

UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Mme LEPAGE Anne-marie
144 Boulevard de la Villette
75019 PARIS

Rouen, le 21 décembre 2012

Madame,

Je fais suite à votre courrier du 7 novembre 2012.

En votre qualité de Représentante de la section Syndicale Solidaires, vous sollicitez la communication, au même titre que les Délégués Syndicaux, d'un certain nombre d'informations.

Si, aux termes de l'article L.2142-1-1 du Code du travail, « le représentant de la section syndicale [...] bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs », les dispositions relatives à la transmission des informations n'ont pas été modifiées par le législateur.

Ainsi, l'article L.2323-72 du Code du travail ne prévoit pas la transmission du bilan social au représentant de la section syndicale, de même que l'article L.2323-26 du même Code s'agissant des documents relatifs au plan de formation.

S'agissant de l'accord relatif au droit syndical et au droit des instances représentatives du personnel signé le 26 septembre 2012, vous trouverez en annexe une copie de ce document.

Comme vous pourrez le constater, vos droits sont parfaitement préservés. En effet, l'article 3-3-3 prévoit que chaque organisation syndicale représentative et chaque section syndicale disposent de la possibilité de diffuser, au moyen de l'Intranet du Groupe MATMUT, un tract recto / verso par mois ou deux tracts recto par mois ».

Concernant l'affichage, le nécessaire est fait pour que vous puissiez bénéficier d'un panneau dans les plus brefs délais.

Vous noterez que, conformément à l'article 3-3-1, le local (rue de Sotteville à ROUEN) de chaque Organisation Syndicale représentative et des sections syndicales est équipé d'un micro-ordinateur disposant d'une connexion Internet et permettant l'accès à une boîte à lettres de messagerie externe.

Vous revendiquez également le bénéfice des moyens financiers mis à la disposition des organisations syndicales représentatives du personnel. Or l'enveloppe dévolue à pour objet de leur permettre de couvrir notamment les frais engendrés par leurs activités dans le cadre de leur mandature. Aucune disposition légale ou conventionnelle n'imposant à l'employeur une telle mesure pour les sections syndicales, aucune rupture d'égalité ne saurait être caractérisée.

A toutes fins utiles, je vous précise que l'arrêt invoqué à l'appui de votre demande (C. Cass. Soc. 11 janvier 2012 n°11.14292) concerne les moyens techniques relatifs à l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise.

Enfin, en ce qui concerne votre site internet, nous vous avons déjà exposé les raisons nous ayant conduit à solliciter le retrait de certaines informations telles que le rapport d'expertise du Cabinet CEDEAT. Je ne reviendrai donc pas sur ce point.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.



Mme Dominique LEVACHER,
Directeur Général Adjoint

UES MATMUT

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DROIT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Entre le représentant de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la **MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES**, 66 rue de Sotteville, à ROUEN, désigné ci-après :

Daniel HAVIS, d'une part,

et d'autre part,

- la section syndicale **CFDT**, représentée par
- le syndicat **SN2A-CFTC**, représenté par
- le syndicat **CGT**, représenté par
- le syndicat **CFE-CGC**, représenté par
- le syndicat **SNAP-UNSA**, représenté par
- le syndicat **FO**, représenté par

il est convenu :

Préambule

Conscientes que la qualité du dialogue social est indispensable pour répondre aux besoins des Collaborateurs et mener à bien les projets du Groupe MATMUT dans l'intérêt des Sociétaires, les parties signataires ont tenu à négocier et conclure cet accord de droit syndical et de droit des Instances Représentatives du Personnel.

La Direction s'engage à mettre à disposition des salariés détenteurs d'un mandat électif et/ou désignatif des moyens supplémentaires aux obligations légales, et ce afin de garantir et d'améliorer en permanence la qualité du dialogue social au sein de l'Entreprise.

Dans cet esprit, les parties signataires conviennent de développer et de respecter les règles de fonctionnement de la négociation collective et de rechercher les solutions non conflictuelles aux difficultés susceptibles de survenir entre les salariés et la Direction ou ses représentants.

ARTICLE 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés et groupements constitués en Unité Economique et Sociale dans le cadre de l'accord du 10 octobre 2001 et de ses avenants.

Toute nouvelle société intégrant l'UES après la signature du présent accord sera adhérente de plein droit sous réserve de disposer d'effectifs propres.

ARTICLE 2 - Représentativité syndicale

Conformément aux articles L.2122-1 et L.2122-2 du Code du travail, les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de l'élection des titulaires au Comité d'Entreprise sont représentatives.

Ces organisations syndicales sont seules habilitées à participer à la négociation collective.

ARTICLE 3 – Moyens mis à disposition

Article 3-1 – Moyens financiers

Article 3-1-1 – Versement d'une enveloppe de fonctionnement syndical

Afin d'optimiser le fonctionnement des organisations syndicales représentatives et leur permettre, notamment, de couvrir les frais engendrés par leurs activités sur l'intégralité du périmètre du Groupe MATMUT, la Direction verse à chacune d'entre elles, pour chaque année de mandature, une enveloppe financière.

A partir d'une base fixée à 10 000 € par organisation syndicale représentative, le montant de cette enveloppe annuelle est ainsi calculé :

- une part fixe équivalente aux 2/3 de cette subvention, soit 6 600 €
- une part variable équivalente à 1/3 de cette subvention, soit 3 400 €, multiplié par le pourcentage des voix obtenues au premier tour des élections professionnelles au CE.

Chacune de ces organisations syndicales devra communiquer à la DGARHRS un relevé bancaire comportant les coordonnées à prendre en compte en vue du virement annuel correspondant.

Article 3-1-2 – Moyens mis en place dans le cadre des déplacements

Dans le cadre des réunions organisées par l'employeur, la Direction s'engage à mettre en place un dispositif de réservation et de tiers payant pour l'hébergement auprès de certains hôtels et les déplacements au moyen de certains transports en commun.

Il est ici rappelé que, dans une démarche sécuritaire et éco-citoyenne, la priorité doit être donnée à l'utilisation des transports en commun.

Article 3-2 – Moyens humains

Article 3-2-1 – Délégués Syndicaux

Par dérogation aux textes en vigueur, chaque organisation syndicale représentative peut procéder à la désignation, au plan national, de 8 délégués syndicaux.

Pour maintenir un dialogue social de qualité, lors des réunions de négociation avec la Direction, chaque organisation syndicale représentative est représentée par une délégation composée de 4 représentants désignés par cette organisation syndicale.

Article 3-2-2 – CHSCT : Conférence Nationale

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

Assistent à ces réunions :

- la Direction (trois représentants)
- les secrétaires de CHSCT
- un représentant de chaque CHSCT, désigné parmi ses membres élus
- un représentant (salarié du Groupe MATMUT) de chaque organisation syndicale représentative.

Lors de la première réunion, il est procédé à la désignation d'un secrétaire.

Un ordre du jour est établi conjointement entre la Direction et le secrétaire, et est adressé avec la convocation, quinze jours avant la tenue de chaque réunion.

Des heures de délégation supplémentaires sont octroyées aux élus participant à chaque réunion, conformément aux dispositions prévues à l'article 3-2-3 du présent accord.

Cette conférence nationale ne se substitue aucunement aux prérogatives des CHSCT.

Article 3-2-3 – Heures de délégation

Les heures de délégation attribuées mensuellement dans le cadre des mandats électifs et désignatifs et non utilisées peuvent être reportées dans la limite du trimestre civil.

✚ Membres du Comité d'Entreprise

Afin de faciliter l'accomplissement des missions des représentants du personnel, il est convenu d'octroyer mensuellement :

- 30 heures de délégation aux élus titulaires
- 10 heures de délégation aux élus suppléants
- 20 heures de crédit supplémentaire au Trésorier et au Secrétaire du Comité d'entreprise.

Les heures de délégation seront utilisées dans le respect des dispositions légales.

Un forfait annuel de 120 heures est mis à disposition de chaque élu titulaire pour compenser la durée des trajets effectués dans le cadre de l'exercice de ses missions nationales. Cette dotation est transmissible aux élus suppléants.

✚ Délégués du Personnel

Conformément aux dispositions légales, chaque Délégué du Personnel titulaire dispose d'un crédit mensuel de 15 heures de délégation. Un crédit mensuel supplémentaire de 5 heures de délégation est octroyé à chaque Délégué du Personnel titulaire. Cette dotation supplémentaire est transmissible au Délégué du Personnel suppléant.

D'un point de vue pratique, ce crédit supplémentaire est octroyé au titulaire, à charge pour lui d'informer la DGARHRS de la transmission de tout ou partie de ce crédit d'heures à son suppléant.

✚ CHSCT

Par dérogation aux dispositions légales, chaque représentant syndical au CHSCT dispose d'un crédit mensuel de 5 heures de délégation.

Dans le cadre de la « Conférence Nationale » (cf. article 3-2-2 du présent accord), un crédit d'heures spécifique est octroyé, pour les mois de mai et novembre, permettant la préparation de chaque réunion :

- au secrétaire de chaque CHSCT : 10 heures
- à l'élu désigné en tant que représentant de CHSCT : 5 heures.

✚ Temps de trajet

Dans la mesure du possible, le temps de transport pour se rendre aux réunions organisées par la Direction doit s'effectuer sur le temps de travail. A défaut, une compensation du temps de trajet supplémentaire est effectuée sur demande justifiée des intéressés.

Article 3-2-4 – Renforcement des équipes

La Direction s'engage à étudier le renforcement des équipes au sein desquelles les salariés détenteurs d'un mandat électif et/ou désignatif exercent leur activité professionnelle.

Article 3-3 – Moyens matériels

Article 3-3-1 – Équipement des locaux

✚ Organisations syndicales

Le local (rue de Sotteville à ROUEN) de chaque Organisation Syndicale représentative et des sections syndicales est équipé d'un micro-ordinateur disposant d'une connexion Internet et permettant l'accès à une boîte à lettres de messagerie externe.

✚ Délégués du Personnel

Un local est mis à la disposition de chaque instance Délégués du Personnel au sein de la plateforme régionale. Ce local est équipé d'un téléphone, d'un fax et d'un micro-ordinateur disposant d'une connexion Internet et permettant l'accès à une boîte à lettres de messagerie externe.

Article 3-3-2 -- Documentation

La Direction met à la disposition de chaque élu du Comité d'Entreprise et du CHSCT, et de chaque Délégué du Personnel, un exemplaire papier de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992.

Article 3-3-3 – Communication sociale

✚ Diffusion des PV de réunions du Comité d'Entreprise, de réunions de CHSCT et des questions et réponses dans le cadre des réunions des Délégués du Personnel

La Direction procède à la diffusion des procès-verbaux du Comité d'Entreprise après adoption, via l'Intranet du Groupe MATMUT.

Une rubrique « régionale » est créée pour la diffusion, sur l’Intranet du Groupe MATMUT, des procès-verbaux de réunions de CHSCT, des questions posées mensuellement par les Délégués du Personnel et des réponses apportées par la Direction.

Cette diffusion Intranet des procès-verbaux du CE, de CHSCT et des questions réponses DP exclut toute diffusion via la messagerie Outlook.

✚ Hébergement sur l’Intranet d’un lien vers le site d’informations du Comité d’Entreprise

Un lien vers un site d’informations du Comité d’Entreprise (sans réservation ni règlement des prestations) pourra être hébergé sur l’Intranet du Groupe MATMUT. Les collaborateurs du Groupe pourront ainsi consulter, à partir de leur poste de travail, les informations relatives au Comité d’Entreprise.

✚ Mise en ligne des tracts syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative et chaque section syndicale disposent de la possibilité de diffuser, au moyen de l’Intranet du Groupe MATMUT, un tract recto / verso par mois ou deux tracts recto par mois.

Pour des raisons techniques, les tracts seront adressés à la DGARHRS qui, sur demande de l’organisation syndicale ou de la section syndicale, assurera, en lien avec la DGAOSI, leur mise en ligne.

Article 3-4 – Parcours professionnel

Article 3-4-1 – Rappel du principe de non-discrimination

La Direction rappelle le principe de non-discrimination des salariés détenteurs d’un mandat électif et/ou désignatif.

En ce sens, elle s’engage à fournir chaque année, concomitamment aux informations relatives à la Négociation Annuelle Obligatoire, des indicateurs de positionnement salarial (classification d’emploi et rémunération) des salariés mandatés.

Article 3-4-2 – Entretien annuel

Conformément aux dispositions de l’article 21b) de la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurances du 27 mai 1992, « *un entretien a lieu chaque année entre tout salarié investi d’un mandat électif ou syndical et son supérieur hiérarchique, pour faire le point de la situation sur les*

différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, appréciation du travail, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

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

Conformément à l'article 77, le salarié concerné peut, par la suite, être reçu s'il le demande, par un responsable des services du personnel ».

Article 3-4-3 – Gestion de la fin de mandat

Lors de la fin d'un mandat (électif ou désignatif) et d'un retour complet à l'activité professionnelle, un parcours de formation pourra être mis en place sur demande du salarié concerné.

Afin de favoriser la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du mandat de représentation du personnel, l'accès aux dispositifs permettant leur valorisation est encouragé. Il s'agit en particulier de la préparation d'une certification par Validation des acquis d'expérience (VAE), ainsi que de toutes actions de conseil, d'accompagnement et de formation s'y rapportant.

Article 3-5 - Calendrier de négociation

Afin de permettre à chaque partie de mener une réflexion approfondie sur les sujets à négocier, un calendrier de négociation est mis en place. Au cours du dernier trimestre de chaque année, la Direction et les organisations syndicales représentatives négocient le calendrier des négociations à engager pour l'année suivante.

ARTICLE 4 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 – Révision et dénonciation de l'accord

Article 5-1 : Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 5-2 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 6 - Dépôt

Le texte de l'accord est déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique, à la Direction Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dans les 15 jours suivant sa signature.

Fait à Rouen, le 26 septembre 2012

Signé par la Direction et l'ensemble des Organisations syndicales