récurrente obligatoire sur la situation économique et financière de l'entreprise, le Comité d'Entreprise sera consulté annuellement conformément aux dispositions de l'article L.2312-25 du Code du travail.

S'agissant de la consultation récurrente obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le Comité d'Entreprise sera consulté annuellement conformément aux dispositions de l'article L.2312-26 du Code du travail.

III.2. Consultation sur les orientations stratégiques en adéquation avec le plan stratégique de l'UES MATMUT (sauf éléments majeurs impactant la stratégie)

Le plan stratégique est l'objectif que se fixe l'UES MATMUT afin de réaliser ses ambitions à moyen et à long terme en fonction de ses contextes interne et externe. Il a aussi pour objectif de faire des projections dans l'avenir et de déterminer les modalités opérationnelles à mettre en place.

Les parties prenantes conviennent que la consultation sur les orientations stratégiques et les effets prévisibles notamment sur les conditions de travail et l'emploi, est adossée à la périodicité du plan stratégique de l'UES MATMUT qui peut varier de 2 à 3 ans en fonction des années.

Une information annuelle du Comité d'Entreprise sur les orientations stratégiques a également lieu.

Au-delà de cette consultation, le Comité d'Entreprise reçoit les informations ponctuelles sur des questions d'actualité liées, par exemple, à l'évolution du périmètre de l'UES MATMUT.

Il est également informé et/ou consulté sur toutes les décisions modifiant significativement le projet stratégique, ainsi que dans le cadre de toutes les prescriptions juridiques de consultation obligatoire.

Handwritten signatures and initials: FM, EP, N4, FK, and a large stylized signature.

En cas de nécessité pour le Comité d'Entreprise d'être assisté par un expert dans le cadre des orientations stratégiques de l'UES MATMUT (consultation biennale ou triennale), à titre dérogatoire et après accord de l'Entreprise, les frais d'expertise sont pris en charge par le Comité d'Entreprise, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 10 %, et par l'Entreprise, à hauteur de 90 %.

En fonction des circonstances, certaines informations stratégiques transmises au Comité d'Entreprise peuvent avoir un caractère confidentiel. Lorsqu'elles sont présentées comme confidentielles par la direction, ces informations ne doivent pas être divulguées, sous quelque forme que ce soit, de manière directe ou indirecte, dans le but de protéger les intérêts de l'UES MATMUT.

III.3. Un délai raisonnable d'accès à la documentation permettant une procédure d'information-consultation efficiente

Toute consultation du Comité d'Entreprise est précédée d'informations déposées sur l'espace dédié de la BDES (cf. Chapitre I – Article I.1.) permettant une connaissance et un examen du sujet abordé.

Avant la réunion de consultation récurrente ou ponctuelle du Comité d'Entreprise, les documents d'information sont mis à disposition sur la BDES ou remis 15 jours avant la réunion de consultation, sauf accord du Comité d'Entreprise pour rendre son avis dans un délai inférieur.

Ce délai peut être augmenté en fonction de la nature et/ou de la complexité et/ou du volume des documents déposés sur la BDES.

En cas d'informations récurrentes et/ou ponctuelles ou suite à une demande du Comité d'Entreprise, et en dehors des consultations visées ci-dessus, les documents peuvent être mis à disposition, en fonction des données disponibles lors de la demande, sur la BDES moins de 15 jours avant la réunion plénière.

III.4. Communication interne aux collaborateurs

Les parties prenantes conviennent que, lors des procédures d'information et/ou consultation des Instances Représentatives du Personnel et/ou de négociation, l'Entreprise pourra restituer, concomitamment, une information par tout moyen à l'attention des collaborateurs (communication managériale, MatmutConnect,...) de nature à expliquer les objectifs des projets d'Entreprise, les étapes prévues de mise en œuvre opérationnelle, et ce afin que les salariés puissent en comprendre le sens au regard d'autres informations qu'ils pourraient recevoir ou détenir (exemple : communication de la Direction Générale sur le rapprochement d'AG2R LA MONDIALE).

III. 5. L'utilisation des outils digitaux (messagerie électronique, visioconférences, conférences téléphoniques, ...)

Conscientes des enjeux actuels, les parties prenantes souhaitent mettre en œuvre les technologies digitales, autant que de besoin, afin de :

- Faciliter et fluidifier les échanges par l'utilisation exclusive de la messagerie électronique professionnelle et/ou personnelle ;
- Concilier les temps de vie et/ou limiter les temps de déplacement par l'utilisation des moyens numériques et technologiques qui, d'un point de vue technique, permettent une proximité avec l'Entreprise (visioconférences, conférences téléphoniques depuis un site de l'Entreprise ou dans un espace équipé de co-working permettant l'utilisation des moyens de communication à distance : télétravail, Skype ...).

Des réunions sous forme de visioconférences dans les conditions précitées peuvent ainsi être organisées.

L'objectif est de procéder, quand les circonstances le permettent, à une information et/ou consultation plus rapide des Représentants du Personnel.

Par ailleurs, des réunions d'information peuvent être organisées par conférence téléphonique.

Tout membre du Comité d'Entreprise, y compris les Représentants de la Direction, peut solliciter une connexion à distance, sous réserve de la faisabilité technique (équipement de la salle par exemple).

Lors des réunions en visioconférence, tout vote à bulletin secret aura lieu dans les conditions fixées par décret.

III. 6. La réduction des temps de déplacement : réunions du Comité d'Entreprise à Rouen, Paris et / ou tout autre endroit en France

Au regard de la cartographie de la Représentation du Personnel de l'UES MATMUT au niveau national et des temps et contraintes de déplacements correspondants, les partenaires sociaux conviennent d'expérimenter, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la tenue des réunions du Comité d'Entreprise à Rouen, Paris ou tout autre endroit en France.

ARTICLE IV. LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : INSTANCES D'ÉCHANGES SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS

IV.1. La clarification des rôles entre l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT), la Conférence Nationale des CHSCT et les CHSCT

IV.1.1. L'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT)

En cas de consultation obligatoire portant sur un projet commun à plusieurs CHSCT, la Direction a la faculté de mettre en place une instance temporaire de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ICCHSCT).

L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures communes d'adaptation du projet .

Exemple de mise en place d'ICCHSCT : projet parcours sociétaire.

En complément des dispositions légales, une réunion de l'instance de coordination peut être organisée à l'initiative de la Direction, selon des modalités pratiques identiques, avec pour finalité l'information et/ou la consultation sur des projets communs à plusieurs CHSCT et dont l'importance ou l'impact sur les conditions de travail ne nécessite pas une expertise.

Exemple : projet de dispositif de la loi Sapin II (Code de conduite et procédure de signalement).

IV.1.2. La Conférence Nationale des CHSCT

Conformément à l'article 3-2-3 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017 :

« Afin d'évoquer certaines problématiques transverses en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, une « Conférence Nationale » est réunie deux fois par an (en mai et en novembre) ».

Il est précisé que cette réunion se tient deux fois par an si nécessaire. Au-delà, en cas d'absence de Secrétaire, l'ordre du jour de la réunion est établi unilatéralement par l'employeur ou par son représentant dûment mandaté.

La Conférence Nationale des CHSCT constitue un lieu d'échanges entre la Direction et les Représentants des CHSCT. Elle peut être un lieu d'échanges qui, avec l'accord des parties prenantes, peut faire appel à des intervenants extérieurs pour enrichir la connaissance de certains sujets et/ou le partage d'idées.

Elle n'a pas vocation à être consultée sur les projets de l'UES MATMUT et peut se réunir distinctement de l'ICCHSCT.

IV.1.3. Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le champ géographique d'intervention des CHSCT communs aux différentes Sociétés et Groupements constituant l'UES MATMUT correspond à l'activité :

- du Siège Social et de ses annexes telles que définies dans l'accord relatif à l'UES MATMUT signé le 10/10/2001 et ses avenants ;
- des 6 contours géographiques des activités en région ;
- d'OCIANE GROUPE MATMUT.

Les CHSCT de l'UES MATMUT exercent leurs attributions d'information et / ou de consultation et de contrôle (inspections, enquêtes, droit d'alerte en cas de danger grave et imminent) conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

IV.2. L'information – consultation des CHSCT

Dans le cadre du présent accord, les parties souhaitent préciser le champ d'application de la compétence des CHSCT.

Ainsi, les CHSCT sont informés et/ou consultés :

- Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et/ou de sécurité et/ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

Il est entendu par « projet important » celui qui introduit un changement définitif et significatif. Il est aussi applicable au projet pilote.

Ces incidences concernent :

- les caractéristiques des postes de travail ;
- l'environnement du poste de travail ;
- l'organisation et le contenu du travail.

L'importance d'un projet d'aménagement n'est pas évaluée en fonction du seul nombre de salariés concernés.

- Sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- Sur 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 et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- Sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur ;
- Sur le rapport et programme annuel de prévention des risques professionnels.

Au-delà des attributions consultatives en matière de risques professionnels, chaque année, une synthèse des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) mis à jour est remise à chaque CHSCT territorialement compétent, pour information.

ARTICLE V. LES DÉLÉGUÉ(E)S DU PERSONNEL : FACILITATEURS DU DIALOGUE SOCIAL

Les Délégué(e)s du Personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Les Délégué(e)s du Personnel ont également qualité pour communiquer au Comité d'Entreprise les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de cette instance.

Au terme de la négociation, les parties prenantes souhaitent préciser le cadre des questions posées par les Délégué(e)s du Personnel afin d'appuyer leur rôle de facilitateurs du dialogue social au quotidien, à l'exclusion des domaines de compétences propres au CE et/ou au CHSCT.

Dans ce contexte, elles conviennent de :

- Créer sur la BDES un espace dédié aux Délégué(e)s du Personnel alimenté par les sujets concernant exclusivement cette instance ;
- Indiquer un « délai-référence » raisonnable de communication des questions des Délégué(e)s du Personnel aux Représentants de la Direction ;

Ce délai indicatif minimal permettant de mieux répondre aux réclamations individuelles ou collectives est fixé à 4 jours ouvrables avant la réunion.

En aucun cas, il n'est porté atteinte aux dispositions légales applicables.

Ce temps supplémentaire dédié permet une instruction approfondie par la Direction des questions posées par les Délégué(e)s du Personnel.

Au-delà, les parties prenantes conviennent d'optimiser les modes de fonctionnement entre les Délégués du Personnel et les Représentants de la Direction, notamment sur la planification des réunions mensuelles.

CHAPITRE II – DES MOYENS RESPONSABLES A UN DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE QUALITE

Afin de permettre un dialogue social et économique de qualité et de saisir les opportunités créées par la loi, les parties conviennent d'attribuer des moyens supplémentaires à l'exercice du droit syndical dans l'Entreprise et aux Instances Représentatives du Personnel pour traiter l'ensemble des éléments du calendrier social prévu dans le chapitre VII du présent accord.

ARTICLE I. UN ENGAGEMENT RECIPROQUE ACCRU EN MATIERE DE FORMATION, NOTAMMENT SUR LA STRATEGIE D'ENTREPRISE, AFIN D'ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET DE PERMETTRE A SES ACTEURS D'EXERCER PLEINEMENT LES RESPONSABILITES CONFIEES AVEC DES MOYENS CORRESPONDANTS (formations conjointes, partage d'expertises par des intervenants extérieurs, articulation des temps de formation et des heures de délégation,...)

I.1. Formations communes sur les enjeux de la stratégie d'Entreprise et de la GEPP

Afin de permettre aux parties prenantes d'exercer leurs responsabilités respectives de manière équilibrée, l'employeur met en place deux temps de formation et en assure le financement à hauteur de 100 % (temps de formation assimilé à du temps de travail effectif et non imputable sur le crédit d'heures de délégation, prise en charge des frais pédagogiques, frais de déplacement et d'hébergement) :

1. Une formation sur les enjeux de la stratégie de l'Entreprise destinée :

- Aux membres de la Commission Économique du Comité d'Entreprise ;
- Au Secrétaire du Comité d'Entreprise ;
- Aux Délégués Syndicaux Référents ;
- À un Délégué Syndical désigné par le Délégué Syndical Référent.

Cette formation sera dispensée par des représentants de la Direction afin de pouvoir allier apports théoriques et exemples concrets au sein de l'UES MATMUT.

2. Une formation préalable à l'ouverture de la négociation relative à la GEPP destinée :

- Aux membres de la Commission Emploi Formation du Comité d'Entreprise ;
- Au Secrétaire du Comité d'Entreprise ;
- Aux négociateurs désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative pour cette négociation.

Cette formation sera dispensée par un organisme extérieur.

Pour information, les organismes pressentis sont BPI et l'Observatoire de l'Évolution des Métiers et de l'Assurance (OEMA).

L'objectif fixé est d'allier apports théoriques et exemples concrets au sein de la MATMUT.

1.2. Une représentation de toutes les Organisations Syndicales Représentatives à la Commission Économique du Comité d'Entreprise

Conformément aux dispositions du code du travail, la Commission Économique du Comité d'Entreprise comprend au maximum cinq membres Représentants du Personnel, dont au moins un Représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le Comité d'Entreprise.

Lorsque l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de l'UES MATMUT n'est plus représenté au sein de la Commission Économique du Comité d'Entreprise :

- Un point est porté à l'ordre du jour de la réunion du Comité d'Entreprise dans un délai de 4 mois :
 - à compter de la signature de cet accord ;
 - et dès lors que la diversité syndicale n'est plus assurée au sein de la Commission Économique.

Ainsi, seul le Comité d'Entreprise est en capacité de désigner, dans les conditions prévues par les dispositions légales, à la majorité des voix, les membres de la Commission Économique.

- Dans l'attente des résultats de la désignation du Comité d'Entreprise, l'Organisation Syndicale Représentative non représentée est invitée aux réunions de la Commission Économique.

1.3. Formation conjointe sur le CSE par un intervenant choisi par les Organisations Syndicales Représentatives

Lors de l'ouverture de la négociation du présent accord, une présentation des ordonnances MACRON par Maître Marie-Laurence BOULANGER, avocate associée au sein du Cabinet FROMONT BRIENS, a été organisée par l'employeur.

Ont été conviés à cette présentation :

- Les Délégués Syndicaux ;
- Les membres du Comité d'Entreprise ;
- Des cadres RH du Groupe ;
- L'inspection du travail.

Afin de permettre d'avoir un débat plus large notamment sur l'appropriation des enjeux de la fusion des instances, et pour assurer la contradiction, une nouvelle formation complémentaire conjointe d'une demie - journée sera dispensée par un intervenant choisi par les Organisations Syndicales Représentatives et organisée avant l'ouverture des négociations sur les nouvelles Instances Représentatives du Personnel.

Elle sera destinée :

- Aux Délégués Syndicaux ;
- Aux 2 représentants désignés par le Délégué Syndical Référent qui participeront aux réunions de négociations sur le CSE ;
- Aux Représentants de l'Employeur.

Sous réserve d'accord préalable et sur la base d'un devis, les frais de formation, dans le cadre de ces 4 heures, sont intégralement pris en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

I.4. Invitation d'une personnalité extérieure possédant une expertise spécifique dans le cadre de la négociation handicap

Les parties à l'accord conviennent que l'intervention d'un expert reconnu dans le domaine du handicap psychique aux réunions de négociations permet d'apporter un éclairage nouveau à l'équipe de négociation.

ARTICLE II. LES MODALITES D'ORGANISATION DU CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS)

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

A ce titre, le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse également les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'Entreprise ne peut dépasser un maximum fixé par les dispositions réglementaires compte tenu de son effectif. L'arrêté fixe également le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre du présent congé.

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée de travail effectif notamment pour la détermination de la durée des congés payés.

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié est de 12 jours maximum (18 jours pour les animateurs des stages et sessions). La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé adresse à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du congé de formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il précise :

- la date ;
- la durée de l'absence sollicitée ;
- le nom de l'organisme habilité et/ou du responsable du stage ou de la session.

ER NS
FL PL
FK

Afin d'optimiser le traitement des demandes, un interlocuteur dédié au traitement de ces demandes est désigné au sein de la DGARHRS.

ARTICLE III. UNE ENVELOPPE FINANCIERE MAJOREE POUR REpondre AUX BESOINS DE LA NEGOCIATION EN PERIODE TRANSITOIRE (intégrant la négociation sur la mise en place des nouvelles instances)

Conformément aux dispositions de l'article 3-1-1 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017, « afin d'optimiser le fonctionnement des Organisations Syndicales Représentatives et leur permettre, notamment, de couvrir les frais engendrés par leurs activités sur l'intégralité du périmètre de l'UES MATMUT, la Direction verse à chacune d'entre elles, pour chaque année de mandature, une enveloppe financière ».

A partir d'une base fixée à 11 640 € par Organisation Syndicale Représentative, le montant de cette enveloppe annuelle est, aujourd'hui, ainsi calculé :

- Une part fixe équivalente à 2/3 de cette subvention, soit 7 760 € ;
- Une part variable équivalente à 1/3 de cette subvention, soit 3 880 €, répartie par Organisation Syndicale Représentative selon le pourcentage des voix obtenues au premier tour des élections professionnelles au CE.

Afin de répondre aux besoins de la négociation en période transitoire, les parties prenantes conviennent de mettre en place, à titre temporaire, une enveloppe égalitaire supplémentaire de 5 000 € pour chaque Organisation Syndicale Représentative.

Dans le cadre de cette enveloppe complémentaire de 5 000 €, le remboursement s'opérera dans les 15 jours suivant la réception des justificatifs correspondants aux dépenses des Organisations Syndicales Représentatives dans le cadre de leur fonctionnement au sein de l'UES MATMUT (fournitures bureautiques, documentation, formation, frais de transport, d'hébergement, de repas, de location de salles dans le cadre de réunions organisées par les Organisations Syndicales Représentatives de la MATMUT).

Au titre de l'année 2018, l'enveloppe prévue à l'article 3-1-1 est donc révisée.

Elle se rajoute au montant de l'enveloppe défini à l'article 3-1-1 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017 à compter du 1^{er} juillet 2018 jusqu'à la signature du Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP) et en tout état de cause jusqu'au 30 juin 2019, sauf avenant.

Ainsi, l'enveloppe financière totale par Organisation Syndicale Représentative comprenant les éléments de majoration est décomposée comme suit :

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU SEIN DE LA MATMUT	ENVELOPPE PREVUE PAR LA LOI	ENVELOPPE ANNUELLE ATTRIBUEE PAR LA MATMUT Avenant à l'accord relatif au droit syndical et droit des Instances Représentatives du Personnel du 19 janvier 2017	ENVELOPPE MAJOREE TOTALE ATTRIBUEE PAR LA MATMUT (comprenant l'enveloppe complémentaire de 5000 €) Au titre du présent accord
CFDT	0 €	8 709,22 €	13 709,22 €
CFTC	0 €	8 605,33 €	13 605,33 €
CFE-CGC	0 €	8 365,81 €	13 365,81 €
CGT	0 €	8 266,23 €	13 266,23 €
FO	0 €	8 753,13 €	13 753,13 €
TOTAL	0 €	42 699,72 €	67 699,72 €

ARTICLE IV. UNE DELEGATION DE NEGOCIATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES ADAPTEE AUX ENJEUX DE L'ENTREPRISE

L'article 3-2-1 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et droit des Instances Représentatives du Personnel du 19 janvier 2017 relatif au nombre de Délégués Syndicaux est révisé comme suit jusqu'au 31 décembre 2019 :

Nombre de Délégués Syndicaux

Par dérogation aux textes en vigueur, chaque Organisation Syndicale Représentative peut procéder à la désignation, au plan national, de 8 Délégués Syndicaux.

Pour maintenir un dialogue social de qualité et éclairé, lors des réunions de négociation avec la Direction prévues au chapitre VII du présent accord et ce jusqu'au 31 décembre 2019, chaque Organisation Syndicale Représentative peut-être représentée par une délégation composée de 5 Représentants au maximum dont 3 Délégués Syndicaux.

ARTICLE V. DELAI DE TRANSMISSION OPTIMAL DES INFORMATIONS RECIPROQUES AVANT LES REUNIONS DE NEGOCIATION

Afin de préparer réciproquement dans des conditions optimales les questions et/ou interventions de chacun lors des réunions de négociation, les parties prenantes conviennent, sous réserve d'avoir connaissance de la date d'ouverture des négociations, de respecter les délais suivants :

- Le Délégué Syndical Référent adresse à l'employeur les demandes d'informations nécessaires et/ou complémentaires à la négociation et/ou documentation dans un délai minimal de 20 jours ouvrables avant l'ouverture de la négociation. Ce délai s'appliquera pour le calendrier du 2nd semestre 2018, 1^{er} semestre 2019 et 2nd semestre 2019.
- L'employeur dépose sur la BDES, dans l'onglet dédié aux Délégués Syndicaux, l'ensemble des questions des Organisations Syndicales Représentatives et les réponses et/ou documents disponibles dans un délai de 5 jours ouvrables avant l'ouverture de la négociation.

ARTICLE VI. RECOURS A DES RENCONTRES BILATERALES ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Dans le cadre d'un dialogue social et économique de qualité, les parties prenantes font le constat que les échanges bilatéraux sont indispensables. Elles reconnaissent la pertinence des échanges avec des représentants de toutes les Organisations Syndicales Représentatives qui le souhaiteront, y compris sous la forme de rencontres bilatérales, à la demande de l'une et/ou de chacune des parties.

ARTICLE VII. UNE CONFIANCE DANS L'UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION ET DES TEMPS AFFERENTS AUX MANDATS REPRESENTATIFS DU PERSONNEL

Sous réserve de la faisabilité technique, la pose et la validation des temps afférents aux mandats représentatifs du personnel et/ou aux mandats syndicaux sont directement assurées par les Représentants du Personnel selon les moyens mis à disposition.

Ce dispositif repose sur la confiance dévolue par la Direction aux Représentants du Personnel et/ou aux Délégués Syndicaux dans la gestion responsable de l'enregistrement des heures afférentes à l'exercice de leurs mandats et la conciliation de leurs temps de travail / mandats représentatifs.

Un contrôle aléatoire a posteriori sur les enregistrements effectués peut être opéré.

Les salariés dont le temps de travail est organisé par une convention annuelle de forfait en jours voient leur crédit d'heures décompté en demi-journées qui viennent se déduire du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait jours.

Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Afin d'organiser au mieux les équipes et sauf cas d'urgence, les Représentants du personnel et/ou syndicaux s'engagent à informer leur manager lors de la pose des heures de délégation tout en respectant un délai de prévenance raisonnable.

ARTICLE VIII. UNE CONCILIATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE / MANDATS REPRESENTATIFS DU PERSONNEL : DE NOUVEAUX APPRENTISSAGES A EXPERIMENTER (SEMAINE SOCIALE, REGROUPEMENT DES REUNIONS D'INSTANCES A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR, ...)

VIII.1. Expérimentation d'une « semaine sociale »

Afin de favoriser la conciliation de l'activité professionnelle et des mandats représentatifs du Personnel, les parties prenantes souhaitent expérimenter la mise en place d'une « semaine sociale » par mois.

Ainsi, au cours d'une même semaine, les réunions suivantes seront organisées :

- Réunion de préparation du Comité d'Entreprise et réunion de la délégation de négociation des Organisations Syndicales Représentatives :
 - ½ journée de préparation destinée à la délégation des Organisations Syndicales Représentatives parties à la réunion de négociation prévue sur la semaine sociale concernée ;
 - ½ journée de préparation destinée aux membres élus du Comité d'Entreprise.

- Réunion du Comité d'Entreprise

½ journée ou 1 journée.

- Réunion de négociation

½ journée ou 1 journée.

Les temps nécessaires à ces réunions de préparation sont assimilés à du temps de travail effectif et ne sont pas imputables sur le crédit d'heures de délégation.

VIII.2. Des moyens mutualisés facilitant la préparation des réunions (salles de réunion,...)

Afin de faciliter la préparation des réunions permettant leur bon déroulement, un dispositif de réservation de salles de réunion à Rouen ou à Paris, dès lors que ces réunions se déroulent sur le même site, est mis en place auprès d'un interlocuteur DGARHRS dédié.

Dès lors, toute demande de réservation à l'initiative :

- des Délégués Syndicaux Référents ;
- du Secrétaire du Comité d'Entreprise

doit parvenir à la DGARHRS au moins 8 jours ouvrables avant la date souhaitée avec précision sur le nombre de participants pour prévoir la capacité d'accueil en fonction des disponibilités possibles.

VIII.3. La dématérialisation des informations permettant un travail à distance sur des supports informatiques uniquement

Conscientes des enjeux sociétaux et environnementaux afférents, les parties prenantes conviennent de la dématérialisation de l'ensemble des informations utiles à la préparation des réunions.

Ainsi :

- L'envoi des convocations et des ordres du jour des réunions sociales s'effectue uniquement par messagerie électronique ;
- Chaque Représentant du Personnel a la possibilité d'opter pour l'envoi des documents sur l'adresse électronique professionnelle et / ou personnelle.

En l'absence de choix opéré :

- Les convocations et ordre du jour des réunions sociales sont adressés sur l'adresse électronique professionnelle du Représentant du Personnel ;
- Les convocations aux réunions de négociation sont adressées sur l'adresse professionnelle des Délégués Syndicaux et sur l'adresse électronique « @matmut.fr » des Organisations Syndicales Représentatives et sur les adresses électroniques professionnelles et/ou personnelles des Délégués Syndicaux.

Les informations utiles aux réunions sociales et/ou de négociation sont déposées sur la BDES conformément aux dispositions du chapitre I du présent accord.

ARTICLE IX. ARTICULATION BUDGET / HEURES DE DELEGATION / TEMPS DE REUNION / TEMPS DE DEPLACEMENT / TEMPS DE PREPARATION DES REUNIONS PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE (Révision de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017 - hors reconnaissance et valorisation de l'expérience des Représentants du Personnel évoquées ci-après).

IX.1. Réunions sociales

Conformément aux dispositions du code du travail, les temps de réunions sociales à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur le crédit d'heures de délégation.

IX.2. Temps de préparation des réunions sociales

Les temps de préparation des réunions sociales sont imputés sur le crédit d'heures de délégation, à l'exception de la réunion de préparation prévue dans le cadre de la semaine sociale (cf. Chapitre II – VII.1.).

IX.3. Durée de travail des Délégués Syndicaux Permanents et du Secrétaire du Comité d'Entreprise

En application de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017, chaque organisation syndicale représentative peut désigner, parmi ses Délégués Syndicaux, un « Délégué Syndical Permanent ».

Le Délégué Syndical Permanent peut être différent du « Délégué Syndical Référent » qui demeure, par usage, l'interlocuteur prioritaire de la Direction.

Le Délégué Syndical Permanent dispose de l'équivalent de son temps de travail contractuel, dans la limite d'un temps plein, pour l'exercice de son mandat désignatif.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise dispose également de l'équivalent de son temps de travail contractuel, et dans la limite d'un temps plein, pour l'exercice de son mandat.

Les modalités d'exercice de ce droit sont identiques à celles du DS Permanent.

IX.4. Mise en place d'un contingent exceptionnel d'heures de délégation par Organisation Syndicale Représentative

Un contingent exceptionnel d'heures de délégation est mis à disposition de chaque Organisation Syndicale Représentative à hauteur de 45 heures par mois supplémentaires jusqu'à la signature du protocole d'accord pré-électoral et en tout état de cause jusqu'au 30 juin 2019, sauf avenant.

Ce crédit d'heures de délégation, non reportable d'un mois sur l'autre, fait l'objet d'une répartition par le Délégué Syndical Référent entre les Délégués Syndicaux.

Il adresse un message en ce sens à la DGARHRS.

NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX PAR OSR PREVU PAR LA LOI	NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX PAR OSR A LA MATMUT MAJORE PAR L'AVENANT A L'ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DROIT DES IRP DU 19 JANVIER 2017	CREDIT MENSUEL D'HEURES DE DELEGATION PAR DELEGUE SYNDICAL PREVU PAR LA LOI	CREDIT MENSUEL D'HEURES DE DELEGATION PAR DELEGUE SYNDICAL PREVU A LA MATMUT	CONTINGENT MENSUEL DU CREDIT D'HEURES DE DELEGATION MUTUALISE PAR OSR
4	8	24 heures	24 heures	45 heures

CHAPITRE III – FAVORISER L'EXERCICE DES MANDATS DE REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LE CADRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET VALORISER LE PARCOURS DE CELLES ET CEUX QUI S'ENGAGENT POUR L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL PAR DES CERTIFICATIONS ET / OU DES DIPLOMES

Dans un contexte de mutations profondes impliquant la refonte de la Représentation du Personnel et l'évolution des métiers au sein de l'Entreprise, les parties prenantes tiennent à rappeler que :

- L'Entreprise a besoin de Représentants du personnel pour animer, contribuer, co-construire un dialogue social de qualité dans l'intérêt des salariés ;
- Les titulaires de mandats représentatifs et/ou désignatifs du Personnel bénéficient des mêmes droits et obligations que l'ensemble des collaborateurs de l'UES MATMUT en termes d'évolution de carrière, de rémunération, de maintien des compétences professionnelles, de formations liées à leur poste de travail et à l'emploi occupé.

Il est également rappelé l'importance du respect du principe de non-discrimination dans l'exercice des mandats de Représentants du Personnel et la nécessité de faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

Dans cette perspective, les responsabilités confiées aux Représentants du Personnel par les collaborateurs lors du vote aux élections professionnelles constituent une expérience contribuant au développement professionnel et personnel du Représentant du personnel, qui s'intègre pleinement dans le parcours professionnel.

Le présent chapitre vise à préciser ou compléter les dispositions de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017 et consultable sur MATMUTCONNECT permettant ainsi :

- D'améliorer la prise en compte de l'exercice des mandats représentatifs du Personnel et/ou désignatifs ;
- De lever les questionnements quant aux évolutions de carrière et/ou de rémunération des collaborateurs détenant un mandat ;
- Et de valoriser le parcours de celles et ceux qui s'engagent comme Représentant du Personnel.

ARTICLE I. L'AMÉLIORATION DE LA PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DES MANDATS REPRÉSENTATIFS DU PERSONNEL DANS L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET DANS LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

I.1. Adéquation de l'activité professionnelle et des responsabilités représentatives du Personnel et / ou syndicales confiées

L'adéquation de la charge de travail du ou des mandats représentatifs du Personnel détenu(s) est abordée lors de l'entretien de début de mandat et des autres entretiens prévus à l'article 3-4 de l'avenant à l'accord du droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017.

I.2. Dispositif de suppléance sur le site de travail des Représentants du Personnel dans le cadre d'une structure d'innovation et d'expérimentation

Les parties prenantes conviennent d'engager une négociation relative aux statuts des « *salariés itinérants / Agence de Missionnement Interne* » dans le cadre d'un dispositif d'innovation et d'expérimentation au cours du 2nd semestre 2018.

Cette structure permettrait aussi de suppléer les Représentants du Personnel indisponibles sur leur site de travail en raison de l'exercice de leur(s) mandat(s).

Cette négociation est portée au calendrier des négociations indiqué au Chapitre VII du présent accord.

I.3. La prise en charge des variables de rémunération des Représentants du Personnel et des objectifs associés quand ils existent

Pour les Représentants du Personnel ou syndicaux dont la rémunération comporte une part variable liée à des objectifs professionnels, ceux-ci sont fixés et adaptés afin de tenir compte du temps disponible sur le poste de travail.

Ces objectifs sont formalisés au cours d'une réunion de travail entre le salarié et son manager.

Quoi qu'il en soit, l'octroi de primes variables qui en découle, dont le mode de calcul dépend notamment de critères quantitatifs, ne doit pas pénaliser les salariés investis d'un mandat représentatif et/ou désignatif, qui consacrent un temps réduit à leur activité professionnelle.

Ainsi :

- pour la partie de son activité consacrée à ses mandats, le Représentant du Personnel ou syndical doit bénéficier de la moyenne des primes accordées aux autres salariés exerçant la même fonction, pour un temps équivalent,
- pour la partie consacrée à son activité professionnelle, à une somme calculée sur la base d'objectifs réduits proportionnellement à ce temps.

Le cas échéant, un réajustement au réel des temps consacrés aux mandats représentatifs du Personnel sera réalisé en fin d'exercice.

ARTICLE II. UN DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE TRAITEMENT DES ÉVENTUELS AJUSTEMENTS DE RÉMUNÉRATION AU REGARD D'UN OUTIL D'ANALYSE PARTAGÉ ET NÉGOCIÉ

II.1. Un outil d'analyse partagé et négocié des éventuels ajustements de rémunération

Les parties prenantes réaffirment que l'équité de traitement au sein de l'UES MATMUT est un engagement fondamental conforme à ses valeurs, sa culture et sa responsabilité sociétale.

L'exercice d'un mandat représentatif du Personnel ne saurait avoir d'incidence sur l'évolution de la rémunération et/ou de carrière du collaborateur.

A cet effet, dès la signature du présent accord, un examen portant sur la rémunération des Représentants du Personnel de l'UES MATMUT selon la méthodologie mise en place dans le cadre de l'accord NAO 2018 relatif à la résorption des écarts salariaux entre les Femmes et les Hommes est mis en place.

AM
FL
JL
ER
FK

L'analyse individuelle des écarts de rémunération portera ainsi sur les fonctions croisées aux tranches d'ancienneté faisant ressortir des écarts de salaire de plus de 5 % par rapport au salaire de base médian.

Les écarts constatés liés au changement de classe de l'année en cours et de l'année N-1 seront neutralisés.

La mesure de revalorisation salariale sera égale, au plus, à 5 % de la rémunération médiane de la tranche d'ancienneté correspondante et/ou de la classe tranche d'ancienneté correspondante et prendra effet à compter du 1^{er} octobre 2018.

II.2. La mise à disposition d'éléments statistiques de comparaison sur la BDES

Chaque année, à l'issue de la campagne de revalorisation salariale et dans tous les cas, avant le début des NAO de l'année suivante, la DGARHRS dépose sur la BDES, dans l'espace dédié aux Délégués Syndicaux, des éléments statistiques sur la rémunération des Représentants du Personnel permettant des comparaisons significatives.

II.3. La garantie d'évolution de rémunération

Les dispositions relatives à la rémunération des Représentants du Personnel sont appliquées conformément à l'article L.2141-5-1 du code du travail et rappelées à l'article 3-4-4 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017 :

« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ».

Conformément aux dispositions légales, cette disposition s'applique aux :

- Délégués Syndicaux
- Membres élus du Comité d'Entreprise
- Représentants Syndicaux au CE
- Membres élus du CHSCT
- Délégués du personnel

Par dérogation au texte en vigueur et par révision de l'article 3-4-4 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017, le seuil de déclenchement de la garantie d'évolution de rémunération des Représentants du personnel est atteint dès lors que :

- le nombre d'heures de délégation dont le Représentant du personnel dispose ;
- et le temps de réunion à l'initiative de l'employeur ;

sur l'année, dépassent 30 % de la durée effective de travail fixée dans leur contrat de travail.

Au-delà, les parties prenantes conviennent d'étendre ce dispositif aux mandats représentatifs du personnel extérieurs à l'Entreprise suivants et dès lors que la DGARHRS est informée de l'existence de ces mandats et de la durée consacrée :

- Conseiller prud'homal (articles L.1441-1 et suivants du code du travail) ;
- Conseiller du salarié (articles L.1232-7 et suivants du code du travail) ;
- Défenseur syndical (article L.1453-4 du code du travail).

Pour ces mandats extérieurs à l'Entreprise, une attestation déclarative doit être adressée à la DGARHRS.

En cas de mise en œuvre du dispositif de rattrapage salarial, la mention suivante est portée sur le bulletin de salaire du salarié concerné : « Revalorisation salariale ».

II.4. L'incitation à la résolution amiable des litiges

Les parties prenantes souhaitent privilégier le recours à des solutions amiables de règlement des litiges via divers dispositifs.

II.4.1. Le traitement des repositionnements : saisine préalable de la DGARHRS en vue d'un règlement amiable

Préalablement à toute action judiciaire, les parties prenantes ont souhaité prévoir les modalités propres à prévenir si possible, et en tout état de cause, à résoudre un éventuel litige relatif à la rémunération des Représentants du personnel.

Ainsi, tout salarié qui estime avoir été inégalement traité au cours de l'exercice de son / ses mandats représentatifs du personnel et / ou syndicaux s'engage à saisir la DGARHRS afin de connaître les éléments objectifs permettant d'expliquer son niveau de rémunération et/ou de carrière.

Cette saisine doit être effectuée par le collaborateur concerné et/ou un Représentant du personnel de l'UES MATMUT mandaté à cet effet par voie électronique sur l'adresse suivante : cohesion.sociale@matmut.fr.

La DGARHRS s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande. Ce délai peut être toutefois être prorogé de 15 jours afin de tenir compte du calendrier officiel des vacances scolaires.

À défaut de réponse de la DGARHRS au terme de ce délai ou en cas d'échec du règlement amiable, tout salarié pourra saisir la juridiction compétente.

II.4.2. La médiation conventionnelle et judiciaire le cas échéant

En cas de litige persistant, les parties prenantes conviennent de recourir à des modes alternatifs de règlement des conflits afin de parvenir à un accord.

1. Médiation conventionnelle

Afin d'encourager la résolution amiable des litiges, les parties prenantes conviennent de parvenir à un accord pour résoudre un différend avec l'aide d'un tiers : le médiateur.

Le médiateur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnée sur le bulletin du casier judiciaire ;

Handwritten initials:
GA
EP
FL
FK

- Posséder la qualification requise eu égard à la nature du différend ou justifier, selon le cas d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Le rôle du médiateur consiste à amener les parties à renouer un dialogue et à trouver, ensemble, un accord durable et satisfaisant.

Le médiateur est tenu à une obligation de confidentialité.

Il est choisi dans le cadre d'un commun accord entre les parties.

La prise en charge des frais de médiation est assurée par l'employeur à hauteur de 75 %.

En cas d'échec de la médiation, les documents utilisés ne peuvent être communiqués à des tiers ou à la justice sans l'autorisation expresse des parties.

2. Médiation judiciaire

Dans l'hypothèse où un contentieux a d'ores et déjà été initié, les parties encouragent les salariés à accepter toute médiation judiciaire qui serait proposée par le juge au cours de la procédure.

En cas de succès, les parties concluront un accord de médiation qui actera du désistement d'action et d'instance.

ARTICLE III. LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF SPÉCIFIQUE DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRES D'UN MANDAT

III.1. Identification des compétences acquises dans le cadre d'un mandat représentatif du Personnel par un organisme extérieur

L'exercice des mandats représentatifs du Personnel permet d'acquérir et de développer une pluralité de compétences et d'aptitudes (communication écrite et orale, techniques de débat contradictoire...) faisant partie intégrante du parcours professionnel du collaborateur concerné.

Dans ce contexte, la Direction s'engage à mettre en place, par l'intermédiaire d'un organisme extérieur, un dispositif permettant de partager et d'apprécier avec la MATMUT les compétences acquises dans le cadre d'un mandat représentatif du Personnel et/ou désignatif.

III.2. Étude de transférabilité des compétences acquises et identifiées par un organisme extérieur au sein de l'Entreprise

Lorsqu'elles sont identifiées, les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat représentatif du Personnel et/ou désignatif font l'objet d'une étude afin d'assurer, dans la mesure du possible, la transférabilité vers l'Entreprise au regard des besoins et postes disponibles et des possibilités de mobilité, notamment géographique du Représentant du Personnel.

III.3. Référent de la gestion de carrière des Représentants du Personnel au sein de la DGARHRS

Dans un objectif de cohérence et compte tenu de la nature spécifique des compétences acquises, un référent au sein de la DGARHRS sera formé à la gestion de carrière des Représentants du Personnel, en contact avec les interlocuteurs de proximité dédiés.

Il exerce également sa mission en lien avec l'organisme extérieur chargé de l'identification des compétences des Représentants du Personnel.

ARTICLE IV. LA MISE EN PLACE DE FORMATIONS ET VALIDATIONS DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUPRÈS D'ÉTABLISSEMENTS SUPÉRIEURS D'ENSEIGNEMENT RECONNUS SUR LA BASE DE CONSTATS ET PROGRAMMES DE FORMATION PARTAGÉS

IV. 1. Une démarche volontaire

Pour les mandats les plus importants tels que définis ci-après, et sur la base du volontariat des Représentants du Personnel intéressés par la démarche, l'Entreprise met en œuvre un dispositif externe de reconnaissance des compétences acquises au cours du mandat de Représentant du Personnel permettant de valoriser l'expérience acquise au sein ou à l'extérieur de l'Entreprise.

IV.2. La reconnaissance et valorisation des compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats

Les parties prenantes conviennent de mettre en place des formations certifiantes visant à faire reconnaître les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats représentatifs et/ou désignatifs du Personnel.

Elles sont prioritairement proposées aux Représentants du Personnel disposant d'un mandat de :

- Délégué Syndical Référent
- Secrétaire du Comité d'Entreprise
- Tout Représentant du Personnel disposant sur l'année d'au moins 30 % de sa durée contractuelle effective de travail affecté à des heures de délégation et à des temps de réunion à l'initiative de l'employeur.

En présence d'une formation inscrite au RNCP ou à l'inventaire de la CNCP et sur une liste régionale, nationale ou de branche, le collaborateur concerné s'engage à mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF).

IV.3. Mise en place d'un groupe de travail permettant la co-construction d'un parcours dédié

Un groupe de travail est constitué dans l'objectif de co-construire un parcours avec un partenaire choisi en concertation avec les Organisations Syndicales représentatives.

Participent à ce groupe de travail :

- Un ou deux représentant(s) de chaque Organisation Syndicale Représentative signataire du présent accord ;
- Le Président de la Commission Emploi-Formation ;
- Le Représentant du partenaire choisi d'un commun accord ;
- Des Représentants de la Direction.

Deux transformations importantes concernant les élus du Personnel vont se conjuguer au cours des prochains mois :

- L'instauration du Comité Social et Économique (CSE) comme instance unique regroupant les compétences actuelles du Comité d'Entreprise, des CHSCT et des Délégués du Personnel ;
- La mise en œuvre effective de l'obligation de parité sur les listes de candidats aux élections professionnelles relativement à la proportion hommes / femmes instaurée par la Loi Rebsamen du 17 Août 2015 évoquée précédemment.

Afin d'assurer un équilibre entre la responsabilité sociétale et la performance de l'Entreprise, ces modifications rendent nécessaire la mise en place de mesures et de dispositifs d'accompagnement spécifiques visant à permettre aux collaborateurs concernés de poursuivre leur parcours professionnels de manière accompagnée dans les conditions ci-après définies.

ARTICLE I. L'ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT

En complément des dispositions de l'article 3-4-5 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017 relatives à la gestion de la fin de mandat, l'entretien de fin de mandat pouvant être sollicité par l'ensemble des Représentants du Personnel, permet de procéder à une synthèse des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation, dans le cadre de la gestion de la carrière du salarié.

Cet entretien peut être sollicité dès l'ouverture de la négociation sur le CSE.

Ainsi, à l'occasion de cet entretien, mené par un représentant de la fonction RH et le Manager, l'évolution professionnelle du salarié est évoquée, et notamment les points suivants :

- État des lieux des compétences « métiers » avec possibilité de s'appuyer sur le référentiel de compétences des Représentants du personnel (Chapitre III – Article III) ;
- Point sur les connaissances et compétences acquises lors de l'exercice du mandat, en s'appuyant, dans la mesure du possible, sur les entretiens réalisés en cours de mandat sur des supports adaptés et analyse de leur transférabilité vers d'autres métiers disponibles au sein de l'Entreprise ;
- Examen de la rémunération et/ou classification ;
- Identification du ou des postes de reprise d'activité professionnelle à temps complet ou à temps partiel en fonction des compétences et connaissances acquises et des postes disponibles au sein de l'Entreprise ;
- Examen éventuel des besoins de formation, adaptés au parcours du Représentant du Personnel et des modalités spécifiques pour faciliter la reprise d'activité ;
- Calendrier envisageable sur six mois.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'UES.

ARTICLE II. UN BILAN DE COMPÉTENCES PAR UN ORGANISME EXTERIEUR

Tout Représentant du personnel qui le souhaite peut bénéficier d'un bilan de compétences auprès d'un organisme extérieur agréé par OPCABAIA pour l'aider à finaliser son projet professionnel et faire le point sur ses aptitudes et motivations.

Dans le cadre du présent accord, le collaborateur concerné peut bénéficier :

- D'un contingent de 24 heures d'autorisation d'absence rémunérées par l'employeur pour effectuer le bilan de compétences ;
- D'une prise en charge des frais pédagogiques,

Le collaborateur concerné s'engage à mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF).

ARTICLE III. L'ENTRETIEN DE SUIVI DE LA REPRISE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Afin de s'assurer de l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place, et des conditions d'intégration du Représentant du Personnel dans son activité professionnelle, un entretien de suivi pourra être effectué par un représentant de la DGARHRS, à la demande du Représentant du Personnel, au plus tard dans les six mois de reprise de poste.

A cette occasion, un point est fait avec le Manager et, s'il y a lieu, des actions complémentaires pourront être mises en place, notamment en termes de formation.

CHAPITRE V – ANTICIPER ET PREPARER LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES

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 permet d'envisager la mise en œuvre d'un dialogue social et économique innovant concourant à la synergie des modes de fonctionnement et d'équilibre de l'ensemble des parties prenantes au sein de l'Entreprise.

Le présent chapitre vise à favoriser la rénovation du dialogue social et économique en associant notamment les collaborateurs de l'UES MATMUT à l'édification d'un nouveau modèle.

ARTICLE I. LA MISE EN PLACE D'UNE MÉTHODOLOGIE VISANT À CONNAÎTRE ET IDENTIFIER LES BESOINS ET ATTENTES DES COLLABORATEURS EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

I.1. Mise en place d'une enquête interne menée par un organisme extérieur

Au regard des enjeux de la réforme actuelle, les parties prenantes souhaitent mener une enquête interne auprès de tous leurs collaborateurs, sur la connaissance du changement opéré et les attentes envers la nouvelle instance unique de représentation du Personnel et, le cas échéant, les représentants de proximité, afin que cette transformation soit source de bénéfices pour les salariés.

Cette enquête sera menée en septembre 2018 par Harris Interactive, institut d'études marketing et de sondages d'opinion sous la forme d'une étude en ligne via un lien d'enquête personnalisé envoyé sur l'adresse mail de chaque collaborateur et présentée à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de l'UES MATMUT.

Cette méthode d'enquête, entièrement gérée par Harris Interactive, garantit la parfaite confidentialité et la sincérité des réponses.

I.2. Réunion de restitution

Afin d'alimenter la réflexion des négociateurs sur la future cartographie de la Représentation du Personnel au sein de l'UES, une réunion de restitution est prévue à l'issue de l'enquête en présence :

- des Délégués Syndicaux Référents ;
- 5 représentants par Organisation Syndicale Représentative dans l'Entreprise (dont 3 Délégués Syndicaux a minima) désignés comme « négociateurs » par les DSR dans le cadre de la négociation relative au CSE ;
- de Représentants de la Direction ;
- de Représentants de l'institut Harris Interactive.

ARTICLE II. UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES PARTENAIRES SOCIAUX DES ÉTAPES ET DES DÉLAIS CORRESPONDANTS À LA MISE EN PLACE DU CSE AU SEIN DE L'UES MATMUT : DE L'OUVERTURE DE LA NEGOCIATION AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES

II.1. Ouverture de la négociation sur le CSE et les Représentants de proximité

En concertation, les partenaires sociaux conviennent d'acter l'ouverture de la négociation en février 2019.

La négociation a pour objectif de créer un schéma de représentation du personnel adapté aux besoins et enjeux de l'UES MATMUT.

Dans ce contexte, les points suivants feront notamment l'objet d'une négociation entre les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction :

- Le nombre et la composition du CSE et des représentants de proximité ;
- Les attributions de la nouvelle instance (missions, rapports entre les nouvelles instances de proximité,...) ;
- Les moyens de la nouvelle instance (crédits d'heures de délégation, formations, périmètre d'intervention,...) ;
- Le fonctionnement de la nouvelle instance (réunions, ordre du jour, convocation, procès-verbaux, recueil d'avis, moyens du dialogue, visioconférences,...).

Les Délégués Syndicaux Référents sont invités à adresser à la Direction leurs demandes de documents et suggestions 20 jours avant l'ouverture de la négociation sur le CSE.

II.2. Planning prévisionnel de la mise en place du CSE au niveau de l'UES MATMUT et ouverture de la négociation sur la Protocole Pré-électoral (PAP)

Afin de permettre à l'ensemble des parties de disposer d'une connaissance éclairée des étapes et délais correspondants à la mise en place du CSE au niveau de l'UES MATMUT, un planning prévisionnel est annexé au présent accord (Annexe 2).

En vue d'engager le processus électoral, une négociation sur le Protocole d'accord Pré-électoral est fixée en concertation à la fin du 1^{er} semestre 2019.

II.3. Élections professionnelles

Sous réserve de l'accomplissement des étapes précédemment citées, les élections professionnelles au sein de l'UES se dérouleront idéalement en octobre – novembre 2019.

II.4. Calendrier

Les étapes du présent paragraphe sont reportées dans le calendrier des négociations 2018 – 2019 fixées au chapitre VII du présent accord.

CHAPITRE VI – INSCRIRE LE DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE DANS LA CULTURE DE L'ENTREPRISE

La MATMUT a toujours considéré le dialogue social au sein de l'Entreprise comme essentiel à la conciliation de la performance de l'Entreprise et des intérêts des collaborateurs.

Les parties prenantes conviennent de la nécessité de renforcer la compréhension de tous à l'intérêt d'un dialogue social et économique de qualité avec des acteurs engagés dans leur travail (participation aux réunions du Comité d'Entreprise et/ou de ses Commissions, participation aux réunions de CHSCT/ DP, participation aux réunions de négociation).

ARTICLE I. PRESENTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET MANDATS SYNDICAUX ET DE LEUR RÔLE AUPRES DES NOUVEAUX EMBAUCHES

Tout salarié nouvellement embauché bénéficiera d'une présentation des Instances Représentatives du personnel et des mandats syndicaux, de leur rôle et de leur périmètre d'activité.

Cette présentation se fera sous format numérique.

ARTICLE II. ACCOMPAGNEMENT DU PRESENT ACCORD PAR L'ENTREPRISE

Les parties prenantes souhaitent mettre en place une sensibilisation des Managers de l'UES MATMUT sur les enjeux d'un dialogue social et économique de qualité au sein de l'Entreprise.

Ce dispositif s'intègre dans les formations actuelles destinées aux Managers.

ARTICLE III. COMMUNICATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE L'UES MATMUT

Conscient de l'importance et du rôle des partenaires sociaux dans la construction équilibrée d'un dialogue social responsable, des communications spécifiques pourront être diffusées au sein de l'Entreprise pour mettre en valeur l'activité de ceux et celles qui s'engagent dans des mandats représentatifs du Personnel (mandats électifs et désignatifs), impliquer et sensibiliser les collaborateurs sur le rôle (notamment par le questionnaire Harris Interactive).

Conscientes des enjeux liés à la transformation et des accords collectifs nécessaires aux évolutions de la MATMUT, les parties prenantes ont souhaité arrêter ensemble les éléments d'un calendrier prévisionnel.

Dans ce contexte et afin de permettre à l'ensemble des parties prenantes de disposer d'une visibilité sur le calendrier des négociations envisagées en 2018 et 2019 (sous réserve de la modification des textes législatifs) et afin que les Organisations Syndicales Représentatives puissent, de leur côté, se spécialiser et/ou anticiper les sujets abordés en négociation, elles conviennent de mettre en place le calendrier prévisionnel de négociation¹ ci-dessous.

Ce calendrier intègre, au-delà de la réglementation, les priorités convenues entre les parties prenantes (mise en place des nouvelles instances, obligations de négociations annuelles et/ou triennales articulées, en cas de besoin, avec des formations préalables).

1er SEMESTRE 2018	2nd SEMESTRE 2018	1er SEMESTRE 2019	2nd SEMESTRE 2019
<ul style="list-style-type: none"> • Accord NAO 2018 (<i>signé le 22 février 2018</i>) • Avenant à l'accord relatif au Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) et Plan pour la Retraite Collectif (PERCO) du 22 avril 2005 (<i>signé le 28 mars 2018</i>) • Négociation relative à l'accord de méthode pour un dialogue social et économique dynamique, responsable et de qualité • Révision de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé le 16/12/2015 	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) • Ouverture de la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) • Révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 24 juin 2013 et prorogé par avenants des 10/11/16 et 10/12/17 • Négociation relative aux « salariés itinérants » dans le cadre d'une structure d'innovation et d'expérimentation • Négociation relative au temps de travail et ses modalités spécifiques : astreintes, télétravail, périodes d'acquisition et de pose de congés payés,... 	<ul style="list-style-type: none"> • NAO 2019 • Négociation relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) – <i>Suite et fin si nécessaire</i> • Ouverture de la négociation sur la mise en place des nouvelles instances² au sein de l'UES • Ouverture de la négociation sur le Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation sur le Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP) <i>Suite et fin si nécessaire</i> • Élections professionnelles³

¹ Les thèmes de négociation ne sont pas classés par ordre

² Prévu en février 2019

³ Idéalement en octobre / novembre 2019

Handwritten notes:
 EP
 AL
 FK
 (with a large '4' written above 'EP')

ARTICLE I. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

La date d'entrée en vigueur et la durée d'application des dispositions figurent à l'annexe 3 du présent accord.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Au-delà, les parties prenantes conviennent de réitérer, dans le cadre de l'accord de configuration de la nouvelle Représentation du personnel, les pratiques favorisant les conditions d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et de qualité.

ARTICLE II. EFFET DE L'ACCORD

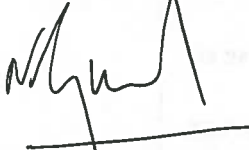
Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions en vigueur, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Il sera à la disposition des collaborateurs sur l'intranet du l'UES MATMUT.

Fait à Rouen, le 30 mai 2018

POUR LA DIRECTION DE L'UES MATMUT



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT

CFDT,



SN2A-CFTC,

F. LE MASSON 

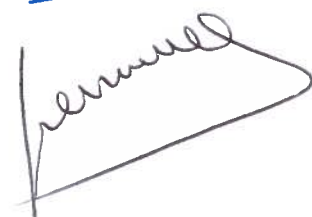
CFE-CGC,

F. KARAD 

CGT,

F. LEVESQUE 

FO,



INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE DE L'UES MATMUT

Afin de réaliser un suivi comparatif, les indicateurs de performance sociale de l'UES MATMUT sont exprimés en indice base 100.

Exemple :

Nombre de consultations ayant reçu un avis favorable du CE

- 6 consultations réalisées sur l'année concernée
- 5 avis favorables

Indicateur de performance sociale : 83 %

CHAPITRE I – UNE DYNAMIQUE ECLAIREE POUR UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE AVANT LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES

BASE DE DONNNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

- Nombre d'espaces dédiés sur la BDES par entité concernée (IRP et Négociation)
- Accessibilité de la BDES depuis tout poste de travail

MESSAGERIES ÉLECTRONIQUES @MATMUT.FR DESTINÉES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

- Nombre de messageries électroniques ouvertes aux organisations syndicales représentatives dans le mois de la signature du présent accord

CALENDRIER DES CONSULTATIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE ET DES NÉGOCIATIONS

- Respect des échéances prévisionnelles fixées pour les consultations récurrentes obligatoires du Comité d'Entreprise
- Respect des échéances prévisionnelles fixées pour les Négociations Obligatoires
- Respect des échéances prévisionnelles fixées pour la Négociation sur le CSE

COMITE D'ENTREPRISE

- Nombre de consultations ayant reçu un avis favorable du CE
- Délai moyen de dépôt sur la BDES des informations récurrentes et / ou ponctuelles
- Nombre de réunions du Comité d'Entreprise réalisé avec des connexions à distance
- Nombre de réunions du Comité d'Entreprise ayant eu lieu à Paris ou tout autre endroit de France (hors Rouen)

CHSCT / ICCHSCT

- Nombre de réunions d'information et/ou de consultation de l'ICCHSCT
- Nombre de réunions de consultations des CHSCT pour projet important modifiant les conditions de travail

DELEGUE(E)S DU PERSONNEL

- Délai moyen de transmission des questions des Délégué(e)s du Personnel
- Nombre de questions récurrentes posées par les Délégué(e)s du Personnel

CHAPITRE II – DES MOYENS RESPONSABLES A UN DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE QUALITE

- Nombre de CFESS sollicités et délai moyen de formation
- Délai moyen d'envoi des informations avant les réunions de négociation
- Nombre de formations paritaires

CHAPITRE III – FAVORISER L'EXERCICE DES MANDATS DE REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LE CADRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET VALORISER LE PARCOURS DE CELLES ET CEUX QUI S'ENGAGENT POUR L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL PAR DES CERTIFICATIONS ET / OU DES DIPLÔMES

- Nombre de candidatures à une formation de certification
- Nombre de candidatures retenues
- Nombre de certifications obtenues

CHAPITRE IV - ACCOMPAGNER LES SALARIES DONT LE MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL PRENDRAIT FIN AU COURS DE L'ANNEE 2019 AFIN DE LEUR PERMETTRE LA POURSUITE DE LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS DANS DES CONDITIONS OPTIMALES

- Nombre d'entretiens de fin de mandat sollicités
- Nombre d'entretiens de fin de mandat réalisés
- Nombre de bilans de compétences sollicités
- Nombre de bilans de compétences réalisés
- Nombre d'entretiens de suivi de la reprise d'activité professionnelle sollicités
- Nombre d'entretiens de suivi de la reprise d'activité professionnelle réalisés

CHAPITRE V – ANTICIPER ET PREPARER LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES

- Nombre de collaborateurs ayant répondu à l'enquête interne
- Respect des délais de mise en place du CSE

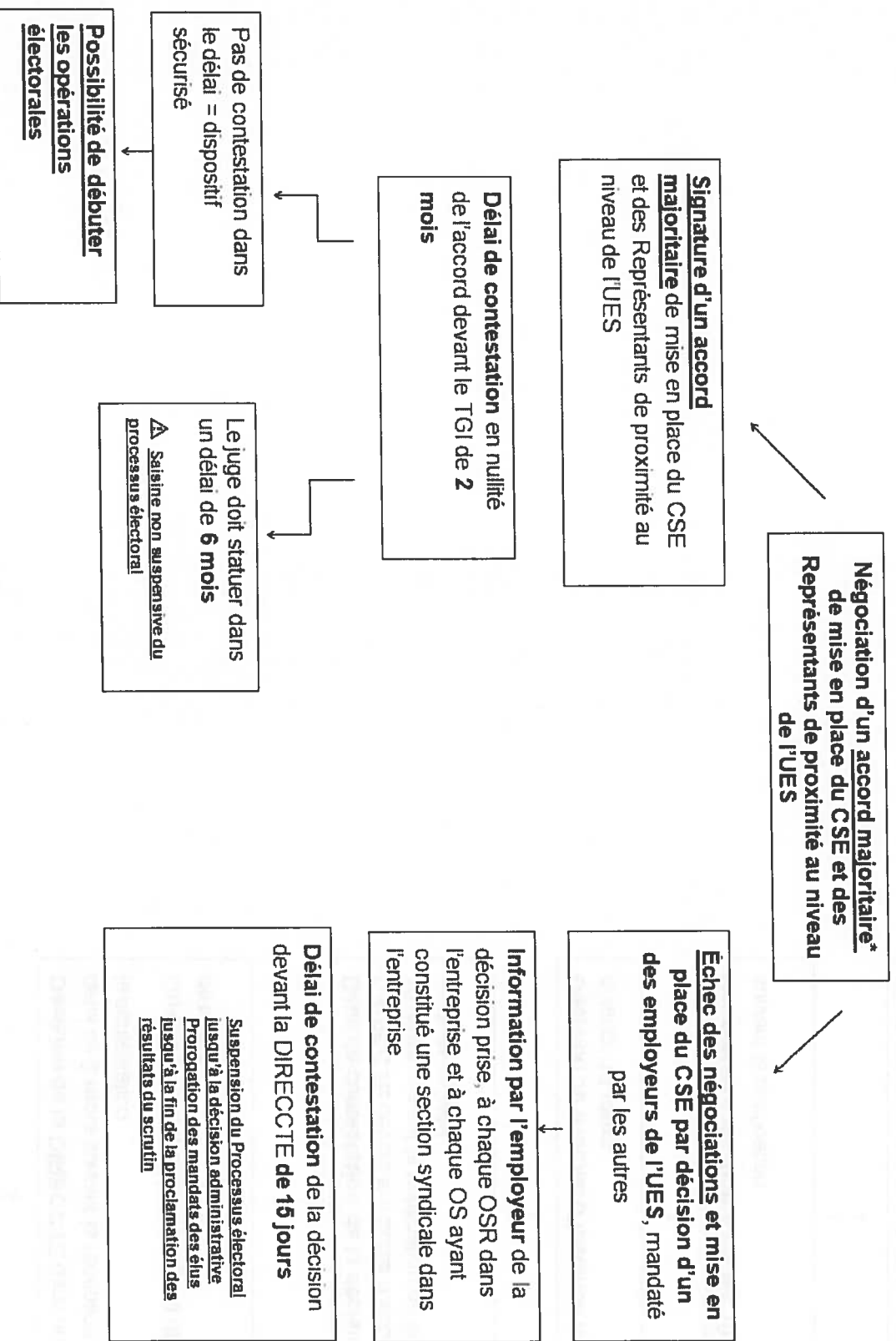
CHAPITRE VI – INSCRIRE LE DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE DANS LA CULTURE DE L'ENTREPRISE

- Nombre de managers ayant été sensibilisés aux enjeux d'un dialogue social et économique de qualité

CHAPITRE VII – CALENDRIER PREVISIONNEL DES NEGOCIATIONS 2018 – 2019 PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE AVANT LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES

- Nombre d'ouvertures de réunions de négociation
- Nombre de réunions de négociations supérieur à 13 en 2018 et 2019
- Nombre de réunions de négociations ayant abouti à un accord UES majoritaire en 2018 et 2019

Annexe 2 - PLANNING PREVISIONNEL DE LA MISE EN PLACE DU CSE AU NIVEAU DE L'UES



* Accord majoritaire signé avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés (article L2232-12 du Code du travail)

Handwritten notes: 24, FL, FR, FN

Décision de la DIRECCTE dans un délai de 2 mois suivant la réception de la contestation
Ou décision implicite de rejet à défaut de retour

Délai de contestation de la décision de la DIRECCTE devant le tribunal d'instance de 15 jours suivant la notification ou la décision implicite de rejet

Décision du tribunal d'instance dans un délai de 10 jours

Pourvoi en cassation dans les 10 jours suivant la notification

Épuisement/Renonciation des voies de recours : Possibilité de débiter les opérations électorales

ER 24
FR FR FR

ANNEXE 3 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE	DISPOSITION	ENTREE EN VIGUEUR	TERME
CHAPITRE I – UNE DYNAMIQUE ECLAIRÉE POUR UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE AVANT LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES			
ARTICLE I. UN MEILLEUR ACCES A L'INFORMATION PAR L'EVOLUTION DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) ET LA MISE A DISPOSITION D'UNE MESSAGERIE ELECTRONIQUE DE L'UES MATMUT AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES			
I.1.	L'évolution de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)	1er septembre 2018	1er TOUR - ELECTIONS CSE
I.2.	La mise a disposition d'une messagerie électronique à destination de chaque Organisation Syndicale Représentative (@matmut.fr)	Signature de l'accord	5 ans
I.3.	Mise à disposition de deux ordinateurs portables par OSR	Signature de l'accord	5 ans
I.4.	Respect des règles informatiques au sein de l'UES MATMUT	Signature de l'accord	5 ans
ARTICLE II. LA PERIODICITE DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES			
II.1.	La négociation annuelle sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée dans l'Entreprise et le temps de travail	Signature de l'accord	5 ans
II.2.	La négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la qualité de vie au travail	Signature de l'accord	5 ans
II.3.	La négociation biennale ou triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels	Signature de l'accord	5 ans
II.4.	Les commissions de suivi des accords collectifs	Signature de l'accord	5 ans
ARTICLE III. LE COMITÉ D'ENTREPRISE : L'INSTANCE CENTRALE D'ÉCHANGES SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE (MARCHÉ GÉNÉRAL, ORIENTATIONS STRATÉGIQUES, SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE, POLITIQUE SOCIALE)			
III.1.	L'agenda partagé du Comité d'Entreprise et des négociations	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
III.2.	Consultation sur les orientations stratégiques en adéquation avec le plan stratégique de l'UES MATMUT (sauf éléments majeurs impactant la stratégie)	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
III.3.	Un délai raisonnable d'accès à la documentation permettant une procédure d'information-consultation efficiente	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
III.4.	Communication interne aux collaborateurs	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
III.5.	L'utilisation des outils digitaux (messagerie électronique, visioconférences, conférences téléphoniques, ...)	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
III.6.	La réduction des temps de déplacement : réunions du Comité d'Entreprise à Rouen, Paris et / ou tout autre endroit en France	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
ARTICLE IV. LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : INSTANCES D'ÉCHANGES SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS			
IV.1.	La clarification des rôles entre l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT), la Conférence Nationale des CHSCT et les CHSCT	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
IV.2.	L'information – consultation des CHSCT	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
ARTICLE V. LES DÉLÉGUÉ(S) DU PERSONNEL : FACILITATEURS DU DIALOGUE SOCIAL			

exp MK FL PL
FLN FK

FLM R PL WK
FK

ARTICLE	DISPOSITION	ENTREE EN VIGUEUR	TERME
CHAPITRE II – DES MOYENS RESPONSABLES A UN DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE QUALITE			
ARTICLE I. UN ENGAGEMENT RECIPROQUE ACCRU EN MATIERE DE FORMATION, NOTAMMENT SUR LA STRATEGIE D'ENTREPRISE, AFIN D'ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET DE PERMETTRE A SES ACTEURS D'EXERCER PLEINEMENT LES RESPONSABILITES CONFIEES AVEC DES MOYENS CORRESPONDANTS (formations conjointes, partage d'expertises par des intervenants extérieurs, articulation des temps de formation et des heures de délégation,...)			
1.1.	Formations communes sur les enjeux de la stratégie d'Entreprise et de la GEPP	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
1.2.	Une représentation de toutes les Organisations Syndicales Représentatives à la Commission Économique du Comité d'Entreprise	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
1.3.	Formation conjointe sur le CSE par un intervenant choisi par les Organisations Syndicales Représentatives	Signature de l'accord	1er TOUR - ELECTIONS CSE
1.4.	Invitation d'une personnalité extérieure possédant une expertise spécifique dans le cadre de la négociation handicap	Signature de l'accord	Négociation handicap
ARTICLE II. LES MODALITES D'ORGANISATION DU CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (GFESS)			
ARTICLE III. UNE ENVELOPPE FINANCIERE MAJOREE POUR REPONDRE AUX BESOINS DE LA NEGOCIATION EN PERIODE TRANSITOIRE (intégrant la négociation sur la mise en place des nouvelles instances)		1er juillet 2018	Conclusion du ou des protocole(s) d'accord(s) pré-électoraux et au plus tard le 30 juin 2019 sauf avenant
ARTICLE IV. UNE DELEGATION DE NEGOCIATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES ADAPTEE		Signature de l'accord	31 décembre 2019
ARTICLE V. DELAI DE TRANSMISSION OPTIMAL DES INFORMATIONS RECIPROQUES AVANT LES REUNIONS DE NEGOCIATION		1er septembre 2018	5 ans
ARTICLE VI. RECOURS A DES RENCONTRES BILATERALES ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES		Signature de l'accord	5 ans
ARTICLE VII. UNE CONFIANCE DANS L'UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION ET DES TEMPS AFFERENTS AUX MANDATS REPRESENTATIFS DU PERSONNEL		Signature de l'accord	5 ans

ARTICLE	DISPOSITION	ENTREE EN VIGUEUR	TERME
ARTICLE VIII. UNE CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE / MANDATS REPRESENTATIFS DU PERSONNEL : DE NOUVEAUX APPRENTISSAGES A EXPERIMENTER (SEMAINE SOCIALE, REGROUPEMENT DES REUNIONS D'INSTANCES A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR, ...)			
VIII.1.	Expérimentation d'une « semaine sociale »	1er septembre 2018	1er TOUR - ELECTIONS CSE
VIII.2.	Des moyens mutualisés facilitant la préparation des réunions (salles de réunion,...)	Signature de l'accord	5 ans
VIII.3.	La dématérialisation des informations permettant un travail à distance sur des supports informatiques uniquement	Signature de l'accord	5 ans
ARTICLE IX - ARTICULATION BUDGET / HEURES DE DELEGATION / TEMPS DE REUNION / TEMPS DE DEPLACEMENT / TEMPS DE PREPARATION DES REUNIONS PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE (Révision de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et au droit des Instances Représentatives du Personnel signé le 19 janvier 2017 - hors reconnaissance et valorisation de l'expérience des Représentants du Personnel évoquées ci-après).			
IX.1.	Réunions sociales	Signature de l'accord	1er tour - ELECTIONS CSE
IX.2.	Temps de préparation des réunions sociales	Signature de l'accord	1er tour - ELECTIONS CSE
IX.3.	Durée de travail des Délégués Syndicaux Permanents et du Secrétaire du Comité d'Entreprise	Signature de l'accord	1er tour - ELECTIONS CSE hors DSP Conclusion
IX.4.	Mise en place d'un contingent exceptionnel d'heures de délégation par Organisation Syndicale Représentative	1er septembre 2018	du ou des protocole(s) d'accord(s) pré-électoraux et au plus tard le 30 juin 2019 sauf avenant
CHAPITRE III – FAVORISER L'EXERCICE DES MANDATS DE REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LE CADRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET VALORISER LE PARCOURS DE CELLES ET CEUX QUI S'ENGAGENT POUR L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL PAR DES CERTIFICATIONS ET / OU DES DIPLOMES			
ARTICLE I. L'AMELIORATION DE LA PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DES MANDATS REPRESENTATIFS DU PERSONNEL DANS L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET DANS LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE			
I.1.	Adéquation de l'activité professionnelle et des responsabilités représentatives du Personnel et / ou syndicales confiées	Signature de l'accord	5 ans
I.2.	Dispositif de suppléance sur le site de travail des Représentants du Personnel dans le cadre d'une structure d'innovation et d'expérimentation	Signature de l'accord	5 ans
I.3.	La prise en charge des variables de rémunération des Représentants du Personnel et des objectifs associés quand ils existent	Signature de l'accord	5 ans
ARTICLE II. UN DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE TRAITEMENT DES EVENTUELS AJUSTEMENTS DE REMUNERATION AU REGARD D'UN OUTIL D'ANALYSE PARTAGE ET NEGOCIE			
II.1.	Un outil d'analyse partagé et négocié des éventuels ajustements de rémunération	Signature de l'accord	5 ans
II.2.	La mise à disposition d'éléments statistiques de comparaison sur la BDES	Signature de l'accord	5 ans
II.3.	La garantie d'évolution de rémunération	Signature de l'accord	5 ans
II.4.	Le traitement des repositionnements : saisine préalable de la DGAHRS en vue d'un règlement amiable	Signature de l'accord	5 ans

FLM
 ep
 N4
 FK

ARTICLE	DISPOSITION	ENTREE EN VIGUEUR	TERME
ARTICLE III. LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF SPECIFIQUE DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRES D'UN MANDAT			
III.1.	Identification des compétences acquises dans le cadre d'un mandat représentatif du Personnel par un organisme extérieur	Signature de l'accord	5 ans
III.2.	Étude de transférabilité des compétences acquises et identifiées par un organisme extérieur au sein de l'entreprise	Signature de l'accord	5 ans
III.3.	Référent de la gestion de carrière des Représentants du Personnel au sein de la DGAHRS	Signature de l'accord	5 ans
ARTICLE IV. LA MISE EN PLACE DE FORMATIONS ET VALIDATIONS DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AUPRES D'ETABLISSEMENTS SUPERIEURS D'ENSEIGNEMENT RECONNUS SUR LA BASE DE CONSTATS ET PROGRAMMES DE FORMATION PARTAGES			
IV.1.	Une démarche volontaire	Signature de l'accord	31 décembre 2019
IV.2.	La reconnaissance et valorisation des compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats	Signature de l'accord	31 décembre 2019
IV.3.	Mise en place d'un groupe de travail permettant la co-construction d'un parcours dédié	Signature de l'accord	1er tour - ELECTIONS CSE
CHAPITRE IV - ACCOMPAGNER LES SALARIES DONT LE MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL PRENDRAIT FIN AU COURS DE L'ANNEE 2019 AFIN DE LEUR PERMETTRE LA POURSUITE DE LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS DANS DES CONDITIONS OPTIMALES			
ARTICLE I. L'ENTRETEN DE FIN DE MANDAT			
ARTICLE II. UN BILAN DE COMPETENCES PAR UN ORGANISME EXTERIEUR			
ARTICLE III. L'ENTRETEN DE SUIVI DE LA REPRISE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE			
CHAPITRE V - ANTICIPER ET PREPARER LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES			
ARTICLE I. LA MISE EN PLACE D'UNE METHODOLOGIE VISANT A CONNAITRE ET IDENTIFIER LES BESOINS ET ATTENTES DES COLLABORATEURS EN MATIERE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL			
1.1.	Mise en place d'une enquête interne menée par un organisme extérieur	Signature de l'accord	Entrée en négociation sur le CSE
1.2.	Réunion de restitution	Signature de l'accord	Entrée en négociation sur le CSE
ARTICLE II. UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES PARTENAIRES SOCIAUX DES ETAPES ET DES DELAIS CORRESPONDANTS A LA MISE EN PLACE DU CSE AU SEIN DE L'UES MATMUT : DE L'OUVERTURE DE LA NEGOCIATION AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES			
II.1.	Ouverture de la négociation sur le CSE et les Représentants de proximité	Signature de l'accord	
II.2.	Planning prévisionnel de la mise en place du CSE au niveau de l'UES MATMUT et ouverture de la négociation sur la Protocole Pré-électoral (PAP)	Signature de l'accord	
II.3.	Élections professionnelles	Signature de l'accord	
II.4.	Calendrier	Signature de l'accord	
CHAPITRE VI - INSCRIRE LE DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE DANS LA CULTURE DE L'ENTREPRISE			
ARTICLE I. PRESENTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES MANDATS SYNDICAUX ET DE LEUR ROLE AUPRES DES NOUVEAUX EMBALUCHES			
ARTICLE II. ACCOMPAGNEMENT DU PRESENT ACCORD PAR L'ENTREPRISE			
ARTICLE III. COMMUNICATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE L'UES MATMUT			
CHAPITRE VII - CALENDRIER PREVISIONNEL DES NEGOCIATIONS 2018 - 2019 PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE AVANT LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES			
		Signature de l'accord	31 décembre 2019

FLM
 PL
 FK