

**ACCORD RELATIF A LA TRANSFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES  
DU PERSONNEL ET A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

Entre,

**La Mutuelle Assurance des Instituteurs de France (M.A.I.F.)**, société d'assurance mutuelle, dont le siège social est situé 200 avenue Salvador Allende – 79038 NIORT Cedex 9, représentée par Monsieur Pascal DEMURGER, Directeur Général,

**FILIA - M.A.I.F.**, Société Anonyme, dont le siège social est situé 200 avenue Salvador Allende – 79076 NIORT Cedex 9, représentée par Monsieur Éric BERTHOUX, Directeur Général,

Ci-après dénommées « l'Entreprise »,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales représentatives** du personnel de la M.A.I.F. et de FILIA - M.A.I.F., signataires ci-dessous dénommées,

- la CAT représentée par.....
- la CFDT représentée par.....
- la CFE-CGC représentée par.....
- la CGT représentée par.....
- FO représentée par.....
- l'UNSA MAIF représentée par.....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

## PREAMBULE

Les parties signataires souhaitent par le présent accord mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social et de la représentation du personnel cohérente avec les valeurs de la MAIF et adaptée à sa structure et au fonctionnement de ses équipes.

L'architecture de ce modèle de représentation du personnel est conçue comme un ensemble dont chaque partie participe à son niveau à la cohésion et au dialogue social de la MAIF.

Les différents niveaux composant le système de représentation du personnel sont :

### **Un Comité Social Economique unique**

...formant avec les organisations syndicales le socle du dialogue social. Ce comité social et économique, dans la continuité du Comité d'Entreprise, est compétent sur l'ensemble de la mutuelle. Cette instance centralisée correspond à l'organisation de la mutuelle et de sa gouvernance. Elle contribuera à l'harmonisation de ses pratiques et à sa cohésion sociale.

### **Des commissions spécialisées avec une participation active des Directions métiers au dialogue social**

...en complément de la commission santé sécurité et conditions de travail, prévue par les nouveaux textes en vigueur, le comité social et économique doit pouvoir s'appuyer sur le travail de commissions spécialisées intégrant des axes majeurs de la stratégie de l'entreprise.

Ces commissions travailleront en relation avec les représentants des Directions métiers qui pourront en assurer la présidence ou l'animation.

### **Des représentants de proximité**

... dont le nombre, la répartition et la mission sont fixés par le présent accord afin d'en assurer la meilleure complémentarité avec le comité social et économique et ses commissions. Cette représentation locale contribue à nourrir le CSE de remontées du terrain. Elle doit également permettre d'offrir une alternative à l'écoute et l'expression des salariés en complément des dispositifs d'accompagnement et/ou d'écoute mis en place par la mutuelle : managers, RRH, Observatoire du Climat Social...

### **Des organisations syndicales**

...qui constituent les partenaires structurants du dialogue social et de la négociation et dont les moyens et modalités de fonctionnement sont adaptés au regard du nouveau contexte dans lequel elles s'inscrivent.

Le présent accord vise également à rénover les moyens et les modes de fonctionnement des représentants du personnel et des organisations syndicales pour :

- s'adapter aux modifications des modes et des périmètres de représentation. Ces moyens étant conçus en intégrant la culture du management par la confiance, la responsabilisation des acteurs et la stratégie digitale.
- intégrer la dimension d'intermédiation des représentants du personnel en complémentarité avec le management et les RRH de proximité et les dispositifs participatifs mis en place dans l'entreprise.
- favoriser la montée en compétences des acteurs et valoriser leur parcours.

## TITRE I : CHAMP ET MODALITES D'APPLICATION

### 1.1. : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés MAIF et FILIA MAIF.

### 1.2. : Modalités et conditions d'application

Les dispositions et moyens accordés aux représentants du personnel et aux organisations syndicales par le présent accord s'inscrivent dans le cadre d'un système de représentation du personnel dont le dispositif structurant est le comité social et économique.

Ces moyens trouvent donc leur sens et leur efficacité du fait de l'existence d'un CSE unique et concentré. Ils sont donc accordés sous réserve des conditions suivantes :

#### **- Principe d'unicité du Comité Social et Economique**

Le comité social et économique est unique et est compétent pour l'ensemble de la MAIF et FILIA MAIF.

Le comité social et économique est composé d'un nombre d'élus titulaires et suppléants fixé conventionnellement par le présent accord.

#### **- Principe de délégation**

Conformément aux textes en vigueur, le comité social et économique conserve ses attributions en matière de consultation et d'expertise. Toutefois, la mise en place et le fonctionnement des commissions ne trouvent leur sens qu'à la condition que le comité social et économique délègue ses attributions d'instruction aux commissions et/ou aux représentants de proximité mis en place par le présent accord.

Dans un souci d'efficacité et de reconnaissance du travail des acteurs, la mise en œuvre des moyens et l'activation des commissions et des représentants de proximité sont subordonnées à la délégation d'attributions par le CSE.

#### **- Principe d'organisation**

Dès lors qu'un sujet fait l'objet d'une délégation d'instruction du comité social et économique à une commission pour instruction et/ou suivi, ce sujet n'a pas vocation à être traité en séance plénière de ce comité.

En cas de consultation du comité social et économique, celui-ci procède au recueil d'avis et exprime ses résolutions sur la base des éléments d'instruction du sujet soumis à avis transmis par la commission compétente.

## TITRE II : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

MAIF et FILIA MAIF constituent une Unité Economique et Sociale.

L'UES MAIF et FILIA-MAIF étant organisée et dirigée de façon centralisée sur le plan économique et social, les parties conviennent de mettre en place un comité social et économique unique.

### 2.1 : Composition

Les parties signataires souhaitent privilégier une organisation à la fois souple et efficace du CSE en s'entendant sur un nombre de membres propice aux échanges, aux collaborations et à l'examen constructif des dossiers, pour offrir à chacun de ses membres la capacité de

s'approprier les sujets, de se responsabiliser sur son champ d'analyse et de développer ses compétences.

En application des articles R. 2314-1 et 2314-7, les parties ont convenu, sous réserve de la prochaine négociation d'un protocole pré-électoral mettant en place un CSE qui se compose de :

- 28 élus titulaires disposant d'un crédit horaire mensuel individuel de 40 heures.  
Les salariés dont le temps de travail serait organisé par une convention de forfait annuel 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 4 h de mandat.
- 28 élus suppléants disposant d'un crédit d'heures individuel mensuel de 7h00. Ce crédit mensuel est porté à 25h00 dès lors qu'ils sont membres d'au moins une des commissions visées aux Titres III (CSSCT) et IV (Application des textes) du présent accord.
- 1 représentant syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise à l'issue des élections professionnelles, disposant d'un crédit horaire mensuel de 20 heures.

Les parties s'accordent sur la constitution d'un bureau au sein du CSE composé de membres titulaires du CSE :

- D'un secrétaire qui dispose d'un crédit d'heures de délégation de 100 heures incluant l'enveloppe horaire associée à son mandat d' élu titulaire du CSE,
- D'un secrétaire-adjoint qui dispose d'un crédit d'heures de délégation de 45 heures incluant l'enveloppe horaire associée à son mandat d' élu titulaire du CSE,
- D'un trésorier qui dispose d'un crédit d'heures de délégation de 50 heures incluant l'enveloppe horaire associée à son mandat d' élu titulaire du CSE,
- D'un trésorier-adjoint qui dispose d'un crédit d'heures de délégation de 45 heures, incluant l'enveloppe horaire associée à son mandat d' élu titulaire du CSE,

Le secrétaire et le trésorier peuvent consacrer 100% de leur temps de travail à leur mandat, pour une année calendaire, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, sous réserve des conditions cumulatives détaillées dans l'article 2.3.4 de ce présent titre.

Les membres du bureau seront désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE.

## **2.2 : Attributions du CSE**

Les attributions du CSE sont celles définies aux articles L. 2312-8 et suivants du Code du Travail.

Cette instance reprend les attributions des instances précédemment en place, qu'elle peut déléguer pour certaines d'entre elles aux commissions constituées en son sein, comme prévu aux titres III, IV et VI du présent accord.

Le CSE sera par ailleurs consulté sur :

- les orientations stratégiques selon une périodicité correspondant à la durée de chaque plan stratégique.
- sur la situation économique et financière selon une périodicité annuelle,
- sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'entreprise selon une périodicité annuelle.

S'ajoutent à ces consultations annuelles des consultations ponctuelles d'ordre public sur la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, en cas de restructuration et

de compression des effectifs, en cas d'opération de concentration, d'offre publique d'acquisition ou de procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

## **2.3 : Fonctionnement et moyens du Comité Social et Economique**

### **2.3.1. Périodicité et organisation des réunions**

Le CSE se réunit au moins 12 fois par an à l'initiative de l'employeur.

Le CSE peut être réuni exceptionnellement, à la demande de la majorité de ses membres.

Seuls les élus titulaires siègent aux réunions du CSE, un suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire.

Le CSE est présidé par un représentant de la Direction dûment mandaté par la Direction Générale, lequel pourra se faire assister d'au maximum 3 personnes lors des réunions.

Chaque filière métier peut inviter deux témoins de filière qui peuvent siéger aux réunions du CSE en particulier à l'occasion d'examen de sujets relevant de leur filière.

L'ordre du jour est établi en concertation entre le Président et le Secrétaire et/ou le Secrétaire adjoint du CSE selon les modalités fixées par les textes en vigueur. Il est adressé avec la convocation aux membres titulaires du CSE. Il est adressé aux membres suppléants du CSE pour simple information.

Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif. Le temps de trajet réalisé pour assister aux réunions ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions du CSE sont pris en charge conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

### **2.3.2. Règlement intérieur**

L'organisation interne de l'instance et ses modalités de fonctionnement pratiques relèvent du règlement intérieur dont se dotera le CSE par le vote d'une résolution prise à la majorité de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-24 du Code du Travail.

Le CSE peut mettre en place, à son initiative et sans représentant de la Direction, des groupes de travail internes.

La participation des élus aux réunions de ces groupes de travail se fait sur crédit d'heures.

Les temps de trajet des élus au titre des missions confiées dans le cadre de ces groupes de travail ne sont pas décomptés de l'enveloppe horaire des élus mais ne constituent pas du temps de travail et est rémunéré comme tel sous réserve de l'information préalable et de l'accord de la DRH.

Les frais de déplacements sont à la charge du CSE.

### **2.3.3. Formation des élus titulaires**

A l'occasion de leur premier mandat, les élus titulaires bénéficient d'un stage de formation économique conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### 2.3.4. Articulation exercice du mandat / exercice de l'activité professionnelle

Du fait de la consommation de l'enveloppe horaire de délégation associée au mandat d'élu titulaire ou de membres du bureau, du fait également des temps de réunions sur convocation de l'employeur et des temps de préparation accordés le cas échéant, les élus titulaires au CSE, pourront s'ils le souhaitent consacrer 100% de leur temps de travail à l'exercice de leur fonction de représentant du personnel.

La possibilité pour un élu titulaire de consacrer 100% de son temps de travail à l'exercice de son mandat est effective, pour une année calendaire, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- l'élu titulaire du CSE est également membre de la CSSCT ou de la commission d'application des textes visées aux Titres III et IV du présent accord. Cette condition n'est pas nécessaire pour les élus titulaires des mandats de secrétaire et trésorier du CSE.
- l'élu titulaire du CSE manifeste sa volonté de conduire sa mission de représentant du personnel à temps plein pendant une année calendaire, auprès de la Direction des Richesses Humaines et du secrétaire de son organisation syndicale.
- le secrétaire de l'organisation syndicale de l'élu, examine préalablement les missions confiées à l'élu au cours de son mandat et émet un avis favorable quant à la demande de l'élu qui veut s'investir à temps plein dans son mandat.
- le secrétaire du CSE est informé de cette mesure.

Cette disposition est renouvelable chaque année dans les mêmes conditions.

Un élu titulaire qui souhaiterait poursuivre l'exercice effectif de son activité professionnelle, devra en concertation avec son manager et son RRH organiser l'articulation des deux champs d'activité pour permettre un accompagnement au poste et une adaptation de la charge de travail le cas échéant, ainsi que pour permettre au responsable de l'entité à laquelle appartient l'élu d'organiser l'activité du service.

#### 2.3.5. L'accès à une information de qualité

Le CSE bénéficie de l'ensemble des informations mises à disposition sur la base de données économiques et sociales.

Par ailleurs, à l'occasion des étapes d'information ou de consultation de l'instance, au-delà des documents qui seront remis au CSE pour rendre un avis éclairé, le Président du CSE pourra inviter en réunion des « spécialistes métiers » qui viendront présenter les dossiers et répondre aux questions des élus du CSE.

#### 2.3.6. Recours aux expertises et financement

La désignation et le financement d'un expert auquel pourrait avoir recours le CSE s'opèrent dans les conditions légales.

#### 2.3.7. Ressources du CSE

Le CSE bénéficie de deux budgets, l'un pour son propre fonctionnement, l'autre pour les activités sociales et culturelles dont le montant est a minima calculé sur la base de la masse salariale brute de l'UES MAIF et FILIA-MAIF, conformément à l'assiette définie aux articles L.2312-83 et L. 2315-61 du Code du Travail.

Les excédents annuels du budget de fonctionnement pourront être reportés l'année suivante sur le budget des activités sociales et culturelles, sur délibération du CSE et dans les conditions et proportions fixées par les textes en vigueur.

## **2.4 : Limitation des mandats**

Conformément aux dispositions légales, les élus au CSE ne pourront pas exercer plus de trois mandats consécutifs.

# **TITRE III : COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **3.1 : Composition**

En application de l'article L. 2315-36, les parties conviennent de la mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail compétente pour l'ensemble de l'UES MAIF et FILIA MAIF.

### **3.1.1. Délégation du CSE**

Cette commission est composée de 15 membres du CSE, désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Les membres de la commission sont désignés pour la durée du mandat, à l'occasion d'une résolution du comité social et économique lors de la première réunion de l'instance.

Afin de garantir la bonne articulation de cette commission avec le CSE, celle-ci comprend au moins deux élus titulaires du CSE et un élu titulaire ou suppléant du collège cadre.

Les élus peuvent également choisir de répartir les sièges à pourvoir de la commission selon les modalités suivantes :

- chaque organisation syndicale représentée au CSE établit une liste de candidats à la CSSCT.
- la répartition des candidats sur les sièges est effectuée à la plus forte moyenne, sur la base des résultats obtenus par chaque organisation syndicale représentée au CSE au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE, sur les deux collèges.
- lorsque cette répartition ne permet pas de désigner au moins un élu titulaire au collège cadre et deux élus titulaires au collège employé, les candidats répondant à ces conditions ayant obtenu le plus de voix sont désignés par dérogation à la place des trois derniers candidats désignés selon la répartition à la plus forte moyenne.
- en cas d'égalité de voix, priorité est donnée au(x) candidat(s) le(s) plus âgé(s).

Cette modalité peut également être appliquée pour la composition de l'ensemble des commissions prévues aux Titres IV, V et VI.

### **3.1.2. Secrétaire**

Lors de la première réunion de la CSSCT, les membres élus de la commission désignent un secrétaire, parmi leurs membres titulaires du CSE.

Cette désignation se fait par vote des membres élus de la CSSCT, présents lors d'une réunion plénière de la commission. En cas d'égalité de voix, le candidat le plus âgé est élu.

### **3.1.3. Membres de droit**

Les membres prévus par la législation en vigueur participent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT : le médecin du travail, l'agent de contrôle désigné par l'inspection du travail, l'agent des services de prévention de la sécurité sociale, le responsable sécurité.

### **3.1.4. Représentants syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner, parmi les salariés MAIF et FILIA MAIF, un représentant qui peut siéger au sein de la commission, pour la durée du mandat.

Les représentants syndicaux de la CSSCT disposent d'un crédit d'heures individuel mensuel de 20 heures.

### **3.1.5. Témoins de filière**

Chaque filière métier peut inviter deux témoins de filière qui peuvent siéger aux réunions de la CSSCT en particulier à l'occasion d'examen de sujets relevant de leur filière.

### **3.1.6. Présidence et représentant de l'employeur**

La présidence de la CSSCT est assurée par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté de collaborateurs de l'entreprise.

Une infirmière de l'entreprise est également invitée à ces réunions.

### **3.1.7. Remplacement en cours de mandat**

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, pour cause de départ définitif de l'entreprise (départ pour une autre société du Groupe MAIF, départ à la retraite, démission, licenciement ...) ou de démission du mandat, l'élu membre de la CSSCT sera remplacé par la désignation d'un autre élu du CSE, présentée par la même organisation syndicale, par résolution prise en réunion du CSE. A défaut de candidats de la même organisation syndicale, un autre candidat, élu du CSE, peut être proposé et désigné selon le même processus.

En cas de suspension du contrat de travail de plus de trois mois, un remplacement peut être organisé, dans les mêmes conditions. Celui-ci est effectué, sous réserve de la renonciation temporaire et expresse du membre de la commission de son crédit d'heures au bénéfice de son remplaçant, pour la durée de son absence, jusqu'à son retour, ou jusqu'à ce qu'il demande à exercer de nouveau son mandat.

## **3.2 : Missions et attributions**

Conformément aux textes en vigueur, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du recours à un expert du CSE prévu aux articles L. 2315-94 1° et 2° du Code du Travail ;
- et des attributions consultatives du comité.

Par exception au principe de délégation fixé par le présent article, le CSE peut récupérer l'instruction directe de sujets relevant initialement de la compétence de la CSSCT sur décision du CSE à l'unanimité de ses membres titulaires.

## **3.3 : Moyens et fonctionnement**

### **3.3.1. Réunions**

La commission santé sécurité et conditions de travail est réunie 10 fois par an à l'initiative de l'employeur.

Deux réunions supplémentaires par an, à l'initiative de l'employeur seront dédiées à l'examen du suivi des dispositions relatives à la Qualité de Vie au Travail.

### 3.3.2. Formation et information

Les membres élus de la CSSCT bénéficient, au cours de leur mandat de la formation prévue par les textes en vigueur. Cette formation est organisée en concertation avec le secrétaire du CSE et le secrétaire de la CSSCT.

Une formation complémentaire peut être proposée par la mutuelle, en concertation avec le secrétaire de la CSSCT.

### 3.4 : Relations avec les représentants de proximité

Les visites de site, relatives aux domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et telles que prévues à l'article L. 2312-13 du Code du travail, confiées par la CSSCT, s'organisent selon les modalités prévues au titre VII du présent accord.

Les représentants de proximité s'organisent afin de remonter les informations locales utiles à la CSSCT.

## TITRE IV : COMMISSION D'APPLICATION DES TEXTES

### 4.1 : Composition

#### 4.1.1. Désignation des membres représentants du personnel

Les parties conviennent de la mise en place d'une commission d'application des textes compétente pour l'ensemble de l'UES MAIF et FILIA MAIF.

Cette commission est composée de 15 membres du CSE, dont au moins un représentant du collège cadre, désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Les membres de la commission sont désignés pour la durée du mandat, à l'occasion d'une résolution prise du comité social et économique lors de la première réunion de la commission.

Afin de favoriser la synergie et la transmission des informations avec le CSE, au moins deux des membres de la commission devront être élus titulaires au CSE.

La Présidence de la commission est confiée à un représentant de la Direction de la MAIF dûment mandaté par la Direction Générale.

Le Président peut être assisté de collaborateurs représentant la Direction.

Des invités peuvent être conviés aux réunions de la commission par :

- La Direction, à raison d'un maximum de 2 invités par réunion
- Les membres de la commission, à raison d'un maximum de 2 invités par réunion, choisis parmi les représentants de proximité

#### 4.1.2. Remplacement en cours de mandat

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, pour cause de départ définitif de l'entreprise (départ pour une autre société du Groupe MAIF, départ à la retraite, démission, licenciement ...) ou de démission du mandat, l'élu membre de la commission d'application des textes sera remplacé par la désignation d'un autre élu du CSE, présentée par la même organisation syndicale, par résolution prise en réunion du CSE. A défaut de candidats de la même organisation syndicale, un autre candidat, élu du CSE, peut être proposé et désigné selon le même processus.

En cas de suspension du contrat de travail de plus de trois mois, un remplacement peut être organisé, dans les mêmes conditions. Celui-ci est effectué, sous réserve de la renonciation temporaire et expresse du membre de la commission de son crédit d'heures au bénéfice de son remplaçant, pour la durée de son absence, jusqu'à son retour, ou jusqu'à ce qu'il demande à exercer de nouveau son mandat.

## **4.2 : Missions et attributions**

Sur délégation du CSE, la commission présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

## **4.3 : Fonctionnement de la commission**

### **4.3.1. Périodicité et organisation des réunions**

La commission se réunit au moins 6 fois par an à l'initiative de l'employeur.

Les élus du CSE, membres de la commission, transmettent leurs réclamations à l'employeur dans un délai de 2 jours ouvrables précédant la réunion.

Les représentants de la Direction à la commission répondent oralement aux réclamations lors de la réunion et consignent leurs réponses par écrit qu'ils transmettent à la commission dans un délai de 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les élus du CSE, membres de la commission, ont la responsabilité de transmettre au CSE les réclamations et réponses écrites.

### **4.3.2. Permettre les synergies avec les représentants de proximité**

Les membres de la commission peuvent s'organiser selon un modèle qui permette d'assurer une communication efficace et pertinente avec les représentants de proximité en nommant, par exemple, en leur sein, un référent pour chacune des régions ou un référent par organisation syndicale.

### **4.3.3. Le crédit d'heures et les moyens de fonctionnement**

Le temps passé aux réunions, organisées à l'initiative de l'employeur, n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif. Le temps de trajet effectué pour assister à ces réunions ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur par les invités constitue du temps de travail effectif et est enregistré comme tel. Le temps de trajet effectué pour assister à ces réunions est décompté et indemnisé conformément aux dispositions relatives au temps de trajet professionnel.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la commission sont pris en charge conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

## **TITRE V : COMMISSION D'EXAMEN DES SITUATIONS INDIVIDUELLES**

### **5.1 : Rôle et attributions de la Commission**

La constitution de cette commission poursuit un double objectif :

- Assurer aux représentants du personnel une vision des procédures disciplinaires engagées à la MAIF par une approche quantitative et qualitative de la structuration et de la gestion des comportements contraires aux règles d'entreprise,
- Dans le cadre de la protection des droits de la défense des salariés dont la MAIF a toujours été garante, constituer une liste de représentants du personnel pouvant être désignés par un salarié pour participer au conseil de discipline.

### **5.2 : Composition**

#### **5.2.1. Désignation des membres représentants du personnel**

La commission est composée de 18 membres désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires ou suppléants, dont au moins deux représentants du collège cadre.

Les membres de la commission sont désignés pour la durée du mandat, à l'occasion d'une résolution du comité social et économique lors de la première réunion de l'instance.

#### **5.2.2 Remplacement en cours de mandat**

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, pour cause de départ définitif de l'entreprise ou de démission du mandat (départ pour une autre société du Groupe MAIF, départ à la retraite, démission, licenciement ...), l'élu membre de la commission sera remplacé par la désignation d'un autre élu du CSE, présenté par la même organisation syndicale, par résolution prise en réunion du CSE. A défaut de candidats de la même organisation syndicale, un autre candidat, élu du CSE, peut être proposé et désigné selon le même processus.

### **5.3 : Fonctionnement de la commission**

#### **5.3.1. Configuration plénière**

Cette commission sera réunie une fois par an, à l'initiative de la Direction et sur convocation.

La réunion annuelle sera l'occasion de présenter à l'instance :

- un bilan de l'ensemble des procédures disciplinaires engagées et ayant abouti à la notification d'une sanction disciplinaire de l'échelle des sanctions figurant au règlement intérieur.
- un bilan relatif aux situations ayant entraîné la réunion du conseil de discipline (nombre de réunions, propositions de sanctions et avis associés, décisions définitives à l'issue des conseils...)

L'animation de la réunion annuelle de la commission sera confiée à un représentant de la Direction des Richesses Humaines.

Au-delà des membres de la commission, seront invités à participer à la réunion annuelle :

- 3 RRH
- 1 représentant de chaque filière métiers

### 5.3.2. Le Conseil de discipline

Il constitue une instance paritaire d'examen des procédures disciplinaires engagées à l'encontre d'un salarié lorsque la sanction envisagée est supérieure à la mise à pied disciplinaire.

Convoqué à un entretien préalable susceptible de conduire au prononcé d'une sanction supérieure à une mise à pied disciplinaire, un salarié peut décider de solliciter la réunion du conseil de discipline.

Cette faculté lui sera mentionnée dans la lettre de convocation à entretien préalable et lui sera jointe en annexe la liste des membres de la commission et des délégués syndicaux parmi laquelle le salarié pourra choisir ses deux représentants. Le salarié concerné devra alors faire sa demande de réunion du conseil au plus tard deux jours après la tenue de l'entretien préalable, par mail ou par courrier remis en main propre, adressé à l'entité Relations Sociales de la DRH. Il devra préciser dans sa demande le nom des représentants qu'il aura choisis.

Le conseil devra alors se réunir dans des délais raisonnables permettant au salarié de préparer sa défense.

En tout état de cause, la réunion du conseil de discipline ne peut intervenir moins de cinq jours ouvrés après la tenue de l'entretien préalable.

Un dossier sera adressé au salarié ainsi qu'à l'ensemble des membres composant le conseil avec la convocation à la réunion dudit conseil.

Le conseil de discipline est composé de :

- 2 représentants de la Direction, dont l'un préside l'instance.
  - d'un « rapporteur ». Le « rapporteur », qui a mené l'entretien préalable, peut ainsi assurer à l'ensemble des membres un relais d'informations nécessaire à l'analyse de chaque situation.
  - de 2 représentants du personnel membres de la commission ou appartenant à la liste des délégués syndicaux désignés par le salarié.
  - du salarié. Le salarié a la possibilité de se faire assister, par un salarié de son choix, représentant du personnel ou non, appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.
- Seuls les deux représentants de la Direction et les deux représentants du personnel de la commission expriment leur avis quant à la proposition de sanction de la Direction. Cet avis est consultatif et ne lie pas la Direction.

Un compte rendu de séance est rédigé par le rapporteur. Il est signé par les deux représentants de la Direction et les deux représentants du personnel membres de la commission ou délégués syndicaux.

## 5.4. Moyens de fonctionnement

### 5.4.1 A l'occasion de la réunion annuelle

Les membres de la commission bénéficieront, à l'occasion de la réunion annuelle :

- d'une demi-journée de travail à consacrer à la préparation de la réunion annuelle, à utiliser la veille après-midi si la commission a lieu le matin ou le matin-même si la commission est programmée l'après-midi.
- De la prise en charge des frais de déplacement nécessaires pour assister à la réunion, selon les barèmes et règles en vigueur dans l'entreprise. Le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Le temps passé en réunion constitue du temps de travail effectif.

#### 5.4.2 A l'occasion des réunions du Conseil

A l'occasion de la réunion d'un conseil, les membres désignés par le salarié, bénéficieront :

- d'un temps de préparation de la réunion du conseil à concurrence d'un crédit de 4 heures, laisser à la libre utilisation du représentant entre la réception du dossier et la réunion.
- de la prise en charge des frais de déplacement nécessaires pour assister à la réunion, selon les barèmes et règles en vigueur dans l'entreprise. Le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Le salarié qui assiste le salarié à l'occasion de la procédure (quel que soit son statut : représentant du personnel ou non), bénéficiera de la prise en charge des frais de déplacement nécessaires pour assister à la réunion, selon les barèmes et règles en vigueur dans l'entreprise.

Son temps de trajet constituera un temps de trajet professionnel décompté et indemnisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

Le temps passé en réunion du conseil constitue du temps de travail effectif.

#### 5.5 : Modification du règlement intérieur

Les parties conviennent que l'article 21 du règlement intérieur en vigueur sera adapté afin d'être harmonisé avec le présent titre.

### **TITRE VI : LES AUTRES COMMISSIONS**

#### 6.1 : Dispositions communes

##### 6.1.1. Désignation des membres des commissions

Les commissions ci-dessous sont composées de 7 membres désignés par et parmi les membres du comité social et économique, titulaires ou suppléants, dont au moins un membre de la CSSCT et un représentant du collège cadre.

Afin de favoriser la synergie et la transmission des informations avec le CSE, au moins l'un des membres de chaque commission devra être élu titulaire au CSE.

La Présidence de chaque commission est confiée à un représentant de la Direction de la MAIF dûment mandaté par la Direction Générale.

Le Président peut être assisté de collaborateurs représentant la Direction.

Des invités peuvent être conviés aux réunions de chacune de ces commissions par :

- La Direction, à raison d'un maximum de 6 invités par réunion
- Les membres de la commission, à raison d'un maximum de 6 invités par réunion.

Ces commissions se réunissent une fois par an, sur convocation de l'employeur.

Le temps passé en réunion est du temps de travail et n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation.

Pour l'ensemble des membres issus du CSE des commissions citées au présent titre, les parties conviennent qu'ils bénéficieront à l'occasion de la réunion annuelle :

- d'une journée de travail à consacrer à la préparation de la réunion annuelle, à utiliser la veille si la commission a lieu le matin ou la veille après-midi et le matin même si la commission est programmée l'après-midi.
- De la prise en charge des frais de déplacement nécessaires pour assister à la réunion, selon les barèmes et règles en vigueur dans l'entreprise.
- Le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Les invités aux commissions bénéficient :

- de la prise en charge des frais de déplacement nécessaires pour assister à la réunion, selon les barèmes et règles en vigueur dans l'entreprise.
- Le temps de trajet constituera un temps de trajet professionnel décompté et indemnisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.
- Le temps consacré à la réunion constitue du temps de travail effectif.

### **6.1.2. Remplacement en cours de mandat**

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, pour cause de départ définitif de l'entreprise ou de démission du mandat (départ pour une autre société du Groupe MAIF, départ à la retraite, démission, licenciement ...), l'élu membre d'une de ces commissions sera remplacé par la désignation d'un autre élu du CSE, présentée par la même organisation syndicale, par résolution prise en réunion du CSE. A défaut de candidats de la même organisation syndicale, un autre candidat, élu du CSE, peut être proposé et désigné selon le même processus.

### **6.2 : Commission Transformation Digitale**

La commission transformation digitale a pour finalité d'instruire les sujets relatifs à l'introduction ou l'utilisation des technologies et outils digitaux dans le fonctionnement de l'entreprise. Elle a pour finalité d'informer les élus sur les projets ayant trait au digital, dans leur phase préparatoire ou expérimentale. Elle permet également d'informer les élus, dans une perspective d'acculturation, sur des projets à faible impact économique ou social.

La commission digitale est l'instance dans laquelle la Direction informe les élus sur :

- les perspectives d'utilisation du digital dans la relation avec le sociétaire et les prospects
- l'expérimentation ou le déploiement de nouveaux outils destinés à faire évoluer le fonctionnement ou la communication interne de la mutuelle.
- le développement ou la mise à disposition d'outils digitaux au bénéfice des représentants du personnel.

### **6.3 : Commission Qualité et Performance**

La commission qualité et performance a pour finalité d'instruire les sujets ayant trait à la performance de la mutuelle dans le cadre de la relation au sociétaire.

Elle contribue à l'amélioration des processus de travail dans le souci d'une amélioration de la qualité de service et de relation au sociétaire en constituant un espace supplémentaire d'échange entre les Directions Métiers et les représentants du personnel sur les pratiques professionnelles.

Elle bénéficie d'une information régulière sur l'activité des réseaux.

#### 6.4 : Commission Formation, Accompagnement et Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes

Cette commission a pour objet d'instruire les données relatives à la formation, plus largement et au-delà du strict plan de formation, à l'accompagnement proposé aux salariés dans l'exercice de leurs activités.

Elle est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière de formation et prépare en particulier la consultation du CSE sur la politique sociale et les conditions de travail et l'emploi de l'entreprise.

Elle est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des salariés dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et travailleurs handicapés.

Elle prépare également les délibérations du CSE sur le rapport de situation comparée des hommes et des femmes établi par l'employeur.

#### 6.5 : Commission d'information et d'aide au logement, aide sociale et handicap

Cette commission est informée des actions permettant de faciliter le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation, de faciliter leur accèsion aux bénéfices d'aides sociales en lien notamment avec leur statut de travailleur handicapé, le cas échéant.

La commission participe notamment à la recherche de possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction et à l'information des salariés sur leurs conditions d'accès notamment à la propriété ou à la location d'un logement. Elle peut également les assister dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

### **TITRE VII : REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

Conscientes de l'importance d'une représentation du personnel au plus près des salariés de l'entreprise, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité.

Acteurs à part entière du dialogue social, les représentants de proximité ont pour mission :

- de contribuer à la remontée d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du comité social et économique,
- de constituer pour les salariés des interlocuteurs alternatifs aux managers, RRH, correspondants immobilier... pour relayer leurs questions, difficultés ou attentes,
- de participer au soutien des salariés par l'écoute.

Les désignations et les moyens des représentants de proximité sont mis en œuvre sous réserve des conditions d'application du présent accord et en particulier : de l'existence d'un CSE unique composé de 28 élus titulaires et d'une commission santé sécurité et conditions de travail unique composée de 15 élus du CSE.

## 7.1 : Attributions

Les représentants de proximité constituent un relais d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE et de ses commissions en :

- remontant les questions et réclamations à la commission dédiée.
- réalisant des missions déléguées par la CSSCT. Le représentant de proximité est notamment mandaté par la CSSCT pour réaliser des visites de site relatives aux questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail et telles que prévues à l'article L. 2312-13 du Code du travail,
- relayant toutes informations relevant de ses attributions qui lui semblent importantes, aux organes de représentation du personnel dédiés, notamment aux commissions.

Ils peuvent également prendre contact avec les salariés d'une entité de leur périmètre de désignation dans la mesure où ils ne génèrent aucune gêne importante à l'accomplissement de l'activité et au service rendu au sociétaire.

Au même titre que tout autre salarié, il a la possibilité d'être acteur des protocoles relationnels engagés au titre de l'accord relatif à la QVT, en concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

Ils participent par leur action à la régulation des relations de travail sur leur périmètre, en collaboration avec les acteurs dédiés de l'entreprise à savoir par exemple les managers, les RRH ...

## 7.2 : Composition

### 7.2.1. Nombre et règles de répartition des représentants de proximité

Afin de garantir une réelle représentation de proximité au sein des équipes locales, les représentants de proximité sont désignés en fonction de la répartition de l'effectif de la MAIF sur le territoire.

Les représentants de proximité sont désignés au sein de chacune des 14 régions pour lesquelles un nombre maximum de représentants est déterminé selon les règles définies ci-avant et comme indiqué en annexe 1 (carte de répartition des représentants de proximité).

Dans chacune des régions, chaque organisation syndicale établit une liste de candidats dont le nombre est calculé en fonction du suffrage obtenu au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE, par répartition à la proportionnelle à la plus forte moyenne, soumise au vote du CSE.

### 7.2.2. Désignation des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont désignés par un vote du CSE sur la base d'une liste commune proposée par les organisations syndicales représentatives, ayant au moins un élu titulaire ou suppléant au CSE.

La liste des représentants de proximité établie selon les conditions définies ci-après est soumise à délibération du CSE qui par résolution procédera à leur mise en place. A défaut, les représentants de proximité et les moyens associés ne pourront être mis en place.

Chaque organisation syndicale représentative propose, à l'intérieur de chaque région définie en annexe du présent accord, un nombre de représentants de proximité calculé en fonction du résultat obtenu au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE.

Les propositions des représentants de proximité s'organisent selon les modalités suivantes.

Chaque organisation syndicale représentative qui présentera des candidats à l'élection du CSE devra annexer, à titre informatif, à sa liste de candidats au CSE, une liste des salariés qu'elle envisage de proposer comme représentants de proximité. Les parties conviennent que cette modalité permettra, dans le cadre de l'élection du CSE, que les salariés puissent avoir une visibilité des représentants de proximité qui pourraient être désignés par le comité social et économique.

Cette liste indicative sera établie, pour la durée des élections et jusqu'à la première désignation des représentants de proximité par le CSE, par région et sera constituée d'un nombre de représentants limité au nombre de sièges à pourvoir au sein de chaque région.

Les sièges de représentants de proximité sont attribués par une répartition à la plus forte moyenne dans chaque région, en fonction des résultats de chaque organisation syndicale aux élections du CSE.

Il est recommandé de désigner des représentants de proximité en priorité dans des établissements qui ne disposent pas de membre élu du CSE.

Ces désignations ne pourront pas conduire à ce que plus d'un représentant de proximité soit désigné (toutes organisations syndicales confondues) au sein d'une entité de moins de 15 salariés. En cas de besoin d'arbitrage, la priorité de proposition du représentant de proximité dans une entité de moins de 15 salariés sera donnée à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus fort pourcentage au 1er tour des élections du CSE, sur les deux collèges par chaque organisation syndicale représentée

Pour autant, les organisations syndicales, dans leurs propositions, peuvent déroger de manière exceptionnelle aux règles de répartition des représentants de proximité sans que cela ne constitue une gêne au bon fonctionnement des entités.

En effet, une organisation syndicale représentative ne peut pas proposer plus de 15% du nombre de représentants auquel elle pourrait prétendre selon des règles dérogatoires au clés de répartition prévues à l'article 7.2.1 du présent Titre. Dans tous les cas, ces dérogations ne peuvent conduire à augmenter le nombre total des représentants de proximité prévu par le présent texte.

Les représentants de proximité sont désignés parmi les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, à la date de leur désignation, dans un établissement de la région visée et à l'exception des salariés en situation de détachement. Ils sont compétents sur la région dans laquelle ils ont été désignés.

Les organisations syndicales représentatives prennent en compte pour la proposition de leurs représentants de proximité leurs aptitudes en matière de :

- Rigueur et fiabilité
- Polyvalence
- Ecoute
- Diplomatie et sens du contact
- Capacité d'analyse et de synthèse
- Efficacité et légitimité professionnelles

### **7.3 : Durée des mandats**

Le mandat des représentants de proximité prend effet à la date de résolution du CSE qui entérine leur désignation et prend fin au terme du mandat des élus du CSE.

En cas de cessation anticipée du mandat de représentant de proximité, pour cause de départ définitif de l'entreprise (départ pour une autre société du Groupe MAIF, départ à la

retraite, démission, licenciement ...), de démission du mandat ou de mobilité en dehors de la région, ou d'affectation à un établissement de moins de 15 salariés comprenant déjà un représentant de proximité, le représentant de proximité sera remplacé par un autre représentant proposé par l'organisation syndicale représentative concernée et désigné par résolution prise en réunion du CSE.

## **7.4 : Moyens alloués aux représentants de proximité**

### **7.4.1. Un temps dédié pour réaliser ses missions**

La mise en place des représentants de proximité trouve son sens et son utilité par leur présence au sein des équipes et par leur participation active à leur métier auprès de leurs collègues.

A ce titre, les représentants de proximité devront établir un planning prévisionnel d'utilisation du crédit d'heures dont ils bénéficient conformément aux délais de planification de l'activité.

Le crédit d'heures alloué aux représentants de proximité pour chaque région figure en annexe du présent accord. Ce crédit mensuel est utilisable en crédit annuel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **7.4.2. L'adaptation de la charge de travail**

Les parties conviennent que la réalisation des missions associées au mandat de représentant de proximité constitue un investissement important de la part de ses acteurs et que les conditions de l'activité doivent être adaptées aux conditions réelles de réalisation du mandat en prenant en compte :

- que le temps à consacrer à l'activité est nécessairement moindre en raison des temps dédiés à la réalisation du mandat,
- que les représentants du personnel peuvent réaliser un volume d'activité au titre de leur mandat de manière informelle, sans que cette activité soit comptabilisée.

Le représentant de proximité et son manager apprécient donc ensemble les conditions et modalités d'adaptation de sa charge de travail.

Afin de faciliter l'exercice de leur mission, les représentants de proximité bénéficient de deux jours de formation pour la durée du mandat, dont une journée est décomptée du crédit d'heures. Les frais pédagogiques et les frais d'hébergement sont pris en charge par l'entreprise selon les modalités en vigueur dans l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'entreprise qui validera la demande sur la base d'un devis.

### **7.4.3. Les moyens mis à disposition**

Afin d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions, pour installer et favoriser des échanges de proximité qui ne seraient pas physiques, les représentants sont dotés de matériels mobiles, permettant notamment les échanges en conférence téléphonique ou visio-conférence (smartphone ou tablette, ordinateur portable avec caméra intégrée ou système de webcam...).

Afin de faciliter leurs travaux collectifs, les représentants de proximité peuvent bénéficier d'un espace digital d'échange de type Yammer ou Sharepoint, dédié à la seule communication entre représentants.

Ces moyens, au service d'un rapprochement des acteurs sont autant d'alternatives de fonctionnement qui peuvent permettre aux représentants d'optimiser l'articulation entre l'exercice de leur mandat et leur vie privée et familiale.

En concertation avec les responsables d'entités, les représentants de proximité peuvent utiliser ponctuellement des bureaux individuels inoccupés ou des salles de réunion.

#### **7.4.4. Réunions des représentants de proximité**

- **A l'initiative de la Direction**

Les représentants de proximité désignés au sein d'une même région sont réunis, à l'initiative de l'employeur afin de créer un moment d'échange formalisé avec des responsables d'entités de la région et des RRH de ce même secteur et ainsi stimuler les synergies indispensables entre ces différents acteurs.

Sont invités à participer à ces réunions « régionales » :

- les représentants de proximité de la région concernée,
- les responsables d'entité ou managers de proximité de la région concernée,
- les RRH qui ont en partie pour secteur d'intervention la région concernée,

Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif.

Le temps de trajet réalisé pour assister aux réunions ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

- **A l'initiative des organisations syndicales**

Chaque organisation syndicale a la faculté de réunir sur une journée et au maximum deux fois par mandat, les représentants de proximité de leur étiquette syndicale désignés par le CSE.

Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif.

Le temps de trajet réalisé pour assister aux réunions ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacements des représentants de proximité sont pris en charge dans la limite des barèmes en vigueur dans l'entreprise.

Les frais d'organisation et de logistique de ces rencontres (réservation de salle, ...) sont à la charge des organisations syndicales.

#### **7.4.5. Les conditions de déplacements des représentants de proximité**

Les déplacements des représentants de proximité, sont circonscrits à la région pour laquelle ils sont désignés.

A l'exception de ceux réalisés à l'occasion des réunions organisées à l'initiative de l'employeur et qui le nécessitent, les déplacements des représentants de proximité dans le cadre de l'exercice de leur mandat doivent être réalisés sur la journée et ne donneront pas droit à prise en charge des frais d'hébergement, sauf circonstances exceptionnelles et après autorisation de l'employeur.

- **Visites de sites mandatées par la CSSCT**

Les visites mandatées par la CSSCT s'organisent localement par concertation, entre les représentants de proximité d'une région.

Les frais de déplacements réalisés par les représentants de proximité dans le cadre des visites de sites mandatées, une fois par an et par site par la CSSCT sont pris en charge dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

Les temps consacrés aux visites de site sont intégralement décomptés du crédit d'heures dédié au mandat.

- **Visites à l'initiative des représentants de proximité**

Les frais de déplacements réalisés par les représentants de proximité dans le cadre des visites à leur initiative sont pris en charge dans les conditions en vigueur dans l'entreprise dès lors que l'organisation de la visite se réalise en concertation avec le responsable du site et à une date convenue avec celui-ci. En cas de désaccord sur la proposition du représentant de proximité, le responsable propose nécessairement une date alternative.

Les temps consacrés à ces visites sont décomptés du temps dédié à l'exercice du mandat.

- **Temps de trajet**

Pour les visites de sites mandatés par la CSSCT ou à l'initiative des représentants de proximité, le temps de trajet n'est pas décompté du crédit d'heures du représentant de proximité aux conditions cumulatives suivantes :

- à raison d'une visite par mois

- pour la partie excédant la durée de trajet domicile travail habituelle du représentant de proximité,

- en dehors de l'agglomération (au sens des GAG ou PMAG MAIF dans le cadre de SDO) d'affectation du représentant ; en dehors du département d'affectation dans le cas de la région Ile de France.

Dans ce cas précis, le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

En dehors de ces cas, le temps de trajet est comptabilisé, enregistré et indemnisé conformément à l'accord relatif au temps de trajet professionnel du 11/10/2005.

## **TITRE VIII : LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

### **8.1 Liberté syndicale et égalité de traitement**

Les parties contractantes réaffirment le droit des salariés - quelles que soient les fonctions exercées - à la liberté d'opinion, la liberté de s'associer pour la défense de leurs intérêts individuels et collectifs et celui d'adhérer à un syndicat de leur choix.

Par-delà les mesures protectrices des salariés exerçant une activité syndicale, ou remplissant un mandat de représentation du personnel au sein de l'Unité Economique et Sociale, qu'elles entendent respecter dans leur esprit comme dans leur lettre, la MAIF et FILIA-MAIF manifestent leur volonté de donner à ces salariés les mêmes chances professionnelles que celles offertes à leurs autres collègues, et d'inclure l'exercice d'un mandat syndical comme une étape du parcours professionnel à reconnaître le cas échéant.

Par ailleurs, la prise en compte du fait syndical – partie intégrante de la vie de l'entreprise – doit faciliter le développement d'un dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise. A cette fin, l'UES MAIF et FILIA-MAIF entend poursuivre et développer l'effort de sensibilisation des responsables hiérarchiques de tous niveaux.

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

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

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

## **8.2 Absences pour mandats externes**

Les absences dont peuvent bénéficier les salariés de l'Unité Economique et Sociale au titre d'un mandat exercé en dehors du cadre de l'Unité Economique et Sociale sont régies par les dispositions légales et réglementaires.

L'information des absences une fois connues de la Direction des Richesses Humaines est transmise aux encadrements concernés, le salarié devant, pour sa part, communiquer l'information à sa hiérarchie.

Par ailleurs, les délégués syndicaux pourront dans le cadre de leur enveloppe horaire, participer aux réunions départementales, régionales, nationales ou internationales de leur organisation. En outre, un total de 20 jours d'autorisation d'absence destinés à cet usage est conféré à chaque organisation syndicale représentative pour chaque année. Il appartient au secrétaire syndical de chaque organisation syndicale représentative d'accorder ou non ces autorisations et d'en informer la Direction Des Richesses Humaines avec un délai de prévenance d'un mois.

## **8.3 Adaptation de l'organisation du travail**

Les salariés exerçant des fonctions représentatives dans l'UES examinent en début de mandat avec leur responsable hiérarchique les aménagements à l'organisation du travail rendus nécessaires tels que la répartition de la charge de travail.

La Direction veillera à ce qu'ils puissent être réellement déchargés d'une partie de leur travail en fonction de leur mandat.

Dans le cas des mandats importants, et notamment si l'exercice du ou des mandats représente plus de 50% d'un temps plein de travail, la Direction s'engage à examiner en concertation avec les organisations syndicales concernées et avec le responsable de l'entité, les éventuelles mesures spécifiques à prendre en matière de recrutement, de recours à des prestataires extérieurs ou d'organisation du travail.

## **8.4 Réunions des adhérents**

Chaque syndicat ou section syndicale bénéficie du droit d'organiser des réunions (entre adhérents ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non) dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail, et après information et accord préalables de l'entreprise.

## **8.5 Communication syndicale**

### **8.5.1. Panneaux d'affichage**

L'affichage des communications syndicales et des informations du CSE s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage selon des modalités définies dans chaque établissement, sur un lieu de passage du personnel.

Un exemplaire de ces communications est transmis à chaque responsable d'entité et à la Direction des Richesses Humaines préalablement à l'affichage.

### **8.5.2. Matériel téléphonique et informatique**

Le matériel de l'entreprise dont est doté chaque membre du personnel à titre individuel et notamment le téléphone peut être utilisé, avec mesure, par les représentants du personnel dans l'exercice de leur mission.

### **8.5.3. Digitalisation des échanges**

- **Envoi de messages collectifs syndicaux**

Chaque organisation syndicale peut adresser un mail collectif aux salariés de la MAIF et FILIA MAIF dans le cadre suivant :

- Par l'intermédiaire de la DRH, informée dans un délai de prévenance d'une semaine.
- Dans la limite d'un message par organisation syndicale par période de deux mois.
- Sous réserve des contraintes techniques liées à l'envoi.
- Le message étant identifié comme un « message syndical » et mentionnant l'organisation syndicale émettrice.

- **Utilisation de la messagerie électronique**

Dans l'exercice de leur mission, et sous réserve de ne pas perturber le fonctionnement du réseau informatique ni d'entraîner de gêne importante dans l'accomplissement du travail des salariés, les représentants sont autorisés à utiliser la messagerie uniquement pour la transmission de messages individuels.

Afin de minimiser les risques de confusion avec les messages professionnels, les correspondances à caractère syndical doivent être identifiées comme telles : le libellé de l'objet mentionne « *MESSAGE SYNDICAL* » ou « *MESSAGE PERSONNEL* ».

Il est rappelé que la transmission sur le réseau informatique INTRANET d'informations nominatives relatives à la vie privée ou pouvant nuire à l'honneur ou à la réputation des personnes, que ce soit sous forme de textes, d'images ou de fichiers informatiques contenant des données nominatives, quels qu'en soient les apparences ou formats techniques, est totalement prohibée.

- **Utilisation des portails intranet**

Chaque organisation syndicale peut créer un Groupe MAYA dont le libellé précise Groupe MAYA organisation syndicale « nom de l'organisation ».

Un portail dédié sous AGORA est mis à disposition de chacune des organisations syndicales et est accessible à tous les utilisateurs de l'UES MAIF et FILIA MAIF.

Pour favoriser l'appropriation par les organisations syndicales des nouveaux modes de communication à disposition, la MAIF peut prévoir des moyens d'accompagnement, en matériel ou via des formations réalisées en interne.

Le fonctionnement et les échanges au sein de ce média respectent la charte d'utilisation du réseau social interne à la MAIF.

## **8.6 Syndicats autonomes et sections syndicales représentatifs**

### **8.6.1. Désignation et nombre des délégués syndicaux**

Au regard du fonctionnement centralisé de l'entreprise, les délégués syndicaux sont désignés dans le cadre de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner 5 délégués syndicaux. Par ailleurs, si une organisation syndicale représentative a obtenu au moins un élu dans chacun des collèges du CSE, en cas de double collège, elle peut désigner un délégué syndical supplémentaire.

Les parties conviennent que les organisations syndicales représentatives, pour permettre une gestion efficace de la section ou du syndicat et favoriser l'animation et la coordination des représentants de proximité proposés par elles, peuvent bénéficier de délégués syndicaux supplémentaires.

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner :

- un délégué syndical supplémentaire si elle obtient plus de 15% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE,
- deux délégués syndicaux supplémentaires si elle obtient plus de 20% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE,
- trois délégués syndicaux supplémentaires si elle obtient plus de 25% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE.

La désignation des délégués syndicaux intervient à compter des résultats des élections au 1<sup>er</sup> tour du CSE.

Chaque organisation syndicale peut désigner parmi ses délégués syndicaux un secrétaire syndical qui est l'interlocuteur privilégié de son organisation auprès de la Direction.

### **8.6.2. Attributions**

Le délégué syndical représente son syndicat ou sa section auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient et anime la section syndicale.

Le délégué syndical est également appelé à négocier chaque fois que l'employeur souhaite l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord et, au minimum, lors des négociations périodiques obligatoires dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative.

### **8.6.3. Négociation collective**

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale.

La délégation de chacune des organisations représentatives est composée conformément aux dispositions légales d'au moins deux délégués syndicaux.

Les parties conviennent que chaque délégation syndicale peut être portée à 5 salariés dont au plus 2 salariés sont sans mandat de délégué syndical, issus d'entités différentes laissant ainsi à chacune d'entre elles la possibilité de convier des invités.

Le secrétaire syndical ou, à défaut, un représentant de chaque organisation syndicale informe la Direction des Richesses Humaines, au minimum 3 jours ouvrés avant la commission paritaire, de la composition de sa délégation.

Les encadrements sont avisés par la Direction des Richesses Humaines de la désignation ainsi effectuée et des caractéristiques des absences. Le salarié doit, pour sa part, communiquer l'information à sa hiérarchie.

Chaque organisation syndicale s'efforce, dans la mesure du possible, de conserver une représentation identique de ces délégués syndicaux pour toute la durée d'une même négociation.

Les salariés sans mandat de délégué syndical bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée correspondant au temps consacré à la réunion.

Les temps des trajets rendus nécessaires pour assister à la réunion sont décomptés et indemnisés selon les dispositions de l'accord relatif au temps de trajet professionnel. Ces invités bénéficient d'une demi-journée de travail à consacrer à la préparation de la réunion annuelle, à utiliser la veille après-midi si la commission a lieu le matin ou le matin-même si la commission est programmée l'après-midi.

Concernant les délégués syndicaux, le temps passé en commission paritaire n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif. Le temps de trajet réalisé pour assister aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement pour se rendre à ces mêmes réunions sont pris en charge conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

### **8.6.4. Crédit d'heures**

Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 60 heures, intégrant le crédit d'heures légal.

Le secrétaire syndical dispose à ce titre d'une enveloppe horaire mensuelle de 100 heures, incluant le crédit d'heures accordé au titre du mandat de délégué syndical.

Le transfert d'heures entre les délégués syndicaux est possible dans la limite du crédit légal.

- **Possibilité d'exercice des mandats à temps plein en cas de cumul de mandats**

La possibilité pour un délégué syndical de consacrer 100% de son temps de travail à son mandat est effective, pour une année calendaire, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- le délégué syndical manifeste sa volonté de conduire sa mission syndicale à temps plein pendant une année calendaire, auprès de la DRH et auprès du secrétaire de son organisation syndicale.
- le délégué syndical est également élu titulaire d'au moins un des mandats suivants : élu titulaire du CSE, membre de la CSSCT, membre de la commission d'application des textes, représentant syndical au CSE, ou à la CSSCT.

Cette disposition est renouvelable chaque année dans les mêmes conditions.

- **Possibilité d'exercice du mandat à temps plein sur autorisation du secrétaire syndical**

Chaque secrétaire syndical peut également autoriser, pour une année calendaire, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, deux délégués syndicaux à exercer leur mission à temps plein, dès lors qu'ils en ont exprimé la volonté, auprès de la DRH et du secrétaire syndical. Cette possibilité est également offerte au secrétaire syndical dès lors qu'il en exprime la volonté auprès de la DRH.

Cette disposition est renouvelable chaque année dans les mêmes conditions.

- **Information de la Direction**

Le secrétaire syndical s'engage, dans la mesure du possible, à informer la DRH selon un délai de prévenance de deux mois des changements qui pourraient être réalisés, impliquant notamment des retours à l'activité.

### **8.6.5. Moyens de fonctionnement des organisations syndicales représentatives**

- **Liberté de circulation**

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante, pendant ses heures de délégation ou en dehors de ses heures de travail. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise, pendant ses heures de délégation, pour l'exercice de ses fonctions, sous réserve du respect des règles en matière de sécurité et de l'information préalable de leur encadrement et de la DRH.

Les temps de trajet en métropole ne s'imputent pas sur l'enveloppe horaire si la DRH a préalablement été informée du déplacement.

Les frais de déplacement des délégués syndicaux pour l'exercice de leur mandat sont pris en charge après information préalable de l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Les déplacements entre les DOM et la métropole sont pris en charge sous réserve d'examen et d'accord de la DRH.

- **Local et matériel**

Chacune des organisations syndicales représentatives de l'Unité Economique et Sociale dispose d'un local aménagé réservé à son usage propre, convenant à l'exercice de sa mission.

Chaque organisation syndicale dispose des moyens légalement prévus dont notamment respectivement de 2 lignes téléphoniques, d'un fax et d'un PC relié au réseau MAIF.

Une photocopieuse est mise à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales.

Le renouvellement et la maintenance du matériel s'effectuent selon les conditions en vigueur dans l'UES MAIF et FILIA MAIF.

- **Budget**

Une enveloppe budgétaire annuelle de 100 000 € par an est allouée aux frais de fonctionnement des organisations syndicales.

Cette enveloppe est répartie de la façon suivante :

- chaque organisation syndicale représentative bénéficie de 12 000€ par an.
- le reliquat de l'enveloppe annuelle est réparti en fonction du nombre d'organisations syndicales représentatives, et attribué proportionnellement aux résultats obtenus par chaque organisation syndicale représentative aux dernières élections du CSE.

Cette dotation a notamment pour objet d'aider la section syndicale à prendre en charge les frais de déplacement de ses délégués syndicaux, hors déplacements pour réunions à l'initiative de l'employeur qui sont pris en charge par l'employeur, dans la limite du barème appliqué à la MAIF.

Les sections syndicales sont libres d'utiliser pour partie ces fonds pour le remboursement sur justificatifs de leurs frais de fonctionnement, sous réserve que leur utilisation se rattache effectivement à l'objet rappelé à l'article L. 2131-1 du Code du Travail, c'est-à-dire la défense des droits et intérêts matériels et moraux des salariés.

## **TITRE IX : LES DISPOSITIONS COMMUNES**

### **9.1 : Enveloppes horaires**

#### **9.1.1 Définition**

Les enveloppes horaires, réservées à l'exercice des fonctions représentatives consécutives à une désignation ou à une élection dans le cadre de l'UES, sont exclusivement accordées aux mandats prévus dans le présent accord et recensés en annexe 2.

L'enveloppe horaire se définit comme la durée maximale, sauf circonstances exceptionnelles, d'heures autorisées que le représentant peut utiliser à titre individuel pour l'exercice de son mandat.

Les enveloppes horaires telles que définies au présent accord englobent les crédits d'heures légaux.

L'intégralité des absences liées à l'exercice du mandat s'impute sur l'enveloppe horaire, à l'exception des heures de réunion à l'initiative de l'employeur et des temps de trajet normalement nécessaires pour la participation à ces réunions.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats par un même représentant, la somme des enveloppes horaires qui en résulte ne peut pas conduire au dépassement de la durée du temps de travail conventionnelle annuelle.

#### **9.1.2. Information et enregistrement**

L'ensemble des absences professionnelles liées à l'exercice de mandats représentatifs doit faire l'objet d'une information préalable auprès de l'encadrement direct.

Chaque titulaire d'un mandat veillera à indiquer à sa hiérarchie au début du mois les prévisions d'absences liées à l'exercice de son mandat. Les modifications et les absences nouvelles sont communiquées dans les meilleurs délais par le représentant à son responsable hiérarchique.

La DRH communique via l'intranet de l'entreprise le calendrier social permettant aux encadrants concernés notamment, de bénéficier des informations relatives aux dates des réunions institutionnelles à l'initiative de l'employeur.

Les représentants du personnel sont responsables de l'enregistrement de leurs heures de délégation qu'ils enregistrent au fur et à mesure de leur consommation, via l'outil de gestion des temps mis à leur disposition.

### 9.1.3 Suivi

Un bilan trimestriel de la consommation des enveloppes par les représentants du personnel est réalisé par la DRH qui transmet les informations à chaque secrétaire syndical pour qu'un suivi puisse être exercé au sein de chaque organisation syndicale, en responsabilité.

## 9.2 : Reconnaissance des compétences et accompagnement des représentants du personnel

La Direction des Richesses Humaines veille à ce que l'exercice d'un mandat syndical ne porte pas atteinte à l'épanouissement professionnel de l'intéressé, à sa situation présente ou à son évolution normale au sein de l'Unité Economique et Sociale.

Durant le mandat, les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir pleinement compte de l'exercice des fonctions liées au mandat.

Dans le but d'assurer une progression de sa carrière, identique à la moyenne de celle des salariés de la même catégorie, la situation personnelle des membres du CSE et des délégués syndicaux est examinée tous les ans par les RRH, en liaison avec la Direction Métier concernée. En fonction des compétences reconnues et des appétences exprimées, la Direction des Richesses Humaines s'engage à accompagner ces représentants dans leur démarche d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, chaque représentant du personnel pourra demander, en cours ou en fin de mandat, un entretien d'orientation avec la hiérarchie ou une évaluation des compétences réalisée par la Direction des Richesses Humaines qui pourront conduire à une formation en relation avec un nouveau projet professionnel.

Les salariés exerçant des fonctions de représentation ont la faculté, une fois leur mandat terminé, de suivre, si nécessaire, des formations de remise à jour des connaissances professionnelles. Les modalités en sont définies en accord avec l'intéressé.

La Direction s'engage à examiner l'ensemble de ces éléments et à initier des réflexions complémentaires sur les modalités de reconnaissance et d'accompagnement des représentants du personnel désignés ou élus dans le cadre de l'UES, pendant leur mandat et à l'issue de celui-ci.

### **9.3 Groupe de travail**

Les parties conviennent de la mise en place d'un groupe de travail composé d'un représentant par organisation syndicale et de six représentants du comité d'entreprise et du secrétaire de l'instance de coordination des CHSCT et de représentants de la Direction.

Ce groupe travaillera préalablement à la mise en place opérationnelle du CSE, des commissions de suivi, des représentants de proximité.

Il veillera à définir l'articulation de chacune de ces entités.

## **TITRE X : LES DISPOSITIONS FINALES**

### **10.1 : Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au plus tard à la date de mise en place du CSE, consécutivement aux élections de 2018. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au terme des mandats des élus du CSE, mis en place par les élections 2018.

Par exception l'article 9.3 prend effet à date de signature de l'accord et jusqu'à la mise en place du CSE.

### **10.2 : Dépôt et notification**

L'accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE en deux exemplaires (dont l'un sur support papier signé et l'autre sur support électronique adressé par courriel) et du Conseil des Prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé et/ou courriel avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **10.3 : Substitution et révision des accords antécédents**

Les parties conviennent que le présent accord annule et remplace ou révisé l'ensemble des dispositions résultant de la convention d'entreprise, des accords collectifs d'entreprise, des usages ou des décisions unilatérales ayant le même objet.

En particulier, le présent accord annule et remplace :

- L'accord relatif aux instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical de 2002

Le présent accord révisé les dispositions conventionnelles suivantes :

- L'article 90 a) de la convention collective nationale des sociétés d'assurances de 1992
- Les dispositions du chapitre 1 de la Convention collective des sociétés d'assurances de 1992
- Les articles 41, 42, 43 de la convention d'entreprise MAIF

Fait en 10 exemplaires originaux

A Niort, le 30 avril 2018

**Pour FILIA-MAIF,**

Eric BERTHOUX  
Directeur Général

**Pour la MAIF,**

Pascal DEMURGER  
Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales ci-dessous dénommées :

- la CAT,
- la CFDT,
- la CFE-CGC,
- la CGT,
- FO,
- l'UNSA-MAIF.

**ANNEXE 1 : REPARTITION DE LA REPRESENTATION DE PROXIMITE-  
VOIR DOCUMENT JOINT**

**ANNEXE 2 : MANDATS ET CREDITS D'HEURES**

	<b>Crédit d'heures mensuel**</b>
<b>Elu titulaire du CSE*</b>	40
<b>Elu suppléant du CSE</b>	7
<b>Elu suppléant du CSE membre de la CSSCT et/ou de la commission d'application des textes</b>	25
<b>Secrétaire du CSE*</b>	100
<b>Secrétaire adjoint du CSE</b>	45
<b>Trésorier du CSE*</b>	50
<b>Trésorier adjoint du CSE</b>	45
<b>Représentant syndical au CSE</b>	20
<b>Représentant syndical à la CSSCT</b>	20
<b>Secrétaire Syndical*</b>	100
<b>Délégué Syndical*</b>	60
<b>Représentant de proximité</b>	17h / 20h***

Les modalités d'utilisation des heures sont précisées dans le présent accord.

\*Le crédit d'heures mensuel peut être porté à 100% du temps de travail du salarié concerné – les modalités sont précisées dans le présent accord

\*\*Crédit d'heures mensuel incluant le crédit d'heures légal le cas échéant

\*\*\* Le crédit d'heures alloué aux représentants de proximité pour chaque région figure en annexe 1 du présent accord