PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF À L'ORGANISATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DU GROUPE MGEN

(PAR AVENANT N°1 AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 5 MARS 2019)

ENTRE

LES ENTITES JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTE, MGEN UNION, FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES et MGEN SOLUTIONS, PARTIES A L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE MGEN,

Dont les sièges sociaux sont situés :

3, square Max Hymans - 75748 PARIS Cedex 15

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :

D'autre part,

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi

C.F.E. - C.G.C. UES MGEN

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T**. et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**

UNSA-MGEN-VYV S*yndicat* ***N****ational* ***A****utonome du* ***P****ersonnel du secteur* ***P****rivé de l'UES M.G.E.N, du groupe VYV et des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN*

Il a été convenu ce qui suit,

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE 1 : LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES : MISE EN PLACE

Article 1 : Périmètre et nombre de comités sociaux et économiques (CSE)
Article 2 : Mise en place d'un Comité social et économique central (CSEC)
Article 3 : Calendrier de mise en œuvre
Article 4 : Information des délégués syndicaux centraux (DSC) sur l'organisation des élections professionnelles

CHAPITRE 2 : LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES : ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT

Article 1 : Dispositions spécifiques au CSEC
- Article 1.1. Composition du CSEC
- Article 1.2. Attributions du CSEC
- Article 1.3. Consultations du CSEC
- Article 1.4. Heures de délégation des membres du CSEC
- Article 1.5. Moyens mis à disposition des membres du CSEC
- Article 1.6. Réunions ordinaires du CSEC
- Article 1.7. Convocation et ordre du jour du CSEC
- Article 1.8. Réunions préparatoires du CSEC
- Article 1.9. Recours aux expertises au niveau du CSEC

Article 2 : Dispositions spécifiques aux CSE
- Article 2.1. Composition des CSE
- Article 2.2. Attributions générales des CSE
- Article 2.3. Consultations du CSE
- Article 2.4. Heures de délégation des membres du CSE
- Article 2.5. Moyens mis à disposition des membres du CSE
- Article 2.6. Réunions ordinaires du CSE
- Article 2.7. Convocation et ordre du jour du CSE
- Article 2.8. Réunions préparatoires du CSE
- Article 2.9. Remplacement d'un membre titulaire du CSE
- Article 2.10. Budgets des CSE

Article 3 : Dispositions communes aux CSE et au CSEC
- Article 3.1. Règlement Intérieur
- Article 3.2. Procès-verbal des réunions
- Article 3.3. Recours à la visioconférence
- Article 3.4. Délais de consultation

Article 4 : Articulation des procédures d'information/consultation

CHAPITRE 3 : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Article 1 : Périmètre de mise en place
Article 2 : Nombre, modalités de désignation et mandat
- Article 2.1. Nombre de représentants de proximité
- Article 2.2. Modalités de désignation des représentants de proximité
- Article 2.3. Perte du mandat et remplacement

Article 3 : Attributions
Article 4 : Heures de délégation et liberté de circulation
Article 5 : Modalités d'exercice des attributions

CHAPITRE 4 : LES COMMISSIONS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES

Article 1 : Les commissions du CSEC
Article 1.1. Dispositions communes à l'ensemble des commissions du CSEC
Article 1.2. Dispositions spécifiques à chacune des commissions du CSEC
Article 1.2.1. Commission Centrale Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (CCSSCT)
Article 1.2.2. Commission Economique (CE)
Article 1.2.3. Commission Centrale de la Formation (CCF)
Article 1.2.4. Commission Centrale de l'Egalité Professionnelle (CCEP)
Article 1.2.5. Commission d'Information et d'Aide au Logement (CIAL)
Article 1.2.6. Commission des Marchés (CM)
Article 1.2.7. Commission Sociale (CS)
Article 1.2.8. Commission des activités sociales et culturelles (CASC)
Article 2 : Les commissions des CSE
Article 2.1. Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)
Article 2.2. Commission des Représentants de Proximité (CRP)
Article 2.3. Commission Formation (CF)
Article 2.4. Commission Egalité Professionnelle (CEP)

CHAPITRE 5 : BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

CHAPITRE 6 : PLACE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE ET VALORISATION DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL DE L'EXPERIENCE SYNDICALE ET DES COMPETENCES ACQUISES DANS CE CADRE

Article 1 : Formations pendant l'exercice des mandats
Article 1.1. Formations encadrées par la loi
Article 1.2. Formation relative au dialogue social au sein du Groupe MGEN
Article 1.3. Formation certifiante
Article 1.4. Formation liée à l'activité professionnelle
Article 2 : Entretiens spécifiques dans le cadre de l'exercice des mandats
Article 2.1. Entretien de début de mandat
Article 2.2. Entretien de fin de mandat
Article 2.3. Entretien annuel d'évaluation
Article 3 : Garanties attachées à l'exercice des mandats
Article 3.1. Garantie de rémunération et d'évolution de carrière
Article 3.2. Sensibilisation des interlocuteurs au sein du Groupe MGEN
Article 3.3. Conciliation des temps
Article 4 : Accompagnement dans le cadre des cessations de mandats induites par la réforme

CHAPITRE 7 : DROIT SYNDICAL

Article 1 : Instance de négociation et de concertation de l'UES MGEN
Article 1.1. La Commission paritaire Unique de négociation (CPN)
Article 1.2. La Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPEFP)
Article 1.3. La Commission paritaire action logement (CPAL)
Article 2 : Droit syndical dans l'UES MGEN
Article 2.1. Délégués syndicaux centraux des entités juridiques
Article 2.2. Délégués syndicaux centraux au niveau de l'UES MGEN
Article 3 : Droit syndical local
Article 4 : Participation aux instances statutaires
Article 5 : Réunion syndicale d'information

Article 6 : Prise en charge des frais téléphoniques
CHAPITRE 8 : UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Article 1 : Moyens matériels mis à disposition
Article 2 : Messagerie électronique interne
Article 3 : Intranet
Article 4 : Accès à internet
Article 5 : Règles d'utilisation des TIC

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Fédération nationale des associations (FNA)
Article 2 : Prises en charge spécifiques

CHAPITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Principe général
Article 2 : Application de l'accord
Article 3 : Date d'application et durée de l'accord
Article 4 : Commission paritaire de suivi
Article 5 : Révision et dénonciation
Article 6 : Dépôt et publicité

GLOSSAIRE

ANNEXES

PREAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a profondément modifié l'organisation des instances représentatives du personnel élues dans les entreprises en créant notamment le comité social et économique (CSE).

Convaincues de l'importance d'organiser la représentation du personnel afin de la rendre plus efficace et en cohérence avec la réalité de l'organisation économique de l'entreprise tout en préservant un dialogue social de qualité tel que voulu au sein de l'économie sociale et solidaire, l'employeur et les organisations syndicales représentatives du Groupe MGEN ont engagé des négociations afin de mettre en place les nouveaux comités sociaux et économiques, aussi bien au niveau des différentes entités juridiques qui composent le Groupe MGEN qu'au niveau central.

L'employeur souhaite rappeler qu'un dialogue social de qualité entre les parties prenantes au niveau de l'entreprise constitue un levier de performance qu'il convient de privilégier. L'enjeu du dialogue social ne se situe pas seulement dans le respect des obligations légales et réglementaires face aux institutions représentatives du personnel mais se situe surtout dans la prise en considération de ces différentes parties prenantes pour faire évoluer économiquement et socialement l'entreprise.

Dans le nouveau cadre législatif instauré par les ordonnances « Loi Travail », l'employeur et les organisations syndicales représentatives du Groupe MGEN souhaitent rappeler que la reconnaissance de l'Unité Économique et Sociale existant entre les différentes entités issues de la mise en conformité au Code de la mutualité a été le fait des organisations syndicales et de l'employeur. Elle s'est traduite dans un protocole du 16 juillet 2002 et a été confirmée par une décision du Tribunal d'instance du 16 septembre 2002.

La Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, a quant à elle, par décision du 26 novembre 2002, reconnu l'existence de comités d'établissement au sein de chacune des mutuelles dont l'effectif est d'au moins 50 salariés.

Cette structuration des institutions représentatives du personnel a traduit la volonté réaffirmée des parties, de maintenir la cohésion sociale, malgré la scission imposée par le Code de la mutualité.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives du Groupe MGEN partagent également la conviction que la qualité du dialogue social nécessite une représentation du personnel proche des préoccupations et des priorités des salariés, partageant les enjeux et les objectifs stratégiques de l'entreprise et dotée de ressources adaptées pour un fonctionnement plus efficient et incluant la dynamique digitale mise en œuvre au niveau du Groupe MGEN.

Dans ce contexte, l'employeur et les organisations syndicales représentatives du Groupe MGEN, signataires du présent accord, ont convenu de dispositions visant à définir le nombre et le périmètre des établissements distincts composant le Groupe MGEN et dans lesquels sont mis en place les CSE d'établissements distincts, à déterminer les moyens dont ils seront dotés, à mettre en place les représentants de proximité, à établir les principes relatifs à la création du CSE Central et à définir la composition et la mise en place des commissions du CSE Central et des CSE.

Les parties conviennent par ailleurs que d'autres thématiques pouvant contribuer à la qualité du dialogue social seront développées dans le cadre de cet accord telles que relatives :

- à la base de données économiques, sociales et environnementales prévue à l'article L. 2312-18 et suivants du Code du travail,

- aux modalités d'information/consultation des Comités Sociaux et Économiques et à l'Agenda Social relatif au rythme de consultation des instances,

- à la place des représentants du personnel dans l'entreprise et à la valorisation dans leur parcours professionnel de l'expérience syndicale et des compétences acquises dans ce cadre, et ce en lien avec la durée des mandats fixée à 4 ans et avec la limite légale de renouvellement des mandats.

En complément, l'employeur et les organisations syndicales représentatives du Groupe MGEN partageant également la conviction que la qualité du dialogue social intègre, par-delà les instances représentatives du personnel élues, les représentants du personnel désignés, les parties au présent accord ont souhaité y inclure les dispositions spécifiques en vigueur relatives à l'exercice et à l'expression du droit syndical au niveau du Groupe MGEN.

Les parties conviennent que les questions non abordées dans le présent accord seront régies par les dispositions supplétives du Code du travail.

CHAPITRE 1 : LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES : MISE EN PLACE

Article 1 : Périmètre et nombre de comités sociaux et économiques (CSE)

Le périmètre de mise en place des CSE correspond à celui des établissements distincts tels que déterminés par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 comme établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel et en référence concernant le Groupe MGEN à :

- l'Accord portant reconnaissance d'une UES MGEN du 20 décembre 2004 composée des établissements distincts suivants : MGEN, MGEN union, MGEN Action sanitaire et Sociale, MGEN Vie, MGEN Filia, Fondation d'entreprise MGEN pour la Santé Publique et MGEN Centres de Santé

- l'Avenant n° 1 à l'Accord portant reconnaissance d'une UES MGEN du 17 décembre 2015 portant intégration à l'UES MGEN du GIE MGEN Technologies

- l'Avenant n° 3 à l'Accord portant reconnaissance d'une UES MGEN du 2 mars 2020 portant intégration à l'UES MGEN de MGEN Solutions

En application du critère législatif, il est déterminé au jour de la signature du présent accord 6 établissements distincts et la mise en place de 6 CSE correspondant aux 6 entités juridiques du Groupe MGEN dont la liste figure en annexe 1 (*MGEN, MGEN ASS, MGEN CS, MGEN Union, MGEN Technologies et MGEN Solutions*).

Les parties signataires conviennent que le nombre et/ou le périmètre de chacun des établissements distincts pourront évoluer en fonction des variations de périmètre du Groupe MGEN pouvant résulter notamment d'acquisition, de cession, d'ouverture ou de fermeture de tout ou partie d'un établissement distinct.

Ces modifications font l'objet d'une information-consultation préalable du CSE Central et des CSE concernés. Par la suite, les modifications ainsi intervenues font l'objet d'une information du CSE Central, au plus tard, à l'occasion de la première réunion suivant la date de la modification.

Article 2 : Mise en place d'un Comité social et économique central (CSEC)

En application de l'article L. 2313-1 du Code du travail, des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts.

En conséquence, il est déterminé au jour de la signature du présent accord la mise en place d'un CSEC au niveau de l'UES MGEN.

Dans chaque CSE, lors de la première réunion faisant suite aux élections, les membres titulaires élus, ou leur suppléant en cas d'absence, toutes catégories confondues, réunis en collège unique, désignent par un vote à bulletin secret les membres titulaires et suppléants du CSEC. En cas d'égalité de voix, le candidat le plus âgé est retenu.

Il est précisé que les membres titulaires du CSEC doivent nécessairement être choisis parmi les membres titulaires des CSE d'établissement, mais que les membres suppléants du CSEC peuvent être choisis parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE d'établissement.

Article 3 : Calendrier de mise en œuvre

La date précise des élections de la délégation du personnel aux CSE (1er tour et 2nd tour le cas échéant) sera déterminée dans le cadre du protocole d'accord pré-électoral établi au niveau de l'UES MGEN, en application des dispositions légales.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour une durée de quatre ans.

Article 4 : Information des délégués syndicaux centraux (DSC) sur l'organisation des élections professionnelles

Les parties signataires, conscientes de la nécessité de coordonner l'organisation des élections professionnelles au sein de l'entreprise, conviennent que les DSC du Groupe MGEN seront préalablement informés de l'engagement du processus électoral.
Les élections se dérouleront conformément aux dispositions définies dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

CHAPITRE 2 : LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUE : ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT

Les parties conviennent de déterminer dans le cadre du présent accord les principes relatifs à la création du CSEC UES MGEN dont la mise en œuvre sera effective après élection des membres des CSE.

Article 1 : Dispositions spécifiques au CSEC

Article 1.1. Composition du CSEC

Le CSEC comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants, composée de 15 membres titulaires et 15 membres suppléants. En cas d'intégration de nouvelles entités juridiques modifiant le périmètre de l'UES, cette composition pourra faire l'objet d'une révision.

En ce qui concerne l'élection des représentants du personnel au Comité Social et Économique Central de l'UES MGEN, il est rappelé les principes ci-dessous :

Les élections des représentants du personnel au Comité Social et Économique Central par chacun des Comités Sociaux et Économiques auront lieu au cours de la réunion suivant la mise en œuvre de ces derniers.

Il est rappelé que peuvent seuls prendre part au vote les membres titulaires (ou les suppléants qui remplacent des titulaires) des Comités Sociaux et Économiques.

En matière d'éligibilité, un membre titulaire d'un Comité Social et Économique peut être candidat à un poste de titulaire ou suppléant du Comité Social et Économique Central.

Un membre suppléant d'un Comité Social et Économique ne peut être candidat à un poste de membre titulaire du Comité Social et Économique Central.

Le vote se déroulera au scrutin majoritaire à un tour.

En complément, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSEC choisi, soit parmi les représentants syndicaux aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités.

Le CSEC est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté en tant que de besoin de toute personne en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour et de deux collaborateurs maximums qui ont voix consultative conformément aux dispositions de l'article L. 2316-13 du Code du travail.

Un bureau du CSEC est mis en place. Dans ce cadre, au cours de la première réunion qui suit le processus électoral, le CSEC procède à la désignation d'un secrétaire du CSE Central, parmi les membres titulaires. Il est assisté dans ses missions par un secrétaire adjoint également désigné parmi les membres élus titulaires du CSEC. Le CSEC désigne également un trésorier et un trésorier adjoint parmi ses membres titulaires. Le règlement intérieur du CSEC, visé à l'article 3.1 du présent chapitre, précisera les modalités de désignation et les attributions des membres de ce bureau.

Article 1.2. Attributions du CSEC

Le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs dévolus aux directions des établissements distincts.

Article 1.3. Consultations du CSEC

Dans ce cadre, le CSEC est obligatoirement consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces consultations récurrentes interviennent au niveau de l'UES MGEN selon une fréquence annuelle. L'ensemble des données nécessaires à ces consultations figure dans la base de données économiques, sociales et environnementales. À défaut, l'employeur fournira, en amont des consultations, les données s'y rapportant.

Au-delà des consultations récurrentes mentionnées ci-dessus, le CSEC a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Dans ce cadre, le CSEC est consulté périodiquement sur certains sujets, dans les conditions fixées à l'article 4 du présent chapitre.

Article 1.4. Heures de délégation des membres du CSEC

Il est alloué à chaque membre titulaire et à chaque représentant syndical au CSEC un crédit annuel de 40 heures de délégation.

Il est rappelé que, pour l'utilisation du crédit d'heures ainsi alloué, tout salarié investi d'une fonction de représentation du personnel (élu ou désigné) doit informer préalablement son responsable hiérarchique de son absence par la remise d'un bon de délégation. Pour des raisons évidentes d'organisation, cette information doit être systématiquement effectuée en amont de l'utilisation des heures de délégation. À l'exception des situations n'ayant pu être anticipées, cette information s'effectue 48 heures à l'avance.

En complément et pour permettre à l'instance d'assurer le rôle que les parties lui ont dévolu, des crédits d'heures spécifiques sont alloués :

- un mi-temps pour le secrétaire de l'instance, ce crédit étant mutualisable avec le secrétaire adjoint ;

- un crédit de 280 heures par an au trésorier de l'instance, mutualisables avec le trésorier adjoint.

Article 1.5. Moyens mis à disposition des membres du CSEC

Un local est mis à disposition du CSEC dans les locaux du siège du Groupe MGEN. Ce local est celui du secrétaire du CSEC. Ce local est doté de postes informatiques, d'imprimantes et d'une ligne téléphonique, ainsi que de la maintenance nécessaire au fonctionnement normal de ces outils.

Les membres du CSEC ont la possibilité d'utiliser une salle de réunion pour l'exercice de leur mandat dans les conditions de réservation en vigueur au niveau de l'entreprise.

L'accès et l'utilisation des outils informatiques s'effectuent dans les conditions visées au chapitre 8 du présent accord.

Il est rappelé que les membres du CSEC disposent, dans le cadre de leurs attributions, d'un libre droit de circulation au sein des différents établissements et centres de travail du groupe MGEN.

Chaque membre du CSEC sera doté d'un accès à une licence office 365 E3.

Article 1.6. Réunions ordinaires du CSEC

Le CSEC tiendra 6 réunions ordinaires annuelles, à l'initiative de l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles.

Au mois d'octobre de chaque année, est établi un calendrier prévisionnel des CSEC pour l'année suivante, en concertation avec le secrétaire.

Les membres élus titulaires, suppléants et représentants syndicaux siègent lors des réunions du CSEC.

Pour les réunions portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, participent également au CSEC, sur convocation de l'employeur :

- l'Inspecteur du travail ;
- le Médecin du travail ;
- l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale

et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces membres n'ont vocation à être présents à la réunion que durant le temps où les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail sont abordées.

Ces membres de droit n'ont qu'une voix consultative, ils ne prennent pas part au vote du CSEC.

Aussi, pour faciliter leur présence, il est convenu entre les parties au présent accord que les points portant sur ces trois domaines sont regroupés dans l'ordre du jour afin d'être abordés successivement. Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur est assimilé à du temps de travail effectif. Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSEC. Ce temps de réunion est pris en compte à hauteur d'une demi-journée ou d'une journée au regard de la convocation adressée par l'employeur. Si la réunion s'étend au-delà de la demi-journée ou de la journée, le temps complémentaire correspondant est pris en compte.

Le temps passé en déplacement par les représentants du personnel pour se rendre à une réunion convoquée par l'employeur est compté comme temps de travail sur la base du temps passé dans les transports entre le domicile et le lieu de la réunion, déduction faite du temps de trajet habituel (sauf déplacements pendant le temps de travail habituel). Les frais engagés dans ce cadre sont pris en charge selon les barèmes de la politique Voyages du Groupe MGEN, à l'exception des billets de train pour lesquels le remboursement est accepté jusqu'au tarif de 1ère classe.

Article 1.7. Convocation et ordre du jour du CSEC

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le Président du CSEC, ou la personne mandatée à cet effet en cas d'empêchement et le Secrétaire, ou le Secrétaire-adjoint en cas d'absence de ce dernier. Il doit être communiqué aux membres du CSEC titulaires et suppléants ainsi qu'aux représentants syndicaux au moins huit jours avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit par le Président du CSEC ou par le Secrétaire et, en son absence, par le Secrétaire-adjoint.

L'envoi de la convocation, de l'ordre du jour et des documents servant de support aux informations et consultations aux membres titulaires et suppléants du CSEC et aux représentants syndicaux se fait dans le délai mentionné ci-dessus, par voie électronique avec accusé de réception.

Article 1.8. Réunion préparatoire du CSEC

Il est alloué aux élus titulaires, suppléants et aux représentants syndicaux, une demi-journée de réunion préparatoire aux réunions du CSEC.

Sur demande formulée auprès de l'employeur, et selon les points figurants à l'ordre du jour, il pourra être accordé une demi-journée complémentaire de préparation aux réunions du CSEC.

Ces temps de préparations ne sont pas imputables sur les heures de délégation.

Article 1.9. Recours aux expertises au niveau du CSEC

Le CSEC, dans le cadre des consultations récurrentes, peut décider de recourir à des expertises. Sauf accord préalable de l'employeur, les cas de recours aux expertises, la détermination du niveau où se situe l'expertise (CSEC/CSE) et les répartitions de frais entre le CSEC et l'employeur sont régis par les dispositions de droit commun.

❒ *Choix de l'expert*

À compter de la désignation de l'expert par le CSEC, les membres du comité peuvent établir un cahier des charges qu'ils notifient à l'employeur. À compter de sa désignation l'expert dispose de :

- 3 jours pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur dispose quant à lui de 5 jours pour répondre à cette demande ;

- 10 jours pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

❒ *Délai d'expertise*

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSEC, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, l'expert doit remettre son rapport :

- 15 jours au moins avant la fin du délai à l'issue duquel le CSEC est réputé avoir été consulté lorsqu'il s'agit d'une expertise réalisée dans le cadre d'une consultation ;

- dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation lorsque le CSEC décide de recourir à une expertise en dehors des cas de consultation, notamment suite au constat d'un risque grave, identifié et actuel ou bien en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSEC, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique. L'expert désigné par le CSEC peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise. L'expert désigné vérifie alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation.

Article 2 : Dispositions spécifiques aux CSE

Les dispositions ci-après sont applicables à l'ensemble des CSE de l'UES MGEN. Il est rappelé que le périmètre de chaque établissement distinct de l'UES MGEN pour la mise en place des CSE est celui défini à l'article 1 du chapitre 1 du présent accord.

Article 2.1. Composition des CSE

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE est fixé à chaque renouvellement de l'instance par le protocole d'accord préélectoral en fonction des effectifs et conformément aux dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail (voir annexe 2).

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté en tant que de besoin de toute personne en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour et de trois collaborateurs maximums qui ont voix consultative conformément aux dispositions de l'article L. 2315-23 du Code du travail.

Le CSE désigne au cours de la première réunion suivant son élection, un secrétaire, un secrétaire adjoint ainsi qu'un trésorier et un trésorier adjoint parmi ses membres titulaires.

En complément, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct peut désigner un représentant syndical au CSE dans les conditions fixées à l'article L.2314-2 du Code du travail.

Enfin, un « *référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* » est désigné parmi les membres élus du CSE (article L. 2314-1 du Code du travail).

Article 2.2. Attributions générales des CSE

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

Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement distinct, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

- La modification de son organisation économique ou juridique ;

- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

La délégation du personnel au CSE a également pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'établissement distinct, au regard du rapport d'activité émanant de la commission des représentants de proximité.

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

Article 2.3. Consultations du CSE

Dans ce cadre et en référence à ce qui est porté à l'information-consultation du CSEC, le CSE est obligatoirement consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'ensemble des données nécessaires à cette consultation figure dans la base de données économiques, sociales et environnementales. A défaut, l'employeur fournira, en amont des consultations, les données s'y rapportant.
Le CSE est également informé ou consulté périodiquement sur certains sujets, dans les conditions fixées à l'article 4 du présent chapitre.

Article 2.4. Heures de délégation des membres du CSE

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures conformément aux dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail (voir tableau en annexe 3).

Les représentants syndicaux bénéficient du même nombre d'heures de délégation que les membres titulaires.

Il est rappelé que, pour l'utilisation du crédit d'heures ainsi alloué, tout salarié investi d'une fonction de représentation du personnel (élu ou désigné) doit informer préalablement son responsable hiérarchique de son absence par la remise d'un bon de délégation ou par la saisie dans l'outil de gestion des temps. Pour des raisons évidentes d'organisation, cette information doit être systématiquement effectuée en amont de l'utilisation des heures de délégation. A l'exception des situations n'ayant pu être anticipées, cette information s'effectue 48 heures à l'avance.

Par application des dispositions des articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du Code du travail, les membres titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation légal dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant l'identité de celui qui donne et de celui qui reçoit les heures, ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

En complément et pour permettre à l'instance d'assurer le rôle que les parties lui ont dévolu, des crédits d'heures spécifiques sont alloués :

- un crédit annuel de 252 heures pour le secrétaire de l'instance, mutualisables avec le secrétaire adjoint ;

- un crédit annuel de 84 heures au trésorier de l'instance, mutualisables avec le trésorier adjoint.

Article 2.5. Moyens mis à disposition des membres du CSE

Un local est mis à disposition de chaque CSE. Ce local est celui du secrétaire du CSE. Ce local est doté de postes informatiques, d'imprimantes et d'une ligne téléphonique, ainsi que de la maintenance nécessaire au fonctionnement normal de ces outils.

Les membres du CSE ont la possibilité d'utiliser une salle de réunion pour l'exercice de leur mandat dans les conditions de réservation en vigueur au niveau de l'entreprise.

L'accès et l'utilisation des outils informatiques s'effectuent dans les conditions visées au chapitre 8 du présent accord.

Il est rappelé que les membres du CSE disposent, dans le cadre de leurs attributions, d'un libre droit de circulation au sein des différents établissements et centres de travail de l'établissement distinct au sein duquel ils exercent leur mandat.

Chaque membre du CSE sera doté d'un accès à une licence office 365 E3.

Article 2.6. Réunions ordinaires du CSE

Chaque CSE tient onze réunions mensuelles ordinaires par an, soit une chaque mois sauf au mois d'août, étant précisé que les réunions de CSE organisées en juillet et en septembre ne peuvent être séparées par un délai supérieur à 60 jours.

Parmi ces onze réunions de plein exercice :

- quatre réunions prévues à l'article L. 2315-27, alinéa 1 du Code du travail portent, en complément des autres points figurant à l'ordre du jour, sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail se tiennent à raison d'une par trimestre ;

- au moins deux réunions portent, en complément des autres points figurant à l'ordre du jour, sur les attributions du CSE en matière de réclamations individuelles et collectives au regard du compte rendu qui lui est transmis par la Commission des représentants de proximité.

Conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail, seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSE.

Les suppléants seront néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires et aux représentants syndicaux. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire.

Par exception, les suppléants peuvent assister à une réunion mensuelle ordinaire par an afin d'associer l'ensemble des membres du CSE aux sujets abordés dans le cadre de cette instance et de garantir une cohésion d'ensemble.

Au mois de novembre de chaque année, un calendrier prévisionnel des CSE est établi pour l'année suivante, en concertation avec le secrétaire.

Pour les réunions portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, l'employeur procède également à la convocation des personnes suivantes :

- l'Inspecteur du travail ;
- le Médecin du travail ;
- l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale

et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces membres n'ont vocation à être présents à la réunion que durant le temps où les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail sont abordées. Ces membres de droit n'ont qu'une voix consultative, ils ne prennent pas part au vote du CSE. Aussi, pour faciliter leur présence, il est convenu entre les parties au présent accord que les points portant sur ces trois domaines sont regroupés dans l'ordre du jour afin d'être abordés successivement.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur est assimilé à du temps de travail effectif. Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE. Ce temps de réunion est pris en compte à hauteur d'une demi-journée ou d'une journée au regard de la convocation adressée par l'employeur. Si la réunion s'étend au-delà de la demi-journée ou de la journée, le temps complémentaire correspondant est pris en compte.

Le temps passé en déplacement par les représentants du personnel pour se rendre à une réunion convoquée par l'employeur est compté comme temps de travail sur la base du temps passé dans les transports entre le domicile et le lieu de la réunion, déduction faite du temps de trajet habituel (sauf déplacements pendant le temps de travail habituel). Les frais engagés dans ce cadre sont pris en charge selon les barèmes de la politique Voyages du Groupe MGEN, à l'exception des billets de train pour lesquels le remboursement est accepté jusqu'au tarif de 1ère classe. Dans le cas où un membre suppléant de la délégation du personnel au CSE est amené à remplacer momentanément un titulaire, ses frais de déplacement engagés pour se rendre aux réunions du CSE sont pris en charge par l'employeur sur la base des règles en vigueur au sein du Groupe MGEN.

L'employeur prend par ailleurs en charge un abonnement SNCF annuel pour chaque membre titulaire de la délégation du personnel au CSE.

Article 2.7. Convocation et ordre du jour du CSE

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président du CSE, ou la personne mandatée à cet effet en cas d'empêchement et le secrétaire, ou par le secrétaire adjoint en cas d'absence de ce dernier. Il doit être communiqué aux membres du CSE titulaires et suppléants ainsi qu'aux représentants syndicaux au moins 5 jours calendaires avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit par le Président du CSE ou par le secrétaire et, en son absence par le secrétaire adjoint.

L'envoi de la convocation, de l'ordre du jour et des documents servant de support aux informations et consultations aux membres titulaires et suppléants du CSE et aux représentants syndicaux se fait dans le délai mentionné ci-dessus, par voie électronique avec accusé de réception.

Article 2.8. Réunion préparatoire du CSE

Chaque réunion du CSE peut être précédée d'une séance de travail préparatoire d'une demi-journée à laquelle participent les membres titulaires et un tiers des membres suppléants du CSE ainsi que les représentants syndicaux au CSE.

Sur demande formulée auprès de l'employeur, et selon les points figurants à l'ordre du jour, il pourra être accordé une demi-journée complémentaire de préparation aux réunions du CSE.

Article 2.9. Remplacement d'un membre titulaire du CSE

Lorsqu'un membre titulaire de la délégation du personnel au CSE cesse ses fonctions ou est absent et suspend l'exécution de son mandat, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article 2.10 Budgets des CSE

Chaque CSE bénéficie d'une subvention de fonctionnement et d'une subvention ayant pour objet le financement des activités sociales et culturelles (dite « subvention ASC »).

La subvention de fonctionnement de chaque CSE est égale à 0,22 % de la masse salariale brute (masse salariale issue de la déclaration sociale nominative) de son établissement distinct d'implantation.

La subvention ASC de chaque CSE est quant à elle au moins égale à 1,88 % de la masse salariale brute (masse salariale issue de la déclaration sociale nominative) de son établissement distinct d'implantation.

Article 3 : Dispositions communes aux CSE et au CSEC

Article 3.1. Règlement Intérieur

Les CSE et le CSEC déterminent, dans un règlement intérieur, leurs modalités de fonctionnement et celles de leurs rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui leur sont conférées.

Il est rappelé que le contenu du règlement intérieur est librement déterminé par les membres de ces comités sous réserve de ne pas prévoir de clause imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales.

Article 3.2. Procès-verbal des réunions

A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE ou du CSEC concerné, ou le Secrétaire de séance dans un délai de 15 jours à l'issue de la réunion.

Le procès-verbal est adressé au président et aux membres de l'instance concernée par le secrétaire. Il est ensuite soumis aux membres de cette instance pour approbation lors de la réunion suivante.

En accord entre la Direction et les membres de l'instance concernée, le procès-verbal pourra être approuvé par voie électronique avant la réunion suivante.

Les modalités d'approbation des procès-verbaux sont inscrites dans le règlement intérieur des CSE et du CSEC. Seuls les procès-verbaux approuvés sont publiés ou rendus publics.

Article 3.3. Recours à la visioconférence

Afin de concilier qualité du dialogue social et développement du télétravail au sein de l'entreprise, les instances sont organisées selon une formule mixte distanciel/présentiel, via visioconférence, laissant à chaque participant (représentants du personnel et représentants de la Direction) le choix entre se rendre au siège pour assister à l'instance, ou la suivre à distance, en cohérence avec l'organisation de son activité.

Le dispositif mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Article 3.4. Délais de consultation

Le point de départ du délai de consultation court à compter :

- soit de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ;

- soit de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Le CSEC ou le CSE concerné est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai :

- d'un mois à compter de la transmission des informations ou ;

- de 2 mois en cas d'intervention d'un expert ou ;

- de 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSE.

Article 4 : Articulation des procédures d'information/consultation

Selon la nature du projet, la procédure d'information/consultation du CSEC et/ou du ou des CSE concernés s'effectue selon les modalités définies dans le tableau ci-dessous :

Catégories de projets	Instances à informer et/ou à consulter
Projet d'entreprise sans mesure d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements	Consultation du CSEC / Information postérieure des CSE
Projet d'entreprise avec d'éventuelles mesures de mise en œuvre non encore définies	Consultation du CSEC / Consultation postérieure des CSE
Projet d'entreprise avec mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements	Consultation du ou des CSE concernés / Consultation postérieure du CSEC
Projet d'établissement(s)	Consultation du ou des CSE concernés

CHAPITRE 3 : LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Compte tenu de l'effectif et du périmètre de certains CSE, pour garantir la représentation de l'ensemble du personnel et la qualité du dialogue social, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité (ci-après « RP ») en application des dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail, véritables acteurs du dialogue social local.

Article 1 : Périmètre de mise en place

Des RP sont mis en place au sein de chacun des centres ou établissements relevant du périmètre d'un CSE sans que cette mise en place ne confère aux centres ou établissements concernés la qualité d'établissement distinct.
Les évolutions des effectifs susceptibles d'intervenir pendant la durée des mandats ne sont prises en compte qu'à l'occasion du renouvellement du CSE. En revanche, les futurs centres ou établissements se verront doter de représentants de proximités, désignés selon les modalités définies ci-après.

Article 2 : Nombre, modalités de désignation et mandat

Article 2.1. Nombre de représentants de proximité

Au sein des centres ou établissements relevant du périmètre d'un CSE, les représentants de proximités sont désignés par le CSE en fonction des effectifs, comme indiqué ci-dessous :

- Centre ou établissement occupant de 11 à 49 salariés : 1 RP titulaire, 1 RP suppléant
- Centre ou établissement occupant de 50 à 89 salariés : 2 RP titulaires, 2 RP suppléants
- Centre ou établissement occupant de 90 à 129 salariés : 3 RP titulaires, 3 RP suppléants
- Centre ou établissement occupant de 130 à 169 salariés : 4 RP titulaires, 4 RP suppléants
- Centre ou établissement occupant de 170 à 209 salariés : 5 RP titulaires, 5 RP suppléants
- Centre ou établissement occupant de 210 à 249 salariés : 6 RP titulaires, 6 RP suppléants
- Centre ou établissement occupant au moins 250 salariés : 7 RP titulaires, 7 RP suppléants

En application des modalités de désignation fixées à l'article 2.2 du présent chapitre, pour les centres occupant moins de 11 salariés, au moins 1 RP peut être désigné.

En application des règles susvisées, le nombre et la répartition des mandats de RP, à la date de signature du présent accord, sont mentionnés en annexe 4. Le nombre et la répartition de RP est révisable à l'occasion de chaque processus électoral.

Article 2.2. Modalités de désignation des représentants de proximité

Les RP sont désignés, pour la durée du mandat des membres du CSE, par chaque CSE selon les modalités décrites ci-après.

Pour l'ensemble des centres ou établissements relevant d'un établissement distinct, chaque organisation syndicale représentative communique par écrit au président et au secrétaire du CSE le nom des candidats aux mandats de RP. Pour être désigné RP, le salarié doit être affecté au centre ou à l'établissement auquel ce mandat est rattaché.

Au regard de ces listes de candidats, le CSE procède en séance à la désignation des RP en respectant les règles d'attributions suivantes :

- Pour les centres ou établissements de moins de 11 salariés : le poste de RP est attribué à un salarié détenant un mandat de délégué syndical sur ce centre ou établissement. S'il existe plusieurs délégués syndicaux sur ce centre ou établissement, plusieurs RP peuvent être ainsi désignés.

- Pour les centres ou établissements occupant de 11 à moins de 50 salariés : le poste de RP titulaire et le poste de RP suppléant sont attribués à l'organisation syndicale représentative ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages valablement exprimés au 1er tour de la dernière élection de la délégation du personnel au CSE. Le nombre de suffrages valablement exprimés est apprécié dans ce cadre au niveau dudit centre ou établissement.

- Pour les centres ou établissements occupant 50 salariés et plus : les postes de RP titulaires et suppléants sont attribués proportionnellement au nombre de suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, au 1er tour de la dernière élection de la délégation du personnel au CSE. Le nombre de suffrages valablement exprimés est apprécié dans ce cadre au niveau dudit centre ou établissement.

Si, à l'issue de ce processus désignatif, certains mandats de RP ne sont pas pourvus, une carence est constatée jusqu'à ce qu'un candidat soit proposé et désigné à ce poste selon les modalités décrites au présent article.

Sauf en cas de perte du mandat, le représentant de proximité est désigné jusqu'aux prochaines élections de CSE.

Il a la qualité de salarié protégé.

Article 2.3. Perte du mandat et remplacement

La mutation du représentant de proximité en dehors de l'établissement au sein duquel il exerce ses attributions emporte la fin de son mandat.

Lorsqu'un représentant de proximité perd son mandat, notamment suite à démission du mandat, rupture du contrat de travail, mobilité en dehors de l'établissement distinct, mobilité en dehors du centre ou de l'établissement de rattachement ou sur décision du CSE, il est remplacé par un représentant de proximité suppléant appartenant à la même organisation syndicale. Le remplacement devient effectif au moment de la notification de ce remplacement par l'organisation syndicale concernée, adressée au Président, au Secrétaire du CSE et à la DRH-Groupe (via l'adresse DRHRelationssociales@mgen.fr).

En l'absence de suppléant, le CSE procédera à la désignation d'un nouveau représentant de proximité, au bénéfice de l'organisation syndicale concernée, selon les modalités et conditions précisées ci-dessus et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection des membres du CSE.

Le mandat de représentant de proximité prend en tout état de cause fin au terme des mandats des membres élus du CSE l'ayant désigné.

Article 3 : Attributions

Les RP sont des représentants du personnel intervenant dans un champ de compétence plus restreint que celui du comité social et économique auquel, au titre des attributions dévolues par les textes, ils ne peuvent se substituer.

Pour autant, les représentants de proximité, à l'écoute du terrain, constituent de véritables relais du CSE et dans ce cadre exercent les attributions suivantes :

- Présentent au représentant de l'employeur au niveau local et font remonter à l'employeur au niveau du CSE les réclamations individuelles ou collectives locales 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.

- Transmettent au CSE toute situation qui leur paraît relever de l'exercice du droit d'alerte, c'est-à-dire une atteinte aux droits des personnes au sens de l'article L. 2312-59 du code du travail ou un danger grave et imminent au sens de l'article L. 2312-60 du code du travail.

- Contribuent à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au local autour du document unique et transmet au CSE ou à la commission santé-sécurité, les suggestions des salariés en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail, les alertes en matière de risques psycho sociaux et harcèlement, agissant ainsi comme une courroie de transmission des observations issues ou reçues du terrain.

- Procèdent, sur délégation de la commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), aux inspections des différents centres ou établissements du Groupe MGEN et aux enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

- Prennent en charge la gestion locale afférente aux activités sociales et culturelles du CSE, ou du CSEC dans les périmètres où il en assure la gestion par délégation du CSE.

Pour autant et dans ces mêmes domaines, les RP ne disposent d'aucun pouvoir de nature consultative ou en matière d'expertise.

Article 4 : Heures de délégation et moyens

Pour exercer les attributions confiées dans le cadre de son mandat, le représentant de proximité dispose d'un crédit d'heures mensuel. Ce crédit d'heures est déterminé selon l'effectif du centre ou de l'établissement[1] :

- 4 heures dans les centres ou établissements de moins de 11 salariés ;

- 7 heures dans les centres ou établissements occupant de 11 à 49 salariés ;

- 12 heures dans les centres ou établissements occupant 50 salariés et plus.

Les heures de délégation non utilisées sont reportables d'un mois sur l'autre. Ce report est toutefois limité au volume mensuel alloué en fonction des effectifs du centre ou de l'établissement. En d'autres

[1] *Lorsque l'effectif d'un centre ou d'un établissement pris en compte pour déterminer le crédit d'heures varie, le crédit d'heures évolue également. Ainsi, les crédits d'heures mentionnés ci-dessus peuvent évoluer à la baisse ou à la hausse en fonction du franchissement des différents seuils d'effectifs. La variation de crédits d'heures intervenant dans ce cadre est portée à la connaissance des intéressés et des délégués syndicaux centraux le mois précédant sa mise en œuvre.*

termes, par l'effet de ce report, le volume mensuel d'heures de délégation pour un mois considéré est plafonné au double d'un crédit mensuel normal.

À titre d'illustration : Un RP disposant de 7 heures de délégation par mois ne peut jamais reporter plus de 7 heures non utilisées sur le mois suivant. Il ne peut pas non plus disposer de plus de 14 heures par mois en cas de report.

Les RP suppléants ne disposent pas d'heures de délégation.

Il est rappelé que, pour l'utilisation du crédit d'heures ainsi alloué, le RP doit informer préalablement son responsable hiérarchique de son absence par la remise d'un bon de délégation ou via l'outil de gestion des temps. Pour des raisons évidentes d'organisation, cette information doit être systématiquement effectuée en amont de l'utilisation des heures de délégation. À l'exception des situations n'ayant pu être anticipées, cette information s'effectue 48 heures à l'avance.

Un local à usage non exclusif est mis à la disposition des RP au niveau de leur centre ou établissement d'implantation afin qu'ils puissent exercer leurs attributions. Ce local est équipé de moyens informatiques et bureautiques adaptés ainsi que de la maintenance associée.

Au niveau de chaque centre de travail ou établissement où sont implantés des représentants de proximité, une boite aux lettres électronique est mise en place pour :

- assurer la transmission des informations aux salariés relatives à la gestion des activités sociales et culturelles ;

- faciliter la communication des salariés vers les représentants de proximité.

Article 5 : Modalités d'exercice des attributions

Relais d'échanges auprès des représentants de l'employeur mais aussi entre les salariés et les membres du CSE, les représentants de proximité exercent leurs attributions selon les modalités suivantes :

- Un espace digitalisé dédié aux missions des représentants de proximité est mis en place. Le représentant de proximité saisi d'une ou plusieurs réclamations individuelles ou collectives locales 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 dépose sur l'espace digitalisé dédié la ou les réclamations qui sont instruites par le représentant de l'employeur au niveau du centre ou de l'établissement. La réponse apportée par le représentant de l'employeur au niveau du centre ou de l'établissement, au besoin après sollicitation de la Direction des Relations et des Affaires Sociales, sera apportée dans un délai de 14 jours calendaires sur l'espace digitalisé.

- Dans le cadre des attributions du RP liées à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la transmission au CSE ou à la commission santé-sécurité et conditions de travail, des suggestions des salariés en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail, des alertes en matière de risques psycho sociaux et harcèlement, des rapports d'inspections et d'enquêtes s'effectue également par l'espace digitalisé dédié. Sont également déposés dans l'espace digitalisé les documents uniques d'évaluation des risques (DUERP) lors de leur élaboration ou de leur mise à jour. Par ailleurs, les accidents du travail/trajet sont portés à la connaissance des représentants de proximité et du secrétaire de

la CSSCT de l'établissement distinct par mail le jour de leur survenance si l'employeur en est informé, sinon le jour où est informé l'employeur.

Il est précisé que cet espace digitalisé est accessible aux RP ainsi qu'aux autres représentants habilités du fait de leurs attributions (membres de la CRP ou de la CSSCT notamment). Un tableau annexé au présent accord (Annexe 5) détaille les droits, en termes d'accès, sur cet espace selon les mandats détenus. L'accès à cet espace digitalisé et à ses contenus induit un nécessaire respect de la confidentialité au regard des informations et documents pouvant y figurer.

En complément, des réunions physiques sont mises en place par le représentant de l'employeur au local au moins une fois par trimestre. Y sont conviés les RP titulaires / suppléants lorsque ces derniers remplacement un titulaire absent ou indisponible et les délégués syndicaux locaux désignés au niveau du centre de travail. Ces réunions devront donner lieu à l'établissement d'un ordre du jour et le compte rendu établi par l'employeur devra être déposé sur l'espace digitalisé dédié.

Afin d'assurer une information des salariés concernant le dialogue social de proximité, les réponses aux réclamations individuelles et collectives, les comptes-rendus de réunions physiques sont portés à la connaissance des salariés du centre notamment par voie d'affichage sur les panneaux de la Direction. Le DUERP est quant à lui tenu à disposition des salariés pour consultation.

CHAPITRE 4 : LES COMMISSIONS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES

Les parties signataires conviennent de mettre en place les commissions telles que prévues aux articles L. 2315-36 et suivants du Code du travail, selon la répartition suivante :

- Commissions centrales au niveau du CSEC : une commission santé, sécurité et des conditions de travail ; une commission économique ; une commission de la formation ; une commission de l'égalité professionnelle ; une commission d'information et d'aide au logement ; une commission des marchés ; commission sociale et une commission des activités sociales et culturelles.

- Commissions d'établissements distincts au niveau des CSE : une commission santé, sécurité et des conditions de travail ; une commission de la formation ; une commission de l'égalité professionnelle et une commission des représentants de proximité.

Article 1 : Les commissions du CSEC

La mise en place des commissions centrales visées au présent article interviendra à la suite de la mise en place du CSEC.

Article 1.1. Dispositions communes à l'ensemble des commissions du CSEC

Les commissions centrales se réunissent une fois par an, préalablement aux réunions ordinaires du CSEC, sur convocation de l'employeur transmise par voie électronique 8 jours avant la commission, comportant l'ordre du jour et les documents nécessaires aux débats. Sur demande exceptionnelle de la majorité des membres de la commission, une seconde réunion peut se tenir sur l'année.

Par exception, la commission des marchés, la commission économique, la commission formation et la commission des activités sociales et culturelles se tiennent à raison de deux fois par an. Par ailleurs, en

raison de l'urgence des situations qui y sont abordées, la commission sociale se réunit autant que de besoin sans pouvoir excéder une fois par mois.

Chaque commission centrale désigne un président, sauf dans l'hypothèse où la présidence revient à l'employeur, et un secrétaire parmi ses membres. L'ordre du jour est élaboré conjointement par le secrétaire et le président de la commission.

Les comptes rendus des commissions centrales sont établis par leurs secrétaires. Ils sont adressés aux membres de ces commissions centrales ainsi qu'aux membres du CSEC.

Les commissions centrales n'ont pas voix délibérative.

En cas d'absence temporaire d'un membre de commission, son remplacement est assuré par un membre élu du CSEC appartenant à la même organisation syndicale. Ce remplacement est porté à la connaissance de l'employeur au moins 3 jours avant la tenue de la commission.

En cas d'absence temporaire du secrétaire ou du président de la commission, quand il s'agit d'une présidence salariée, son remplacement par un membre de la commission s'effectue selon les mêmes règles d'information et de prévenance. Il est alors autorisé à mutualiser ses heures de délégation au titre de son mandat de secrétaire ou président avec son remplaçant.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur est assimilé à du temps de travail effectif. Ce temps de réunion est pris en compte à hauteur d'une demi-journée ou d'une journée au regard de la convocation adressée par l'employeur. Si la réunion s'étend au-delà de la demi-journée ou de la journée, le temps complémentaire correspondant est pris en compte.

Le temps passé en déplacement par les représentants du personnel pour se rendre à une réunion convoquée par l'employeur est compté comme temps de travail sur la base du temps passé dans les transports entre le domicile et le lieu de la réunion, déduction faite du temps de trajet habituel (sauf déplacements pendant le temps de travail habituel). Les frais engagés dans ce cadre sont pris en charge selon les barèmes de la politique Voyages du Groupe MGEN, à l'exception des billets de train pour lesquels le remboursement est accepté jusqu'au tarif de 1ère classe.

Article 1.2. Dispositions spécifiques à chacune des commissions du CSEC

Article 1.2.1. Commission Centrale Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (CCSSCT)

Attributions

Compte tenu des enjeux prioritaires liés à la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés du Groupe MGEN et à l'objectif d'amélioration permanente des conditions de travail, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une CCSSCT auprès du CSE Central.

La CCSSCT exerce ses attributions sur les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail relevant du périmètre global du Groupe MGEN. A ce titre, un bilan consolidé des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus ainsi que les plans d'actions visant à améliorer leur prévention ainsi que la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein de l'entreprise seront présentés au cours des réunions de la CCSSCT.

La CCSSCT est également informée de tout projet transverse ou concernant plusieurs établissements distincts et venant impacter les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Composition

Composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES choisi parmi les membres élus du CSEC et du secrétaire du CSEC (membre de droit), elle est présidée par un représentant de l'employeur assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Crédit d'heures spécifique

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au secrétaire de la CCSSCT. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 1.2.2. Commission Economique (CE)

Attributions

La CE est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers présentés au CSEC.

Composition

Composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES choisi parmi les membres élus du CSEC et du secrétaire du CSEC (membre de droit), elle est présidée par un représentant de l'employeur assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Crédit d'heures spécifique

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au secrétaire de la CE. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 1.2.3. Commission Centrale de la Formation (CCF)

Attributions

La CCF est notamment chargée de préparer les délibérations du CSEC en matière de formation professionnelle.

Composition

Composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES choisi parmi les membres élus du CSEC et du secrétaire du CSEC (membre de droit), elle est présidée par un membre élu du CSEC qui peut solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Crédit d'heures spécifique

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au président de la CCF. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 1.2.4. Commission Centrale de l'Egalité Professionnelle (CCEP)

Attributions

La CCEP est notamment chargée de préparer les délibérations prévues au 3° de l'article L. 2312-17 du Code du travail et d'assister le CSEC dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

Composition

Composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES choisi parmi les membres élus du CSEC et du secrétaire du CSEC (membre de droit), elle est présidée par un membre élu du CSEC qui peut solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Crédit d'heures spécifique

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au président de la CCEP. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 1.2.5. Commission d'Information et d'Aide au Logement (CIAL)

Attributions

La CIAL a en charge l'examen des mesures permettant de faciliter le logement, l'accession à la propriété et à la location pour les salariés du Groupe MGEN.

Composition

Composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES choisi parmi les membres élus du CSEC et du secrétaire du CSEC (membre de droit), elle est présidée par un membre élu du CSEC qui peut solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Crédit d'heures spécifique

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au président de la CIAL. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 1.2.6. Commission des Marchés (CM)

Attributions

Pour les marchés dont le montant est supérieur à 30 000 €, le CSEC détermine, sur proposition de la CM, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La CM contrôle et valide les choix des fournisseurs retenus en matière de tourisme (séjours et voyages) ou par le Bureau du CSEC (prestations directes) selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du CSEC

Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an au CSEC. La CM établit un rapport d'activité annuel présenté par un rapporteur désigné parmi les membres de la commission des marchés.

Composition

La CM est composée de 5 membres, deux membres de droit : le secrétaire et le trésorier du CSEC et de trois autres membres choisis parmi les élus titulaires du CSEC selon les modalités prévues par le règlement intérieur du CSEC.

La CM établit un rapport d'activité annuel présenté par un rapporteur désigné parmi les membres de la commission des marchés et peut solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Crédit d'heures spécifique

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au rapporteur de la CM. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 1.2.7. Commission Sociale (CS)

Attributions

La CS a pour rôle d'étudier et de décider l'octroi ou non d'un prêt d'honneur ou d'une aide exceptionnelle aux salariés, dans le cadre des orientations définies par le CSEC.

Composition

Composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES choisi parmi les membres élus du CSEC et du secrétaire du CSEC (membre de droit), elle est présidée par un membre élu du CSEC qui peut solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Crédit d'heures spécifique

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au président de la CS. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 1.2.8. Commission des activités sociales et culturelles (CASC)

Attributions

La CASC a pour mission d'étudier et d'enquêter sur les questions qui lui sont soumises par le CSEC et en particulier l'utilisation et l'affectation de l'enveloppe œuvres sociales en matière de prestations sociales et de vacances. Le président de la Commission est en charge de proposer les affectations au bureau du CSEC. Le cas échéant, ces affectations seront contrôlées par la commission des marchés en application des textes en vigueur.

Composition

Composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES choisi parmi les membres élus du CSEC et du secrétaire du CSEC (membre de droit), elle est présidée par un membre

élu du CSEC qui peut solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Crédit d'heures spécifique

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au président de la CASC. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 2 : Les commissions des CSE

La mise en place des commissions de CSE visées au présent article interviendra à la suite de la mise en place de chaque CSE.

En cas d'absence temporaire d'un membre de commission, son remplacement est assuré par un membre élu du CSE appartenant à la même organisation syndicale. Ce remplacement est porté à la connaissance de l'employeur au moins 3 jours avant la tenue de la commission.

En cas d'absence temporaire du secrétaire ou du président de la commission, quand il s'agit d'une présidence salariée, son remplacement par un membre de la commission s'effectue selon les mêmes règles d'information et de prévenance. Il est alors autorisé à mutualiser ses heures de délégation au titre de son mandat de secrétaire ou président avec son remplaçant.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur est assimilé à du temps de travail effectif. Ce temps de réunion est pris en compte à hauteur d'une demi-journée ou d'une journée au regard de la convocation adressée par l'employeur. Si la réunion s'étend au-delà de la demi-journée ou de la journée, le temps complémentaire correspondant est pris en compte.

Le temps passé en déplacement par les représentants du personnel pour se rendre à une réunion convoquée par l'employeur est compté comme temps de travail sur la base du temps passé dans les transports entre le domicile et le lieu de la réunion, déduction faite du temps de trajet habituel (sauf déplacements pendant le temps de travail habituel). Les frais engagés dans ce cadre sont pris en charge selon les barèmes de la politique Voyages du Groupe MGEN, à l'exception des billets de train pour lesquels le remboursement est accepté jusqu'au tarif de 1ère classe.

Article 2.1. Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)

❒ *Périmètre de mise en place*

Compte tenu des enjeux prioritaires liés à la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble du personnel au sein de tous les centres et établissements du Groupe MGEN et à l'objectif d'amélioration permanente des conditions de travail, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une CSSCT auprès de chaque CSE d'établissement distinct, quel que soit l'effectif de cet établissement.

❒ *Composition*

Les CSSCT sont composées du secrétaire du CSE (membre de droit) et de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct, désignés par le CSE

d'établissement parmi ses membres élus, dont au moins un appartenant au 2ème collège ou au 3ème collège le cas échéant.

Elles sont présidées par le représentant de la Direction de l'établissement assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La CSSCT désigne un secrétaire parmi ses membres.

Le référent « en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du CSE est membre de droit de la CSSCT.

❒ *Attributions*

En application de l'article L. 2315-38 du Code du travail, les CSSCT exercent, par délégation des CSE d'établissement, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive des CSE d'établissement.

En particulier, les CSSCT sont compétentes afin d'intervenir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. La CSSCT dispose également, via l'espace digitalisé dédié, et en lien avec les attributions des RP, d'une vision d'ensemble des suggestions des salariés en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail, les alertes en matière de risques psycho sociaux et harcèlement transmis par ces RP, des comptes rendus d'inspections des différents centres ou établissements du Groupe MGEN et comptes rendus d'enquêtes.

❒ *Périodicité et nombre de réunions*

La CSSCT tient une réunion par trimestre, au cours du mois précédant la réunion trimestrielle du CSE d'établissement, telle que prévue au premier paragraphe de l'article L. 2315-27 du Code du travail, consacrée à ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le Président et le Secrétaire de la CSSCT et les convocations par voie électronique adressées 5 jours calendaires avant la tenue de la commission. En application des dispositions de l'article L. 2314-3 du Code du travail, des personnalités extérieures non membres assistent aux réunions des CSSCT.

Le compte rendu de la commission est établi par le secrétaire de la CSSCT qui l'adresse aux membres de la commission et aux membres du CSE.

❒ *Crédit d'heures spécifique*

Un crédit annuel de 56 heures est attribué au secrétaire de chaque CSSCT. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

❒ *Réunion préparatoire*

Chaque réunion de la CSSCT peut être précédée d'une séance de travail préparatoire d'une demi-journée.

Article 2.2 : Commission des Représentants de Proximité (CRP)

❒ *Périmètre de mise en place*

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une Commission des Représentants de Proximité auprès de chaque CSE d'établissement, quel que soit l'effectif de cet établissement.

Sa mise en place interviendra à la suite de l'élection de chacun des CSE.

❒ *Composition*

Chaque commission des RP est composée du secrétaire du CSE (membre de droit) et d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct désigné par le CSE d'établissement parmi ses membres élus, dont au moins un appartenant au 2ème collège ou au 3ème collège le cas échéant.

Elle est présidée par un représentant de l'employeur. La Commission désigne un secrétaire parmi ses membres.

❒ *Attributions*

La CRP examine les réclamations individuelles et collectives, c'est-à-dire des réclamations concernant l'application d'une règle qui sont soumises aux Directions locales et constituant par ailleurs des sujets « saillants ». Ces derniers se caractérisent par leur récurrence que ce soit au niveau d'un ou plusieurs centres de travail ou établissements, ou par l'impossibilité à apporter une réponse au niveau local.

Ces sujets « saillants » sont identifiés par le secrétaire de la commission via l'espace digitalisé et adressés au Président de l'instance au plus tard 15 jours avant la date de la commission.

❒ *Périodicité et le nombre de réunions*

La CRP tient une réunion par semestre. Sur demande exceptionnelle de la majorité des membres de la commission, une réunion supplémentaire peut se tenir sur l'année.

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le Président et le Secrétaire de la CRP. Les convocations sont adressées par voie électronique 5 jours calendaires avant la tenue de la commission. Le compte rendu de la commission est établi par le secrétaire de la CRP qui l'adresse aux membres de la commission et aux membres du CSE.

❒ *Crédit d'heures spécifique*

Un crédit annuel de 56 heures est attribué au secrétaire de chaque CRP. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 2.3. Commission Formation (CF)

La CF est chargée notamment de préparer les délibérations du CSE en matière de formation. Elle n'a pas voix délibérative.

Composée du secrétaire du CSE (membre de droit) et d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct choisi parmi les membres élus du CSE, elle est

présidée par un membre élu du CSE qui peut solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Elle se réunit 2 fois par an, préalablement aux réunions ordinaires du CSE. Une convocation est adressée par l'employeur au moins 5 jours calendaires avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Le compte rendu de la commission est établi par le président de la CF qui l'adresse aux membres de la commission et aux membres du CSE.

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au président de chaque CF. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

Article 2.4. Commission Egalité Professionnelle (CEP)

La commission de l'égalité professionnelle est notamment chargée de préparer les délibérations prévues au 3° de l'article L. 2312-17 du Code du travail et d'assister le Comité dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Elle n'a pas voix délibérative.

Composée du secrétaire du CSE (membre de droit) et d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct choisi parmi les membres élus du CSE, elle est présidée par un membre élu du CSE qui peut solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Elle se réunit une fois par an. Sur demande exceptionnelle de la majorité des membres de la commission, une réunion supplémentaire peut se tenir sur l'année.

Une convocation est adressée par l'employeur au moins 5 jours calendaires avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Le compte rendu de la commission est établi par le président de la CEP qui l'adresse aux membres de la commission et aux membres du CSE.

Un crédit annuel de 28 heures est attribué au président de chaque CEP. Ces heures ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. En cas de désignation en cours d'année, le crédit d'heures est proratisé en fonction du nombre de mois restant à courir sur l'année.

CHAPITRE 5 : BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Les parties signataires du présent accord conviennent de procéder ensemble à des travaux visant à structurer la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) actuellement déployée au niveau du groupe MGEN lors du premier semestre 2024.

Les modalités d'accès, de fonctionnement, d'alimentation et le contenu de la BDESE feront l'objet d'échanges dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, mis en place après signature du présent accord.

CHAPITRE 6 : PLACE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE ET VALORISATION DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL DE L'EXPERIENCE SYNDICALE ET DES COMPETENCES ACQUISES DANS CE CADRE

Les parties signataires attachent une importance particulière à la liberté syndicale et à la faculté d'exercer des responsabilités syndicales ou électives. Lorsqu'un salarié décide de s'y investir, certaines garanties doivent être mises en œuvre et son engagement doit faire l'objet d'un accompagnement avant, pendant et après son/ses mandat(s).

Article 1 : Formations pendant l'exercice des mandats

Article 1.1. Formations encadrées par la loi

La formation économique (article L. 2315-63 du Code du travail) et la formation santé, sécurité et conditions de travail (article L. 2315-18 du Code du travail) obéissent aux dispositions de droit commun.

Par exception, les représentants de proximité qui ne seraient pas membres d'un CSE sont éligibles à la formation santé, sécurité et conditions de travail.

Article 1.2. Formation relative au dialogue social au sein du Groupe MGEN

Les réformes récentes du Code du travail ont largement modifié les contours du dialogue social jusqu'alors pratiqué au sein des entreprises. L'appropriation de ce nouveau cadre, dont le présent accord fixe les principaux jalons, sera facilitée par la proposition d'une formation spécifique au bénéfice des acteurs du dialogue social au sein du Groupe MGEN.

Cette formation, dispensée à compter du second semestre 2019, sera ouverte à l'ensemble des salariés ayant obtenu un mandat suite aux élections professionnelles devant se dérouler au premier semestre de cette même année.

Cette formation sera suivie sur le temps de travail des salariés souhaitant en bénéficier et permettra d'aborder notamment les modalités pratiques d'exercice des différents mandats, la reconnaissance et l'accompagnement de ces mandats et l'articulation entre les différentes instances mises en place.

Les signataires du présent accord dresseront un bilan de cette formation spécifique et décideront ultérieurement de l'opportunité de renouveler ce dispositif en l'état ou de le modifier pour les salariés qui viendraient à occuper pour la première fois un mandat à l'occasion des prochaines élections professionnelles au sein du Groupe MGEN.

Article 1.3. Formation certifiante

Le Groupe MGEN tient à rappeler la faculté pour les salariés investis de mandats d'obtenir une reconnaissance de leur investissement par le biais d'une formation certifiante, séquencée en domaines de compétences transférables et inscrite au répertoire spécifique (art. L. 6112-4 du Code du travail). Cette certification s'appuie sur la validation de différents certificats de compétences professionnelles (exemple : « encadrement et animation d'équipe » ou encore « prospection et négociation commerciale ») transférables, c'est-à-dire constitutifs d'autres certifications. Le recours à ce dispositif, dont le déploiement national est prévu pour l'année 2019, et plus largement, l'accès à une formation

certifiante en lien avec l'exercice du mandat (tel le parcours « culture économique et sociale » proposé par Sciences po) seront encouragés.

Sur demande du salarié exprimée ou non à l'occasion d'un entretien professionnel ou lié au mandat, un accompagnement sera assuré par la DRH-Groupe MGEN en termes de formalisation du projet et de montage du dossier. Par ailleurs, le plan de développement des compétences mis en œuvre chaque année intègrera un volet dédié à la formation et à la certification des représentants du personnel.

Article 1.4. Formation liée à l'activité professionnelle

L'exercice d'un mandat devant impérativement être concilié avec l'exercice professionnel découlant de la fonction exercée au sein de l'entreprise, il est rappelé que tous les salariés doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 2 : Entretiens spécifiques dans le cadre de l'exercice des mandats

Article 2.1. Entretien de début de mandat

En début de mandat, et en tout état de cause dans les 6 mois qui suivent l'obtention d'un mandat de représentant du personnel, l'intéressé est convié à un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice dudit mandat. Il a notamment pour objet d'évoquer la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat (aménagement de l'exercice professionnel, adaptation des objectifs le cas échéant), la valorisation du parcours et les garanties attachées à l'exercice du mandat. Cet entretien se déroule sur le temps de travail et est conduit par un supérieur hiérarchique. Il fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

Article 2.2. Entretien de fin de mandat

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique ayant pour objectif de partager un bilan de sa situation professionnelle (modalités de reprise de l'activité professionnelle pour l'intégralité du temps de travail contractuel, mesures d'accompagnement, de formation, perspectives d'évolution professionnelle et/ou de mobilité …)

Cet entretien se déroule au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'expiration du mandat. Pour les salariés atteignant la limite légale de renouvellement des mandats (art. L. 2314-33 du Code du travail), cet entretien peut être anticipé et se dérouler dans les 6 mois qui précèdent la fin du troisième mandat visé par ces dispositions.

Lorsque la périodicité de l'entretien professionnel le permet, il fait l'objet d'une adaptation pour que l'entretien de fin de mandat se déroule dans ce cadre.

Cet entretien est également l'occasion d'un échange qui permettra d'alimenter le projet professionnel devant être formalisé avec le salarié à l'issue de son mandat. Ce projet reprend notamment les compétences validées ou certifiées du fait ou à l'occasion de l'exercice du mandat et les actions de formation mises en œuvre et restant à mettre en œuvre.

Cet entretien se déroule sur le temps de travail et est conduit par un supérieur hiérarchique. Il fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

Article 2.3. Entretien annuel d'évaluation

Les représentants du personnel sont éligibles, à l'instar des autres salariés du Groupe MGEN, à la campagne annuelle des entretiens d'évaluation selon les modalités qui leur sont applicables. Dans ce cadre, la détermination des objectifs et l'appréciation de la performance du salarié doit être effectuée au regard du temps consacré à l'activité professionnelle.

Cet entretien se déroule sur le temps de travail et est conduit par un supérieur hiérarchique. Il fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

Article 3 : Garanties attachées à l'exercice des mandats

Les parties signataires entendent rappeler que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ne peut et ne doit faire l'objet d'aucune discrimination, en termes de rémunération et plus généralement en termes de parcours professionnel.

Article 3.1. Garantie de rémunération et d'évolution de carrière

Les représentants du personnel ont droit, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, quel que soit le temps de travail consacré à son exercice, à une évolution de rémunération au moins égale 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.

Dans ce cadre et afin de rendre efficiente et transparente l'application de ce principe, tout représentant du personnel peut demander à bénéficier d'un bilan, après deux années d'exercice d'un mandat. L'objectif est de vérifier qu'il n'a pas fait l'objet de discrimination dans le cadre de l'exercice de son mandat. Ce bilan, qui peut être réitéré tous les deux ans, a pour objet de vérifier que le salarié n'a pas fait l'objet de discrimination, que ce soit après la prise de son mandat ou en cours de mandat, par rapport aux autres salariés placés dans une situation comparable.

Ce dispositif n'est pas applicable, du fait du système de rémunération conventionnelle, aux salariés relevant de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (dite « convention FEHAP »).

En outre, les représentants du personnel pour lesquels le ou les mandats électifs et/ou désignatifs représentent au moins 70 % de leur temps de travail, bénéficient :

- d'une revue annuelle de leur rémunération, effectuée par la DRH-groupe ;

- à l'échéance d'un mandat, soit au moins une fois tous les 4 ans, d'une « reconstitution de carrière » visant à vérifier que leur évolution professionnelle s'effectue dans des conditions non discriminantes au regard de salariés placés dans une situation comparable (en termes d'emploi et de qualification) non investis de mandats.

Les mesures prévues à l'occasion du bilan biennal ou de la revue annuelle ne s'imputent pas sur les enveloppes définies à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

Article 3.2. Sensibilisation des interlocuteurs au sein du Groupe MGEN

Afin de permettre l'appropriation d'un dialogue social responsable par l'ensemble des acteurs qui en sont garants, il est nécessaire de sensibiliser les différents interlocuteurs des représentants du personnel à l'exercice des mandats et au rôle des représentants du personnel dans l'entreprise. Dans cet objectif, une formation sera mise en œuvre par la DRH-Groupe MGEN en 2019 et pourra être renouvelée si nécessaire.

Article 3.3. Conciliation des temps

Le mandat de représentant du personnel nécessite une conciliation avec l'exercice du métier de l'intéressé, assurée notamment par la bonne tenue des entretiens de début de mandat. L'exercice d'un mandat doit également tenir compte des contraintes de la vie familiale. Spécifiquement, l'organisation au niveau de l'UES des réunions des CSE, du CSEC, de leurs différentes commissions ainsi que de la commission paritaire de négociation ne doit pas empêcher l'égal accès de tous à ces réunions (femmes et hommes, franciliens et régionaux, etc.).

L'organisation des réunions de ces instances tiendra compte de cet impératif et celles-ci seront principalement positionnées en dehors des lundi et vendredi et à des horaires adaptés aux contraintes de vie familiale. Par ailleurs, les représentants du personnel occupant un mandat au sein d'un des CSE ou de délégué syndical central bénéficient d'une prise en charge des frais de gardes d'enfants fiscalement à charge, âgés de moins de 14 ans, occasionnés par une réunion à l'initiative de l'employeur. Cette prise en charge est assurée, sur justificatif, dans la limite de 100 euros par mois pour la globalité des enfants. Cette limite d'âge est portée à 21 ans pour un enfant en situation de handicap.

Article 4 : Accompagnement dans le cadre des cessations de mandats induites par la réforme

Afin de mettre en œuvre une transition professionnelle adaptée aux salariés qui n'auront plus, à compter de l'été 2019, de mandats de représentant du personnel, et en plus des entretiens de fin de mandat qui devront être conduits en application des dispositions de l'article 2-2 du présent chapitre, un dispositif spécifique est mis en place.

Ainsi, en 2020, une attention particulière sera portée aux besoins de formation identifiés pour ces salariés et un accès prioritaire leur sera octroyé dans le cadre du plan de développement des compétences.

CHAPITRE 7 : DROIT SYNDICAL

En référence au préambule du présent accord et dans un souci de préservation d'un dialogue social de qualité nécessaire dans un contexte de profondes évolutions et transformations, les parties ont convenu d'y inclure les dispositions spécifiques en vigueur relatives à l'exercice et à l'expression du droit syndical au niveau du Groupe MGEN.

Article 1 : Instance de négociation et de concertation de l'UES MGEN

Article 1.1. La Commission paritaire Unique de négociation (CPN)

Pour garantir la cohésion sociale et l'unité du personnel, les négociations se tiennent au niveau de l'UES MGEN, au sein d'une Commission Paritaire Unique de Négociation où siègent quatre participants par organisation syndicale représentative au sein de l'UES MGEN : la composition de la délégation étant faite par le délégué syndical central de l'UES MGEN. Les documents servant de support aux négociations sont adressés au moins 3 jours calendaires avant la réunion.

Article 1.2. La Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPEFP)

Au sein de cette commission, sont débattues les questions concernant l'emploi, la mobilité des salariés, les grandes orientations et la politique générale de formation qui permettent de maintenir la cohésion et l'unité du personnel, tout en veillant à favoriser la mobilité professionnelle entre les différentes entités.

Article 1.3. La Commission paritaire action logement (CPAL)

Cette commission a pour mission d'aborder les mesures en faveur du logement de l'ensemble des salariés du Groupe MGEN.

Article 2 : Droit syndical dans l'UES MGEN

Article 2.1. Délégués syndicaux centraux des entités juridiques

Dans les entités juridiques de plus de 2000 salariés, chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical central.

❒ *Crédit d'heures*

À ce titre, les délégués syndicaux centraux des entités de plus de 2000 salariés disposent du crédit dévolu par les textes, qui est de 24 heures par mois.

Article 2.2. Délégués syndicaux centraux au niveau de l'UES MGEN

Chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical central au niveau de l'UES MGEN.

❒ *Crédit d'heures*

Les organisations syndicales représentatives disposent en complément des dispositions légales :

- d'un crédit d'heures annuel équivalent à 4 ETP, à répartir entre les organisations syndicales représentatives, au prorata des suffrages valablement exprimés lors du 1er tour des élections aux comités d'établissement.

- et d'un crédit d'heures annuel équivalent à 1 ETP par organisation syndicale représentative.

❒ *Répartition du crédit d'heures*

Chaque organisation syndicale représentative fixe la répartition de ce crédit selon ses besoins et le Délégué Syndical Central de l'UES MGEN en informe l'employeur.

❒ *Locaux*

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES MGEN dispose d'un local aménagé, fonctionnel et doté du matériel nécessaire à l'exécution du mandat, ainsi que de la maintenance correspondante.

Article 3 : Droit syndical local

Chaque organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale peut désigner un délégué syndical dans les centres ou établissements de moins de 50 salariés (au sens de l'effectif électoral).

Quel que soit l'effectif du centre, le délégué syndical doit obligatoirement être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct dans les conditions prévues à l'article L. 2143-3 du Code du travail.

Le mandat du délégué syndical ainsi désigné prend fin à l'occasion des élections professionnelles concernant le renouvellement des institutions représentatives du personnel.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués syndicaux disposent des crédits d'heure suivants, selon les effectifs[2] :

- Centre de travail ou établissement de 1 à 9 salariés : crédit mensuel de 4 heures

- Centre de travail ou établissement de 10 à 49 salariés : crédit mensuel de 7 heures

- Centre de travail ou établissement de 50 à 149 salariés : crédit mensuel de 12 heures

- Centre de travail ou établissement de 150 à 300 salariés : crédit mensuel de 18 heures

- Centre de travail ou établissement de plus de 300 salariés : crédit mensuel de 24 heures

[2] *Lorsque l'effectif d'un centre ou d'un établissement pris en compte pour déterminer le crédit d'heures varie, le crédit d'heures évolue également. Ainsi, les crédits d'heures mentionnés ci-dessus peuvent évoluer à la baisse ou à la hausse en fonction du franchissement des différents seuils d'effectifs. La variation de crédits d'heures intervenant dans ce cadre est portée à la connaissance des intéressés et des délégués syndicaux centraux le mois précédant sa mise en œuvre.*

Article 4 : Participation aux instances statutaires

Des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux congrès locaux, départementaux, nationaux, européens, fédéraux et confédéraux des organisations syndicales représentatives dans l'UES MGEN pourront être accordées par le Président de l'UES MGEN ou son représentant qualifié, dans la limite d'une autorisation par an pour chacun des niveaux prévus dans les statuts des organisations syndicales.

Cette disposition n'est pas cumulable avec toute autre disposition de même nature qui résulterait de la loi ou de la convention collective de branche qui viendrait à s'appliquer.

Pour permettre l'organisation de l'activité, les organisations syndicales s'obligent à adresser, un mois à l'avance, une convocation aux intéressés sous couvert de leur responsable hiérarchique et la liste des participants au Président de l'UES MGEN ou son représentant qualifié.

Article 5 : Réunion syndicale d'information

Tout salarié bénéficiera d'une heure par mois sur son temps de travail pour se rendre, dans l'enceinte du Centre dont il relève, à une réunion de la section syndicale de son choix, sous réserve qu'il en informe préalablement, par voie électronique si possible, son responsable hiérarchique.

Ces réunions, au niveau d'un centre de travail ou d'un établissement, peuvent se tenir en visioconférence, sur site ou à distance.

Article 6 : Prise en charge des frais

❒ *Frais téléphoniques*

Une prise en charge des coûts téléphoniques est accordée à chaque organisation syndicale représentative au sein de l'UES MGEN à hauteur de 1000 euros par an. Une photocopieuse est mise à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'UES MGEN, qui ne peut être déplacée ou transférée hors des locaux de la MGEN. La souscription d'un contrat de maintenance et l'achat de fournitures nécessaires à son fonctionnement sont à la charge des organisations syndicales.

❒ *Abonnement transport*

L'employeur prend en charge un abonnement annuel SNCF de 1ère classe pour chaque :

- représentant syndical au CSEC
- représentant syndical aux CSE
- délégué syndical central d'entité juridique de plus de 2000 salariés
- délégué syndical central de l'UES MGEN

CHAPITRE 8 : UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Article 1 : Moyens matériels mis à disposition

Les représentants du personnel élus ou désignés ont droit au matériel suivant :

- au niveau des CSEC/CSE : un ordinateur portable pour chaque membre.

- au niveau des organisations syndicales représentatives (locaux syndicaux centraux) : un poste informatique (PC et imprimante) par Organisation Syndicale Représentative et pour chacun des Délégués Syndicaux Centraux.

Article 2 : Messagerie électronique interne

Au titre des principes, il est rappelé que :

Les salariés doivent pouvoir s'opposer à recevoir des communications syndicales sur leur messagerie électronique professionnelle. Cette possibilité sera rappelée par les Organisations Syndicales selon leurs modalités pratiques propres.

Au niveau local et/ou national, les envois collectifs de messages et de tracts syndicaux à l'ensemble des salariés ne sont pas autorisés, sauf pour les salariés ayant expressément donné leur accord à l'organisation syndicale représentative émettrice.

Les tracts syndicaux diffusés par le biais de la messagerie électronique Interne sont communiqués, de manière préalable et pour information, à l'employeur et/ou son représentant.

Une adresse électronique spécifique est mise à disposition de chaque organisation syndicale représentative existant dans l'entreprise et peut être utilisée dans les conditions suivantes :

- la messagerie électronique interne peut être utilisée pour les communications entre représentants du personnel ;

- la messagerie électronique interne ne peut être utilisée pour diffuser des communications syndicales qu'auprès des salariés ayant strictement fait part de leur accord pour recevoir de l'information syndicale à l'organisation syndicale représentative émettrice, de façon claire et non équivoque. Ainsi, dès lors qu'un salarié en aura fait la demande, l'organisation syndicale devra sans délai supprimer le salarié demandeur de sa liste de diffusion ;

- tout salarié aura la possibilité de laisser un message à l'attention de l'organisation syndicale représentative sur son adresse électronique, la réponse ne pourra être qu'individuelle ;

- l'usage de la messagerie électronique doit se faire dans le respect de la Charte pour une utilisation rationnelle et harmonieuse des ressources informatiques MGEN et des règles élémentaires de respect et de politesse.

Toute utilisation abusive entraînera la fermeture immédiate de l'adresse électronique.

Article 3 : Intranet

Tout représentant du personnel a accès à l'intranet de l'entreprise.

L'entreprise met à la disposition de chaque organisation syndicale représentative un espace sur l'intranet faisant apparaître le sigle de l'organisation syndicale et renvoyant strictement au site internet de l'organisation. Le contenu des documents mis en ligne relève de la responsabilité de l'organisation syndicale et ne doit pas contrevenir aux dispositions relatives de la presse, ni contenir des injures et propos diffamatoires.

L'entreprise met également à la disposition du CSEC de l'UES MGEN un espace sur l'intranet faisant apparaître le sigle du CSEC de l'UES MGEN et permettant une diffusion auprès des salariés de l'entreprise des informations relatives aux activités sociales et culturelles dudit Comité.

Toute utilisation abusive entraînera la fermeture de l'accès à l'intranet de l'entreprise.

Article 4 : Accès à internet

Tout représentant du personnel a accès à Internet selon les modalités applicables aux salariés de l'entreprise.

Article 5 : Règles d'utilisation des TIC

Les représentants du personnel s'engagent à respecter les règles d'utilisation telles que figurant sur la Charte pour une utilisation rationnelle et harmonieuse des ressources informatiques MGEN.

Toute donnée confidentielle ou présentée comme telle par l'entreprise ne saurait faire l'objet de divulgation par le biais de l'accès aux TIC.

Le volume des informations diffusées devra rester raisonnable et ne pas porter atteinte au bon fonctionnement de la messagerie et du réseau.

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Fédération nationale des associations (FNA)

Pour permettre à la Fédération nationale des associations (FNA) de contribuer à la gestion centralisée des œuvres sociales, des autorisations d'absence sont accordées à raison de :

- 3 autorisations d'absence d'une demi-journée par an aux membres du Bureau (limité à 9 participants)

- 3 autorisations d'absence d'une demi-journée par an aux membres du Conseil d'administration (limité à 26 participants).

- 1 autorisation d'absence d'une demi-journée par an aux membres de l'Assemblée Générale (limité à 40 participants).

Article 2 : Prises en charges spécifiques

Les coûts salariaux afférents aux mandats de délégué syndical central et de représentants du personnel (élus et désignés) au CSEC sont déduits des charges des centres auxquels ils sont rattachés contractuellement et pris en charge au niveau de chaque établissement distinct de l'UES MGEN.

CHAPITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Principe général

En application de l'article 3, IV, de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, les dispositions des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise comportant des mentions relatives aux anciennes instances représentatives du personnel élues deviennent caduques. De ce fait, les parties conviennent de substituer le terme CSE aux anciennes appellations CE, DP et CHSCT, et le terme CSEC à l'appellation CCE sauf dispositions particulières prévues dans le présent accord.

Article 2 : Application de l'accord

Les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées ni par les protocoles d'accords préélectoraux ni par les règlements intérieurs des Comités Sociaux et Économiques d'établissement.

Tous les accords, usages et engagements unilatéraux antérieurs au présent accord et portant sur les mêmes thèmes que ceux abordés dans le présent accord cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 : Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature hormis les dispositions relatives :

- à la fréquence de réunion et à la composition des instances (CSE, Commissions et RP)

- aux évolutions concernant les crédits d'heures (volumes et mutualisations)

qui prennent effet après les élections professionnelles de 2023.

Article 4 : Commission paritaire de suivi

Les parties signataires proposent de mettre en place une Commission Paritaire de Suivi qui soit l'instance de suivi de la mise en œuvre du présent accord et dont la composition, les missions et les moyens sont précisés ci-après.

Composition

Cette Commission Paritaire de Suivi est composée paritairement des représentants de l'employeur et de quatre salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

Mission et fonctionnement

Présidée par l'employeur, la Commission Paritaire de Suivi se réunit au moins une fois par an.

La mission dévolue à la Commission Paritaire de Suivi du présent accord consiste notamment à :

- S'assurer du respect de l'application du présent accord et de sa mise en œuvre

- Être force de proposition pour l'amélioration et l'efficience du dispositif mis en place, notamment en cas d'interprétation nécessaire des dispositions du présent accord.

Moyens

Le temps passé par les membres de la délégation salariale aux réunions de la Commission Paritaire de Suivi du présent accord ainsi que le temps de trajet pour se rendre à ces réunions sont payés comme temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais de déplacement et d'hébergement associés seront pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN.

Une réunion préparatoire d'une demi-journée sera accordée en amont de la Commission Paritaire de Suivi.

Article 5 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

Article 6 : Dépôt et publicité

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes. Le présent accord sera publié sur l'intranet du groupe MGEN sur la base de données nationale des accords d'entreprise, conformément à la législation en vigueur.
Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Paris, le 7 avril 2023

POUR L'EMPLOYEUR

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions

Fabrice HEYRIES
Directeur Général

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi

Nathalie DEGRELLE

C.F.E.- C.G.C. UES MGEN

Stéphane GUILBERT

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**

Frédéric MULLER

UNSA-MGEN Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN

Jonathan FERRARI

GLOSSAIRE

❒ **Centre** (hors périmètre MGEN Action Sanitaire et Sociale) : Tout salarié est rattaché administrativement à un centre appartenant au périmètre d'un établissement distinct. Ce centre est un centre d'activité constitué de salariés et d'un représentant de l'employeur ; ce représentant de l'employeur ne détenant pas une autonomie de gestion notamment en matière de gestion du personnel (Ex : centre de gestion de MGEN, centre de contacts de MGEN, centre de santé de MGEN Centres de Santé, centre de MGEN Technologies…). Il est précisé qu'un centre peut être constitué du regroupement de plusieurs sites d'implantation (exemple : MGEN technologies Paris regroupant OKB et siège).

❒ **CSE** (Comité social et économique) : L'ordonnance n° 2017-1386, du 22 octobre 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, crée une instance unique : le comité social et économique (CSE). Le CSE remplace les DP, le CE et le CHSCT (ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique).

Le CSE est obligatoire si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Il est mis en place au niveau de l'entreprise. Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

❒ **Crédits d'heures** : Le crédit d'heures est le nombre d'heures auquel les représentants ont droit pour l'exercice de leur mandat, durant leur temps de travail.

Le temps alloué varie en fonction de l'instance et de l'effectif de l'entreprise.

L'utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel répond à des modalités définies par le Code du travail.

❒ **Effectifs** : La notion d'effectif s'entend en équivalent temps plein conformément aux dispositions de l'article L.1111-2 du Code du travail.
Lorsque l'effectif d'un centre de travail/établissement ou d'un établissement distinct pris en compte pour déterminer le crédit d'heure varie, le crédit d'heures évolue également. Ainsi, le crédit d'heures associé à un mandat peut évoluer à la baisse ou à la hausse en fonction du franchissement des différents seuils. La variation de crédits d'heures intervenant dans ce cadre est portée à la connaissance des intéressés et des délégués syndicaux centraux le mois précédant sa mise en œuvre.

❒ **Etablissement de Santé** (Périmètre MGEN Action Sanitaire et Sociale) : Tout salarié est rattaché administrativement à un établissement de santé appartenant au périmètre d'un établissement distinct. Cet établissement de santé est un centre d'activité constitué de salariés et d'un représentant de l'employeur ; ce représentant de l'employeur ne détenant pas une autonomie de gestion notamment en matière de gestion du personnel dans le périmètre de MGEN Action Sanitaire et Sociale. Il est précisé qu'un établissement peut être constitué du regroupement de plusieurs sites d'implantation (exemple : EHPAD La Verrière et IFSI).

❒ **Établissement distinct** : L'ordonnance Loi Travail prévoit que le nombre et le périmètre des établissements distincts de l'entreprise n'est plus établi au sein du protocole d'accord préélectoral, mais par un accord collectif de droit commun (articles L. 2313-2 et suivants du Code du travail).

À défaut, un accord peut être conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires au CSE.

À défaut d'accord, l'employeur décide seul du découpage de l'entreprise, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Jusqu'à présent la loi ne définissait pas la notion d'établissement distinct". Cette notion avait été précisée par la jurisprudence. Selon la jurisprudence (CE 29-6-1973 n° 77982 ; CE 29-11-1989 n° 78654 ; CE 6-3-2002 n° 230225 et 233473), le caractère distinct d'un établissement, pour la mise en place du CE, supposait la réunion des critères suivants :

- stabilité dans le temps ;
- autonomie de gestion suffisante tant pour l'exécution du service que pour la gestion du personnel ;
- implantation géographique distincte.

La définition de l'établissement distinct pour la mise en place du CSE ne repose ainsi plus que sur l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Au niveau de l'UES MGEN, les établissements distincts sont MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union et MGEN Technologies**.**

❒ **RP** (Représentants de Proximité) : L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 du Code du travail peut mettre en place des représentants de proximité.

Leur nombre, attributions, modalités de désignation et de fonctionnement relèvent de dispositions conventionnelles. Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

❒ **UES** (Unité Économique et Sociale) : l'UES permet de considérer plusieurs entreprises juridiquement distinctes qui sont toutes placées sous le même pouvoir de direction, présentent des activités complémentaires et une communauté de travailleurs, comme une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel est organisée. Elle n'a pas de personnalité juridique. La reconnaissance d'une unité économique et sociale entraine la mise en place d'institutions représentatives du personnel, en fonction du nombre de salariés.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CSE d'établissements distincts et CSEC du groupe MGEN

CSEC UES MGEN					
CSE MGEN	**CSE MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE**	**CSE MGEN CENTRES DE SANTE**	**CSE MGEN TECHNOLOGIES**	**CSE MGEN UNION**	**CSE MGEN SOLUTIONS**

ANNEXE 2 : Nombre de membres de la délégation du personnel du CSE, par établissement distinct

Article R.2314-1 du Code du travail

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
11 à 24	1	1
25 à 49	2	2
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10
250 à 399	11	11
400 à 499	12	12
500 à 599	13	13
600 à 799	14	14
800 à 899	15	15
900 à 999	16	16
1000 à 1249	17	17
1250 à 1499	18	18
1500 à 1749	20	20
1750 à 1999	21	21
2000 à 2249	22	22
2250 à 2499	23	23
2500 à 2999	24	24
3000 à 3499	25	25
3500 à 4249	26	26
4250 à 4749	27	27
4750 à 4999	28	28
5000 à 5749	29	29
5750 à 5999	30	30
6000 à 6999	31	31
7000 à 8249	32	32
8250 à 8999	33	33
9000 à 9999	34	34
10000	35	35

ANNEXE 3 : Crédit d'heures des membres par titulaire des CSE

Article R.2314-1 du Code du travail

Effectif[3]	Nombre mensuel d'heures de délégation
11 à 49	**10**
50 à 74	**18**
75 à 99	**19**
100 à 199	**21**
200 à 499	**22**
500 à 1499	**24**
1500 à 3499	**26**
3500 à 3999	**27**
4000 à 4999	**28**
5000 à 6749	**29**
6750 à 7499	**30**
7500 à 7749	**31**
7750 à 9749	**32**
9750 à 10000	**34**

[3] *Lorsque l'effectif d'un établissement distinct pris en compte pour déterminer le crédit d'heures varie, le crédit d'heures évolue également. Ainsi, les crédits d'heures ci-dessus peuvent évoluer à la baisse ou à la hausse en fonction du franchissement des différents seuils d'effectifs. La variation de crédits d'heures intervenant dans ce cadre est portée à la connaissance des intéressés et des délégués syndicaux centraux le mois précédant sa mise en œuvre.*

ANNEXE 4 : Mandats de représentants de proximité titulaires par centre ou établissement

MASS	Établissements	Effectif électoral	Nombre de RP
	CESOA	6,4	DS
	EHPAD d'Arès	47,0	1
	EHPAD de Caire Val - Site Jules Bouquet	59,6	2
	EHPAD de Fontenay-en-Parisis - Donation Brière	50,4	2
	EHPAD de Louvres Jules Fossier	48,4	1
	EHPAD de Marly la ville	35,8	1
	EHPAD de Saint-Cyr-sur-Mer	81,6	2
	EHPAD d'Huby-Saint-Leu-Site Gabrielle Hielle	52,0	2
	ESMPI	94,0	3
	Établissement Colonies de Vacances Riec/Belon	4,1	DS
	Établissement de médecine,SSR,EHPAD Ste Feyre	286,2	7
	Établissement de santé - adolescents – Chanay	97,5	3
	Établissement de santé mentale de Bordeaux	27,4	1
	Établissement de santé mentale de Grenoble	15,3	1
	Établissement de santé mentale de Lille	25,9	1
	Établissement de santé mentale de Lyon	16,8	1
	Établissement de santé mentale de Rouen	25,2	1
	Établissement de santé mentale de Toulouse	24,4	1
	Établissement de SSR de Hyères - P.Chevalier	214,0	6
	Établissement de SSR de La Menaudière	116,4	3
	Établissement de SSR de L'Arbizon	111,7	3
	Établissement de SSR des Trois-Epis	257,8	7
	Établissement de SSR d'Evian - Camille Blanc	138,7	4
	Établissement de SSR et EHPAD de la Chimotaie	161,2	4
	Etablissement sanitaire de la Verrière	528,3	7
	Etablissement santé mentale Rueil Malmaison	147,0	4
	Établissement SSR,néphrologie Maisons Laffitte	128,8	3
	Etablissements médico-sociaux du Royans	200,27	5
Total		**3 002,17**	**78** **Dont 2 centres ayant au moins un DS /RP**

MGEN	Établissements	Effectif électoral	Nombre de RP
	Atelier Multi-Proximité Bordeaux	46,6	1
	Atelier Multi-Proximité Lyon	49,4	1
	Centre de Service de La Verrière	121,1	3
	Centre de Services Le Mans 914	110,1	3
	Centre de Services Lille 935	311,3	7
	Centre de Services Marseille 913	129,8	3
	Centre de Services Montpellier	280,8	7
	Centre de Services Nantes 946	94,5	3
	Centres de Services Paris	382,5	7
	Centres de Services Bordeaux	224,7	6
	Centres de Services Lyon	204,6	5
	Centres de Services Rennes	380,3	7
	M.G.E.N.	2,0	DS
	Espace Régional MGEN Aquitaine	11,1	1
	Espace Régional MGEN Auvergne	7,5	DS
	Espace Régional MGEN Bourgogne Franche Comté	12,6	1
	Espace Régional MGEN Bretagne	10,6	DS
	Espace Régional MGEN Centre	7,0	DS
	Espace Régional MGEN DFA	6,0	DS
	Espace Régional MGEN Grand Est	12,8	1
	Espace Régional MGEN Hauts de France	19,4	1
	Espace Régional MGEN Ile de France	25,6	1
	Espace Régional MGEN Languedoc Roussillon	9,8	DS
	Espace Régional MGEN Limousin-Poitou-Charente	11,0	1
	Espace Régional MGEN Midi – Pyrénées	10,0	DS
	Espace Régional MGEN Normandie	11,0	1
	Espace Régional MGEN PACA – Corse	15,8	1
	Espace Régional MGEN Pays de Loire	12,0	1
	Espace Régional MGEN Rhône Alpes	18,8	1
	Section départementale de Charente Maritime	8,5	DS
	Section départementale de Côte d'Or	9,9	DS
	Section départementale de Haute Corse	6,4	DS
	Section départementale de Haute Garonne	21,7	1
	Section départementale de Haute Loire	4,0	DS
	Section départementale de Haute Marne	4,8	DS
	Section départementale de Haute Saône	3,9	DS
	Section départementale de Haute Savoie	8,7	DS
	Section départementale de la Charente	5,0	DS
	Section départementale de la Corrèze	4,0	DS
	Section départementale de la Corse du Sud	6,9	DS
	Section départementale de la Creuse	4,0	DS
	Section départementale de la Dordogne	4,7	DS
	Section départementale de la Drôme	7,0	DS
	Section départementale de la Gironde	18,3	1
	Section départementale de la Guadeloupe	16,0	1

MGEN	Établissements	Effectif électoral	Nombre de RP
	Section départementale de la Guyane	7,4	DS
	Section départementale de la Haute Vienne	7,9	DS
	Section départementale de la Loire	9,0	DS
	Section départementale de la Lozère	3,6	DS
	Section départementale de la Manche	7,1	DS
	Section départementale de la Marne	12,0	1
	Section départementale de la Martinique	15,1	1
	Section départementale de la Mayenne	4,8	DS
	Section départementale de la Meuse	5,3	DS
	Section départementale de la Moselle	10,9	DS
	Section départementale de la Nièvre	4,0	DS
	Section départementale de la Réunion	21,7	1
	Section départementale de la Sarthe	7,9	DS
	Section départementale de la Somme	8,0	DS
	Section départementale de la Vienne	8,0	DS
	Section départementale de l'Ain	6,3	DS
	Section départementale de l'Aisne	6,0	DS
	Section départementale de l'Allier	6,2	DS
	Section départementale de l'Ardèche	4,8	DS
	Section départementale de l'Ariège	5,0	DS
	Section départementale de l'Aube	4,0	DS
	Section départementale de l'Aude	8,1	DS
	Section départementale de l'Aveyron	5,4	DS
	Section départementale de l'Essonne	16,6	1
	Section départementale de l'Eure	7,0	DS
	Section départementale de l'Hérault	19,9	1
	Section départementale de l'Indre	6,6	DS
	Section départementale de l'Isère	19,7	1
	Section départementale de Loire Atlantique	13,7	1
	Section départementale de l'Oise	8,8	DS
	Section départementale de l'Orne	5,9	DS
	Section départementale de l'Yonne	5,0	DS
	Section départementale de Mayotte	8,3	DS
	Section départementale de Meurthe & Moselle	13,3	1
	Section départementale de Paris	41,0	1
	Section départementale de Saône et Loire	8,9	DS
	Section départementale de Savoie	6,5	DS
	Section départementale de Seine & Marne	15,2	1
	Section départementale de Seine Maritime	14,7	1
	Section départementale de Seine St Denis	20,9	1
	Section départementale de Vendée	4,0	DS
	Section départementale des Alpes Hte Provence	6,0	DS
	Section départementale des Alpes Maritimes	16,0	1
	Section départementale des Ardennes	9,0	DS

MGEN	Établissements	Effectif électoral	Nombre de RP
	Section départementale des Bouches du Rhône	34,6	1
	Section départementale des Côtes d'Armor	9,0	DS
	Section départementale des Deux Sèvres	4,1	DS
	Section départementale des Hautes Alpes	5,2	DS
	Section départementale des Hautes Pyrénées	5,8	DS
	Section départementale des Hauts de Seine	13,8	1
	Section départementale des Landes	5,0	DS
	Section départementale des Vosges	5,4	DS
	Section départementale des Yvelines	18,3	1
	Section départementale d'Eure et Loir	6,3	DS
	Section départementale d'Ille & Vilaine	14,6	1
	Section départementale d'Indre & Loire	10,8	DS
	Section départementale du Bas Rhin	10,8	DS
	Section départementale du Calvados	13,7	1
	Section départementale du Cantal	4,0	DS
	Section départementale du Cher	5,2	DS
	Section départementale du Doubs	10,4	DS
	Section départementale du Finistère	13,4	1
	Section départementale du Gard	10,6	DS
	Section départementale du Gers	5,0	DS
	Section départementale du Haut Rhin	8,7	DS
	Section départementale du Jura	5,0	DS
	Section départementale du Loir & Cher	5,3	DS
	Section départementale du Loiret	9,7	DS
	Section départementale du Lot	5,8	DS
	Section départementale du Lot & Garonne	4,0	DS
	Section départementale du Maine et Loire	7,5	DS
	Section départementale du Morbihan	7,2	DS
	Section départementale du Nord	39,3	1
	Section départementale du Pas de Calais	18,2	1
	Section départementale du Puy de Dôme	10,0	DS
	Section départementale du Rhône	24,4	1
	Section départementale du Tarn	5,5	DS
	Section départementale du Tarn & Garonne	5,0	DS
	Section départementale du Val de Marne	12,0	1
	Section départementale du Val d'Oise	14,9	1
	Section départementale du Var	12,4	1
	Section départementale du Vaucluse	8,0	DS
	Section départementale Pyrénées Atlantiques	12,8	1
	Section départementale Pyrénées Orientales	8,0	DS
	Section départementale Territoire de Belfort	5,3	DS
	Section Extra Métropolitaine Le Mans	14,8	1
Total	**131**	**3 567,9**	**172** **Dont 79 centres ayant au moins un DS / RP**

MGEN CS	Établissements	Effectif électoral	Nombre de RP
	Centre d'audioprothèse de Strasbourg	40,8	1
	Centre d'optique de Paris	16,1	1
	Centre Médical et Dentaire de Lyon	45,3	1
	Centre Médical et Dentaire de Nancy	30,0	1
	Centre Médical et Dentaire de Nice	36,9	1
	Centre Médical et Dentaire de Paris Vaugirard	116,8	3
	Centre optique MEGEN de Papeete	2,0	DS
Total	**7**	**287,9**	**9** **Dont 1 centre ayant au moins un DS / RP**

MGEN Solutions	Établissements	Effectif électoral	Nombre de RP
	MGEN Solutions Le Mans	26,82	1
	MGEN Solutions Montpellier	9,80	DS
	MGEN Solutions siège social Paris	81,44	2
Total	**3**	**118,06**	**4** **Dont 1 centre ayant au moins un DS / RP**

MGEN Technologies	Établissements	Effectif électoral	Nombre de RP
	MGEN Techno Nancy	137,6	4
	MGEN Techno Tours	158,0	4
	MGEN Technologies Siège Paris	255,2	7
Total	**3**	**550,8**	**15**

MGEN Union	Établissement	Effectif électoral	Nombre de RP
MGEN Union	**1**	**544,53**	**7**

	Établissements	Effectif électoral	Nombre total de RP
Total	**173**	**8071,38**	**285** **Dont 83 centres ayant au moins un DS / RP**

ANNEXE 5 : Récapitulatif des droits sur l'espace digitalisé, selon les mandats

Type de mandat	Espace accessible	Droits (lecture ou saisie)
Membres CSE	Page CSE de leur périmètre Page des commissions CSE	Lecture (sauf secrétaire -> peut déposer des PV de CSE) Lecture
Membres de CSSCT	Page des commissions CSE (CSSCT) Page des signalements (remontées des centres) Page des centres de travail et établissements (de leur périmètre)	Lecture + Saisie (Dépôt de documents) Lecture Lecture (pour accès aux rapports d'enquête et visite de sites)
Membres de CRP	Page des commissions CSE (CRP) Page des RIC (remontées des centres de travail) Page des centres de travail et établissements (de leur périmètre)	Lecture + Saisie (Dépôt de documents) Lecture Lecture (pour accès aux comptes rendus de réunions RP)
Membres de CEP ou CF	Page des commissions (CEP ou CF)	Lecture + Saisie (Dépôt de documents)
RP titulaires / suppléants	Page des centres de travail dont ils relèvent	Lecture + Saisie (RIC, rapports, signalements -> pour suppléants, saisie uniquement en cas de remplacement d'un titulaire)