

**ACCORD RELATIF AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU  
PERSONNEL DE L'U.E.S. MALAKOFF MEDERIC**

Entre

**L'ensemble des entités**, telles qu'énumérées à l'article 1 du présent accord, représenté par **Monsieur Guillaume SARKOZY**, Délégué Général de l'Association de Moyens Malakoff Médéric, dûment habilité à cet effet par lesdites entités :

D'une part

et les Organisations Syndicales :

- **C.F.D.T** - Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par **Monsieur Christian TERRIER**, Délégué Syndical Central,

- **I.P.R.C.- C.F.E./ C.G.C.** - Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Institutions de Prévoyance et de Retraites des Cadres, représentée par **Monsieur Franck MARTIGNONI**, dûment mandaté à cet effet ,

- **C.F.T.C.** - Syndicat National du Personnel des Organismes de Retraite Complémentaire, représenté par **Monsieur Jean François CLUZEL**, Délégué Syndical Central,

- **C.G.T.-F.O.** - Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers et Divers, représentée par **Madame Claire GUELMANI**, Déléguée Syndicale Centrale,

- **C.G.T.** - Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux CGT, représentée par **Monsieur Hassan HADJAZI**, Délégué Syndical Central,

d'autre part,

**PREAMBULE**

a été conclu le présent accord relatif au fonctionnement des instances de représentation du personnel dans le cadre de l'U.E.S Malakoff Médéric.

Handwritten signatures in blue ink, including the letters 'CG' and several initials, located at the bottom right of the page.

## ARTICLE 1 : LE PERIMETRE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs des entités suivantes :

- L'Association de Moyens Malakoff Médéric (A3M),
- Le Cercle Médéric,
- Le Centre Médéric Observatoire de l'Age,
- La C.M.A.V
- La Société de Gestion des Résidences Médéric (SGRM)
- Le Centre de Gériatrie et d'Accueil Spécialisé de Gouvieux (CGAS)

## ARTICLE 2 : HEURES DE DELEGATION

### Article 2-1 : Le Comité Central d'Entreprise

En sus du contingent d'heures de délégation dont ils disposent en leur qualité de membre d'un Comité d'Établissement, les membres du Comité Central d'Entreprise disposent des crédits d'heures suivants :

- Titulaires : 24 heures par semestre
- Suppléants : 12 heures par semestre
- Représentants syndicaux : 24 heures par semestre

En outre, le Secrétaire du CCE dispose d'un crédit spécifique de 50 heures par mois, en sus du contingent d'heures de délégation auquel il peut prétendre par ailleurs.

### Article 2-2 : Les Comités d'Établissement

Les représentants du personnel siégeant aux comités d'Établissement disposent des heures de délégation fixées par la loi ; toutefois, les représentants élus suppléants disposent d'un contingent d'heures de délégation fixé à 5 heures par mois.

Les représentants syndicaux auprès des Comités d'Établissement disposent à ce titre d'un crédit de 20 heures de délégation par mois dès lors que l'effectif d'un établissement atteint 400 salariés.

Chaque Secrétaire de Comité d'Établissement dispose, en sus du contingent d'heures de délégation auquel il peut légalement prétendre, d'un contingent d'heures de délégation spécifique fixé à 10 heures par mois.

Dès lors que l'effectif d'un établissement atteint 700 salariés, les parties conviennent que le contingent d'heures de délégation spécifique est porté à 30 heures par mois.

Dès lors que l'effectif d'un établissement atteint 1000 salariés, les parties conviennent que le contingent d'heures de délégation spécifique est porté à 35 heures par mois.

Les membres des commissions non élus disposent d'un contingent d'heures de délégation fixé à 5 heures par mois.

Dès lors que l'effectif de l'établissement atteint 1000 salariés, les animateurs des commissions non élus disposent d'un contingent d'heures de délégation fixé à 2 heures par mois.

CB JH 2 M W

### **Article 2-3 : Les Délégués du personnel**

Les délégués du personnel titulaires des divers Établissements disposent d'un contingent d'heures de délégation fixé à 10 heures par mois lorsque l'effectif d'un établissement se situe entre 11 et 49 salariés. Ce contingent d'heures de délégation est porté à 15 heures par mois lorsque l'effectif d'un établissement atteint 50 salariés.

Les délégués du personnel suppléants des divers Établissements disposent d'un contingent d'heures de délégation fixé à 3 heures par mois.

### **Article 2-4 : Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

Les membres des CHSCT disposent d'un contingent d'heures de délégation fixé à :

- 5 heures/ mois lorsque l'effectif d'un établissement se situe entre 50 à 299 salariés
- 10 heures / mois lorsque l'effectif d'un établissement se situe entre 300 à 499 salariés
- 15 heures / mois lorsque l'effectif d'un établissement se situe entre 500 à 1499 salariés
- 20 heures / mois lorsque l'effectif d'un établissement se situe atteint 1500 salariés

Chaque Secrétaire de CHSCT dispose, en sus du contingent d'heures de délégation auquel il peut légalement prétendre, d'un contingent d'heures de délégation spécifique fixé à 5 heures par mois.

### **Article 2-5 : Temps passés en réunion et en transports**

Le temps passé aux réunions plénières, préliminaires ou commissions, convoquées par l'employeur dans le respect des alinéas précédents, est assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les crédits d'heures.

Les salariés siégeant aux Comités d'Établissement, les délégués du personnel et les membres des CHSCT et exerçant leur activité professionnelle dans un Établissement géographiquement différent de celui où se tient la réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ne se voient pas décompter sur leurs heures de délégation le temps de transport exposé pour se rendre sur le lieu de réunion.

Pour les Comités d'Établissement cette règle s'applique tant pour les déplacements liés aux réunions mensuelles du Comité d'Établissement que pour les déplacements liés aux réunions des commissions du comité dont ils sont, le cas échéant, membres.

Ces heures sont donc rémunérées comme du temps de travail, dans la limite de la durée journalière maximale de travail.

Les frais de déplacement engagés pour se rendre aux dites réunions, lorsqu'elles sont organisées par l'employeur, sont pris en charge par celui-ci selon les barèmes en vigueur (frais de transport, restauration, hébergement).

### **Article 2-6 : Utilisation des heures de délégation**

Les heures de délégation dont bénéficient les représentants du personnel par application de la législation et du présent accord doivent être utilisées conformément à l'objet de la mission pour laquelle elles sont accordées.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CB", "JF", "3", and "h".

Il appartient aux intéressés d'informer, préalablement, leur responsable hiérarchique de leur absence de leur poste de travail pour exercice d'un mandat représentatif, de signaler ladite absence selon les modalités en vigueur au sein de l'U.E.S et de préciser, a posteriori, la nature du mandat et le temps passé au titre des heures de délégation.

Les modalités administratives relatives au suivi des heures de délégation font l'objet d'une note de procédure qui sera présentée à l'ensemble des institutions représentatives du personnel du groupe.

### **Article 2-7 : Liberté de déplacement**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant sur leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, se déplacer librement à l'intérieur de l'entreprise, sous réserve de respecter les règles régissant les accès à certaines zones. Cependant, ce droit de déplacement dans l'entreprise s'exerce dans le respect des règles de compétence respectives de chaque institution.

Les représentants du personnel peuvent, à l'occasion de l'exercice de leur mandat, prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission notamment auprès des salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

## **ARTICLE 3 : MOYENS MATERIELS ET DE COMMUNICATION**

### **Article 3-1 : Le Comité Central d'Entreprise**

#### *3.1.1 Les moyens matériels :*

L'employeur met à disposition du comité central d'entreprise un local équipé de tables, de chaises, de fournitures de bureau, d'armoires fermant à clé, d'une ligne téléphonique sécurisée et d'un fax.

Les membres du CCE ont également accès à une photocopieuse de l'entreprise.

Le local du CCE sera équipé d'un matériel informatique de type PC équipé de logiciels bureautiques reliés à une imprimante.

Le bon usage des locaux et matériels mis à disposition du CCE par l'employeur est sous la responsabilité de leur utilisateur.

Le CCE a accès, à partir du local mis à sa disposition, à Internet et au contenu de l'intranet. L'utilisation de ces moyens doit se faire dans le strict respect des dispositions légales en vigueur ainsi que des textes applicables dans l'ensemble du groupe.

#### *3.1.2 Information et communication*

##### Article 3.1.2.1

Les parties au présent accord conviennent d'étudier les possibilités et modalités d'utilisation des NTIC dans le cadre d'une négociation dédiée à ce sujet.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CG", "JK", "4", and other illegible marks.

### 3.1.2.2 Messagerie électronique :

Le CCE bénéficie d'une adresse électronique spécifique dont il ne pourra faire usage qu'à partir du poste informatique du local et dans le cadre de ses fonctions représentatives.

L'ensemble des messages émis et reçus par le biais de cette messagerie présente un caractère confidentiel.

Toute utilisation des moyens informatiques contraire aux lois et textes en vigueur applicables à l'ensemble du Groupe pourra entraîner la fermeture immédiate ou la suspension des moyens de communication confiés au CCE.

## **Article 3-2 : Les Comités d'Etablissement**

### 3.2.1 Les moyens matériels :

Dans chaque établissement, l'employeur met à disposition du comité d'établissement un local équipé de tables, de chaises, de fournitures de bureau, d'armoires fermant à clé, d'une ligne téléphonique sécurisée et d'un fax.

Les membres du comité d'établissement ont également accès à une photocopieuse de l'entreprise.

Le local du comité d'établissement sera équipé d'un matériel informatique de type PC équipé de logiciels bureautiques reliés à une imprimante.

Le bon usage des locaux et matériels mis à disposition des comités d'établissement par l'employeur est sous la responsabilité de leur utilisateur.

Chaque comité d'établissement a accès, à partir du local mis à sa disposition, à Internet et au contenu de l'intranet.

L'utilisation de ces moyens doit se faire dans le strict respect des dispositions légales en vigueur ainsi que des textes applicables dans l'ensemble du groupe.

### 3.2.2 Information et communication

#### Article 3.2.2.1

Les parties au présent accord conviennent d'étudier les possibilités et modalités d'utilisation des NTIC dans le cadre d'une négociation dédiée à ce sujet.

#### 3.2.2.2 Messagerie électronique :

Chaque Comité d'établissement bénéficie d'une adresse électronique spécifique dont il ne pourra faire usage qu'à partir du poste informatique du local et dans le cadre de ses fonctions représentatives.

Les messages envoyés ou reçus par le biais de cette messagerie présentent un caractère confidentiel.

Toute utilisation des moyens informatiques contraire aux lois et textes applicables à l'ensemble du Groupe pourra entraîner la fermeture immédiate ou la suspension des moyens de communication confiés aux comités d'Etablissement.

#### 3.2.2.3 Formation

CG  
JR  
5  
TH  
m

Les membres titulaires du comité d'établissement et les représentants syndicaux peuvent bénéficier d'un stage de formation économique dans les conditions fixées par l'article L. 2325-44 du Code du travail.

Cette formation aura une durée de 5 jours au plus. Elle est renouvelable après 4 ans de mandat.

Pendant la durée du congé de formation, le salaire des participants est maintenu.

### **Article 3.3 Les délégués du personnel**

Si les possibilités matérielles de l'entreprise le permettent, l'employeur met à disposition des délégués du personnel, dans les établissements d'au moins 200 salariés, un local distinct de celui du comité d'établissement. A défaut, les délégués du personnel partageront le local et le matériel mis à disposition du Comité d'établissement.

Ce local est équipé de tables, de chaises, de fournitures de bureau, d'armoires fermant à clé, d'une ligne téléphonique sécurisée et d'un fax.

Les délégués du personnel ont également accès à une photocopieuse de l'entreprise.

Le local des délégués du personnel sera équipé d'un matériel informatique de type PC équipé de logiciels bureautiques reliés à une imprimante.

Les délégués du personnel, ont accès, à partir du local mis à sa disposition, à Internet et au contenu de l'intranet.

L'utilisation de ces moyens doit se faire dans le strict respect des dispositions légales en vigueur ainsi que des textes applicables dans l'ensemble du groupe.

Le bon usage des locaux et matériels mis à disposition des délégués du personnel par l'employeur est sous la responsabilité de leur utilisateur.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, les délégués du personnel partageront le local et le matériel du comité d'établissement.

### **Article 3.4 Le C.H.S.C.T**

#### *3.4.1 Les moyens matériels*

Si les possibilités matérielles de l'entreprise le permettent, l'employeur met à disposition du C.H.S.C.T un local équipé de tables, de chaises, de fournitures de bureau, d'armoires fermant à clé, d'une ligne téléphonique sécurisée et d'un fax.

Le local sera équipé d'un matériel informatique de type PC équipé de logiciels bureautiques reliés à une imprimante.

Le C.H.S.C.T a accès, à partir du local mis à sa disposition, à Internet. L'utilisation de cet outil doit se faire dans le strict respect des dispositions légales en vigueur ainsi que des textes applicables dans l'ensemble du groupe.

Les membres du C.H.S.C.T doivent pouvoir accéder à une photocopieuse de l'entreprise.

A défaut, le C.H.S.C.T. partagera le local et le matériel mis à disposition du Comité d'établissement.

L'employeur met également à disposition du C.H.S.C.T une salle pour la tenue des réunions conformément aux dispositions de l'article R. 4614-4 du Code du travail.

CG  
JK  
6  
TH  
h

### 3.4.2 Messagerie électronique

Le C.H.S.C.T bénéficie d'une adresse électronique spécifique dont il ne pourra faire usage qu'à partir du poste informatique du local et dans le cadre de ses fonctions représentatives.

L'ensemble des messages émis et reçus par le biais de cette messagerie présente un caractère confidentiel.

Toute utilisation des moyens informatiques contraire aux lois et textes en vigueur applicables à l'ensemble du Groupe pourra entraîner la fermeture immédiate ou la suspension des moyens de communication confiés au C.H.S.C.T.

### 3.4.3 La formation

Les membres des C.H.S.C.T peuvent bénéficier d'un stage de formation économique dans les conditions fixées par l'article L. 4614-14 et suivants du Code du travail.

Cette formation aura une durée de 5 jours au plus. Elle est renouvelable après 4 ans de mandat. Pendant la durée du congé de formation, le salaire des participants est maintenu.

## ARTICLE 4 - DOTATIONS

### Article 4-1 : Le Comité Central d'Entreprise

Pour assurer son fonctionnement, le Comité Central d'Entreprise dispose d'une dotation spécifique dont le montant est fixé à 0,04 % de la masse salariale totale des entités entrant dans le périmètre de l'Unité économique et sociale.

Cette dotation est complétée par un engagement de la Direction de prendre en charge les frais de rédaction des quatre premiers procès verbaux de réunions de CCE de l'année civile.

### Article 4-2 : Les Comités d'Établissement

#### 4.2.1 Périmètre de calcul

Les dotations de fonctionnement et les dotations aux œuvres sociales et culturelles des Comités d'Établissement sont calculées en fonction des effectifs mensuels moyens appelés à désigner chaque Comité d'Établissement au moment des élections professionnelles, sous réserve des adaptations suivantes à la date de signature du présent accord:

- prise en compte des effectifs de l'établissement du Mans, y compris ceux de la Délégation Régionale et du CICAS du Mans, des effectifs de la délégation régionale et du CICAS d'Angers ainsi que des effectifs du CICAS de Laval pour le calcul des dotations du Comité d'Établissement d'Angers ;
- prise en compte des effectifs de l'établissement de Roanne ainsi que des effectifs de la délégation régionale d'Orléans pour le calcul des dotations du Comité d'Établissement de St Jean de Braye ;
- prise en compte des effectifs des CICAS de Paris pour le calcul des dotations du Comité d'Établissement de Paris « Laffitte » ;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CB", "JF", "7", "H", and "L".

#### 4.2.2 Montant

##### 4.2.2.1 Dotation de fonctionnement :

Le montant des dotations de fonctionnement est fixé conformément à la loi à 0,2 % de la masse salariale totale répartie sur la base des effectifs mensuels moyens affectés à chaque Comité d'Établissement, sous déduction, le cas échéant, des moyens directement affectés par l'employeur au fonctionnement des Comités d'Établissement.

##### 4.2.2.2 Dotation œuvres sociales et culturelles :

La dotation aux œuvres sociales et culturelles est fixée, pour chaque Établissement, à 1% de la masse salariale totale répartie sur la base des effectifs mensuels moyens affectés à chaque Comité d'Établissement, sous déduction, le cas échéant, des moyens directement affectés par l'employeur aux activités sociales et culturelles antérieurement à la signature du présent accord, notamment en ce qui concerne la restauration.

Conformément aux dispositions légales, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des œuvres sociales du comité d'établissement ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'établissement atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'établissement, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu, sous déduction, le cas échéant, des moyens directement affectés par l'employeur aux activités sociales et culturelles antérieurement à la signature du présent accord, notamment en ce qui concerne la restauration.

Conformément aux dispositions conventionnelles, la dotation aux œuvres sociales et culturelles annuelle des comités d'établissement ne saurait être inférieure à 2,5% de la masse salariale totale répartie sur la base des effectifs mensuels moyens affectés à chaque Comité d'Établissement, sous déduction, le cas échéant, des moyens directement affectés par l'employeur aux activités sociales et culturelles antérieurement à la signature du présent accord, notamment en ce qui concerne la restauration.

### ARTICLE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES

D'un commun accord entre les parties, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'un des signataires, à condition que celle-ci soit formulée par écrit par lettre recommandée avec A.R adressée à chaque signataire de l'accord, une réunion devant intervenir dans le mois qui suit la demande.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec A.R aux autres signataires.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions conventionnelles suivantes :

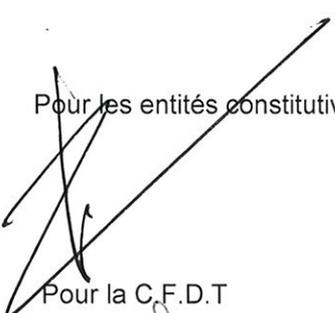
- Concernant les dispositions conventionnelles ayant pour champ d'application l'AGGM, au Cercle Médéric et au Centre Médéric Observatoire de l'Age, la SGRM et le CGAS à l'accord relatif au périmètre de l'unité économique et sociale Médéric et au fonctionnement des instances de représentation syndicales et de représentation du personnel de l'U.E.S Médéric du 29 mars 2007 et à l'ensemble des usages et engagements unilatéraux ayant le même objet et s'appliquant aux entités visées par le présent accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CB", "JF", "8", "TH.", and "m".

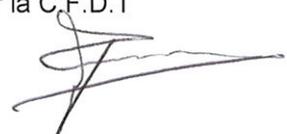
- Concernant les dispositions conventionnelles ayant pour champ d'application l'AGM et la CMAV aux Chapitres XXIII et XXIV de la Convention d'Entreprise de l'AGM relatifs aux œuvres sociales et culturelles et au restaurant d'entreprise, à l'accord sur l'utilisation de nouvelles technologies de l'information et de communication par le Comité Central d'Entreprise du 8 décembre 2003 ainsi qu'à l'ensemble des usages et engagements unilatéraux ayant le même objet et s'appliquant aux entités visées par le présent accord.

Fait à Paris, le 20 juillet 2009 (en 10 exemplaires)

Pour les entités constitutives de l'Unité Économique et Sociale Malakoff Médéric



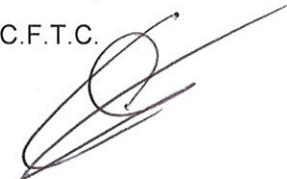
Pour la C.F.D.T



Pour l'IPRC-C.F.E./C.G.C.



Pour la C.F.T.C.



Pour la C.G.T - F.O



Pour la C.G.T.

