



**ACCORD D'ADAPTATION RELATIF A
« LA RENOVATION DU DIALOGUE SOCIAL
AU SEIN DE MUTEX »**

Entre les soussignés :

d'une part, Christian MAREY, Directeur Général Délégué, représentant **la société MUTEX,**

et

d'autre part, **les organisations syndicales représentatives de MUTEX.**

Il est convenu ce qui suit :

cm AF CE

Préambule :

Un accord d'entreprise avait été conclu avec certaines organisations syndicales de MUTEX en 2014 sur le thème du Dialogue Social.

Les ordonnances « dites » MACRON bouleversent le paysage des instances représentatives du personnel en fusionnant les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans une instance unique, le comité social et économique (CSE).

Les enjeux de cette nouvelle organisation sont clairs : il s'agit pour les instances représentatives du personnel d'avoir une vision globale de l'entreprise, de rationaliser leur rôle et leur action, d'inciter à organiser le dialogue social par voie négociée.

Prenant acte de ces réformes et soucieux de mettre leurs instances en conformité avec le droit positif tout en les adaptant au contexte de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies afin de négocier un nouvel accord sur le dialogue social se voulant explicitement à titre expérimental.

Ces discussions ont abouti au présent accord par lequel les parties conviennent des principes suivants.

- Afin de permettre le traitement des réclamations, des représentants de proximité sont institués par voie conventionnelle. De même, les moyens de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail sont renforcés.
- L'accord confère également des avantages supplémentaires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles notamment en termes de formation des suppléants.
- Enfin, il prévoit également diverses mesures en faveur des représentants du personnel : entretien de début et fin de mandat, valorisation des parcours professionnels, gestion des compétences.

Les parties au présent accord affirment ainsi leur volonté, d'enrichir les dispositions légales concernant le dialogue social, de le faire vivre au quotidien chez MUTEX pour en faire un levier de réalisation du plan stratégique 2018-2020 pour l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise et de la qualité de vie au travail.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble de MUTEX pour ce qui concerne la représentation des salariés et le dialogue social.

Article 2 : Objet de l'accord de substitution

Le présent accord a pour objet de fixer le nouveau cadre contractuel applicable en matière de dialogue social.

Il constitue l'accord de substitution visé par les dispositions de l'article L.2261-10 du Code du travail à l'accord et avenant visé ci-dessous. Il remplace également les usages et décisions unilatérales en vigueur jusqu'à présent.

- Accord portant sur le dialogue social au sein MUTEX (*accord du 25 juin 2014*).
- Avenant n°1 à l'accord portant sur le dialogue social au sein MUTEX (*accord du 1^{er} juillet 2016*).

Par ailleurs, cet accord s'inscrit dans les termes des articles L. 2312-19 et L. 2313-2 du code du travail.

Il a également pour objet de déterminer les mesures visées par l'article L. 2141-5 du code du travail.



CHAPITRE II : LES DELEGUES SYNDICAUX

Article 3 – Missions et moyens

Désignés par leur propre organisation syndicale représentative, les délégués syndicaux ont notamment pour mission d'exprimer les revendications collectives et individuelles des salariés notamment sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail et la formation. Ils ont aussi vocation à négocier et conclure des accords collectifs.

Les délégués syndicaux assurent un rôle d'animation de leur section syndicale. Ils ne peuvent se substituer aux représentants élus du personnel.

Les délégués syndicaux disposent d'un crédit d'heures de 24 heures par mois. Chaque section syndicale bénéficie d'un code du travail version papier.

Les organisations syndicales présentes chez MUTEX rencontrent au moins deux fois par an la Direction Générale. Ces réunions sont cadencées en cohérence avec la préparation des budgets et la phase des arrêtés des comptes, à titre d'informations, respectivement à l'automne et au printemps.

Article 4 - Adresse électronique syndicale

Afin de faciliter l'exercice de ses missions, chaque section syndicale a la possibilité de créer une adresse électronique propre « à MUTEX ».

La création des dites adresses est diligentée par les équipes informatiques saisies explicitement par le délégué syndical.

Article 5 - Local syndical

Conformément à l'article L.2142-8 du code du Travail, un local dédié convenant à l'exercice de leur mission est mis à disposition des organisations syndicales.

Le bureau est équipé notamment, de meubles (*table de réunion et chaises*), de matériel informatique, d'une armoire par organisation syndicale, d'un téléphone relié au réseau extérieur, dont la Direction assure le règlement des facturations pour les communications extérieures.

Article 6 – Intranet syndical

Un site est mis à la disposition de chaque organisation syndicale présente chez MUTEX.

Ce site est destiné à la publication d'informations syndicales, il s'agit d'un panneau d'affichage dématérialisé.

AF CB

Dès qu'une information est mise en ligne par une organisation syndicale, un message est envoyé sur la messagerie des collaborateurs.

Un système d'envoi de messages est possible pour chaque salarié.

Le site ne peut servir de support à des forums de discussion, ni être utilisé pour délivrer des messages individualisés aux salariés sur leurs postes de travail en dehors des questions posées sur le site.

Le contenu du site est sous la responsabilité du délégué syndical ou du représentant de section syndicale.

L'intranet syndical ne remet pas en cause les dispositions réglementaires en vigueur sur l'affichage obligatoire.

Article 7 - L'heure d'information syndicale

Article 7.1- Conditions d'attribution

L'heure d'information est attribuée aux organisations syndicales représentées par une section au sein de MUTEX.

La Direction accorde une heure par trimestre pour chaque organisation syndicale ainsi que définie aux articles suivants.

Article 7.2- Conditions d'exercice

Cette information a lieu à l'intérieur des locaux de MUTEX, à l'exclusion totale des halls et des couloirs.

L'heure d'information syndicale est animée par le Délégué Syndical ou le Représentant Syndical, ou par un membre désigné par ce dernier. Conformément aux dispositions de l'article L 2142-10 du code du Travail, la présence de personnalité extérieure à MUTEX, qui serait conviée à ces réunions d'information, est subordonnée à l'accord préalable de la Direction.

Pour les salariés souhaitant assister à ces réunions, le temps passé est considéré comme travaillé, et à ce titre, ils n'ont pas à débadger.

L'heure d'information syndicale ne doit pas perturber la bonne marche des services. Par conséquent, elle doit être utilisée à l'intérieur des plages mobiles.

Article 7.3- Organisation matérielle

Sauf circonstances exceptionnelles, au minimum, 5 jours ouvrés précédant cette heure d'information syndicale, les organisations syndicales doivent informer la Direction (*la Direction des Ressources Humaines*) du jour et du lieu de la tenue de cette réunion.



Il appartient à l'organisation syndicale de réserver une salle.

Article 7.4- Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires rappellent que le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale est un droit individuel ouvert à tout collaborateur.

La rémunération des collaborateurs partant en formation est maintenue et le temps de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

La durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours.

Le nombre total de jours de congés susceptible d'être pris par année civile au titre des formations précitées et de celles inhérentes à la délégation du personnel au C.S.E est fixée par décret.

Article 7.5- Participation à des réunions syndicales statutaires

En dérogation et en lieu et place des dispositions prévues par la branche professionnelle, notamment par l'article 23 de l'accord de branche « *Dialogue social du 7 novembre 2017* », les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, les salariés mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale bénéficient d'une autorisation d'absence assimilée à du temps de travail effectif :

➤ La convocation officielle doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion. Elle doit être présentée à l'employeur au moins une semaine à l'avance.

➤ Dans la limite annuelle de 12 jours, fractionnables en demi-journées, par organisation syndicale représentée chez MUTEX, ces absences n'entraînent pas de diminution de salaire.

Article 7.6- Les représentants de section syndicale

Les représentants de section syndicale bénéficient pour l'exercice de leurs mandats d'un crédit mensuel rémunéré de 10 heures.

CHAPITRE III : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Le comité social et économique est présidé par l'employeur ou son représentant. Un secrétaire est élu parmi les membres titulaires. Un règlement intérieur précise ses modalités de fonctionnement et la création de commissions (*formation, logement, égalité professionnelle, économique, etc...*).

Article 8 - Durée des mandats

En application de l'article L.2314-34, les parties signataires fixent à trois ans la durée des mandats des membres du comité social et économique.

Article 9 - Missions

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions prises par la Direction.

Le comité social et économique ne peut se substituer aux délégués syndicaux.

Ses prérogatives sont de trois ordres :

■ Attributions économiques et sociales :

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés dans les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

■ Attributions liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail :

Le comité contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des collaborateurs de Mutex ainsi que ceux mis à disposition par une entreprise extérieure.

Le comité veille également à l'amélioration des conditions de travail et à l'analyse des risques professionnels, contribue à faciliter l'accès des femmes et des personnes handicapées à tous les emplois et le cas échéant, à les aménager.

Le comité est compétent :

- pour prévenir et signaler tous comportements de type harcèlement ou discriminatoire.
- pour préconiser des mesures en vue de faciliter la mise, la remise, ou le maintien au travail des accidentés du travail, des personnes invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur



l'aménagement des postes de travail ou toute personne ayant nécessité d'un aménagement de poste.

Ces attributions sont déléguées à la commission prévue au chapitre IV.

Il est explicitement rappelé que seul le comité social et économique est compétent pour recourir à une expertise.

■ Attributions en matière d'activités sociales et culturelles :

Le comité social et économique assure, contrôle et/ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies au bénéfice des salariés.

Article 10 – Crédit d'heures

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit de 24 heures par mois. Ils peuvent dépasser le nombre d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles.

Le secrétaire dispose d'un crédit de 30 heures par mois.

Les représentants au conseil d'administration bénéficient pour l'exercice de leurs mandats d'un crédit mensuel rémunéré de 4 heures.

Article 11 – Fonctionnement

Article 11.1 – Réunions

Le comité social et économique se réunit au minimum une fois par mois. Sur décision du président et du secrétaire, ce dernier pourra ne pas être réuni durant les mois d'août.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande du président ou de la majorité des membres titulaires.

Article 11.2 – Ordre du jour

L'ordre du jour est élaboré conjointement par le président (*ou toute personne mandatée à cet effet*) et le secrétaire (*ou le secrétaire-adjoint en cas d'absence de ce dernier*).

Au moins quatre réunions par année civile doivent traiter des questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législatives, réglementaires ou conventionnelles sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

ur
AF CE

Article 11.3 – Consultation

Chaque année, le comité est consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour lequel il rend trois avis distincts.

En outre, il est ponctuellement informé et consulté notamment sur les questions concernant l'emploi, l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise, ainsi que la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lorsqu'il est consulté pour avis, le comité social et économique rend son avis dans un délai de deux mois à compter de la remise par l'employeur des informations précises et écrites portant sur le sujet en question. Il est précisé que le mois d'août est neutralisé pour le délai susmentionné.

Article 11.4 – Procès-verbaux

Le secrétaire du Comité fait appel à une société extérieure, dont un représentant assiste aux réunions de l'instance (*plénières et/ou exceptionnelles*), pour faciliter le travail d'élaboration du procès-verbal.

Les frais liés à cette prestation sont pris en charge par l'employeur.

Les procès-verbaux des séances sont soumis à l'approbation des membres du CSE.

Après approbation, le procès-verbal est porté à la connaissance des salariés par messagerie.

Article 12 – Local et subventions

Conformément à l'article L.2315-25 du code du Travail, un local convenant à l'exercice de leur mission est mis à disposition du comité. Le bureau est équipé notamment, de meubles (*table de réunion et chaises*), de matériel informatique, d'une armoire, d'un téléphone relié au réseau extérieur.

L'employeur verse au comité social et économique une subvention :

- De fonctionnement, d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- Pour les activités sociales et culturelles, d'un montant annuel équivalent à 1,76 % de la masse salariale brute.

Article 13 - Intranet C.S.E

Un site est mis à la disposition du comité social et économique de MUTEX.

Afin de faciliter la communication avec les salariés, un intranet dédié au CSE permet de mettre notamment à disposition des salariés les informations suivantes :

- Guide des prestations attribuées par le C.S.E ;
- Les prestations concernant les activités sociales et culturelles ;
- Les informations sur le rôle économique du C.S.E (*avis, PV après approbation, ordre du jour des séances du comité*) ;
- L'inscription en ligne de salariés intéressés par l'activité ;
- Le dépôt des petites annonces ;
- Un lien entre les salariés et le C.S.E.

Le contenu du site intranet du comité social et économique est laissé à sa libre appréciation.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires s'engagent mutuellement dans une relation de confiance, devant présider à la communication de toutes les informations.

Les informations contenues dans les pages du site relèvent de la responsabilité du CSE, et doivent avoir un lien direct avec les attributions de l'Institution Représentative, à savoir, les attributions économiques, sociales et culturelles telles que le code du travail en prévoit le périmètre.

Le contenu du site est sous la responsabilité du secrétaire du comité social et économique.

Article 14 - Formation des élus au comité social et économique

Les élus suppléants au comité social et économique pourront, au même titre que les élus titulaires, bénéficier :

- d'une formation économique d'une durée de 5 jours ;
- d'une formation hygiène et sécurité d'une durée de 5 jours.

Les coûts pédagogiques de ces formations sont pris en charge par l'entreprise.

Le temps consacré à cette formation sera pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 15 - Remplacement des membres élus du comité social et économique

Remplacement des membres titulaires

- Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions, son remplacement s'effectue conformément à l'article L.2314-37 du code du Travail. Le remplacement est
- Accord d'adaptation relatif à la rénovation du Dialogue social au sein de MUTEX* 10
MUTEX – Version définitive.

AM
AF CE

assuré par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale, priorité étant donnée au suppléant 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 le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus de voix.

- Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme des mandats en cours.

Remplacement des membres suppléants

- Lorsqu'un poste de membre suppléant devient vacant, le premier candidat non élu de la liste titulaire ou à défaut suppléant à laquelle appartient le suppléant remplace ce dernier.
- Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme des mandats en cours.

Article 16 – Les représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative au sein de MUTEX peut désigner, dans les conditions prévues par la loi, un représentant au comité social et économique choisi parmi le personnel de l'entreprise.

Il assiste aux séances avec voix consultative.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.



CHAPITRE IV - LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) :

Article 17 – Mise en place et composition

Sans préjudice de la création d'autres commissions (*économique, formation, logement, etc...*), une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique.

Elle est composée de 7 membres du comité social et économique (*titulaires ou suppléants*) désignés par lui, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du dit comité, proportionnellement aux suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives chez MUTEX.

Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, assiste aux réunions avec voix consultative.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont également invités.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Il peut se faire assister de collaborateurs de l'entreprise.

La commission désigne un secrétaire. Ce dernier, ou tout membre mandaté par lui, est invité aux réunions du CSE lorsque des sujets concernant les attributions de ladite commission sont inscrits à l'ordre du jour.

Article 18 - Missions et moyens

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confiée par délégation du comité social et économique les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, hormis celle de recourir à des expertises.

La commission est chargée de contribuer à l'amélioration des conditions de travail au sein de MUTEX. Sa mission est également de veiller à la santé physique et mentale des salariés.

Lorsque le comité social et économique sera consulté, la dite commission aura pour mission d'instruire le dossier présenté sous l'angle « *Santé, sécurité et conditions de travail* ». Ses travaux permettront au comité social et économique d'avoir les éclairages nécessaires avant de rendre son avis.

Au minimum, la commission se réunit tous les 2 mois. Le temps passé en réunion est rémunéré comme du temps de travail effectif.

AM
AFCE

Article 19- Avantages Matériels

La Direction prendra à sa charge le coût d'un abonnement aux Editions Législatives « *Spécial CHSCT* » ou tout autre abonnement qui viendrait à lui être substitué. Cet abonnement est mis à disposition des membres du comité.

MUTEX prendra à sa charge les frais générés par l'organisme qui aide à la préparation des PV. Le budget alloué doit faire l'objet d'un accord de l'entreprise. En cas de désaccord le complément éventuel sera pris en charge par le comité social et économique.

Article 20- Le crédit d'heures des membres de la commission

Lorsque les membres de la commission sont élus :

- titulaires au comité social et économique, ils bénéficient d'un crédit d'heures de cinq heures par mois.
- suppléants au comité social et économique, ils bénéficient d'un crédit d'heures de dix heures par mois.

Article 21 - Intranet CSSCT

La commission dispose d'un intranet qui devrait être imbriquée dans le futur site du CSE.

Seul le secrétaire est habilité à assurer la maintenance de cet espace alloué par la Direction. En cas d'absence, il peut néanmoins la déléguer à un autre membre de la commission.

Le contenu du site est sous la responsabilité du secrétaire.



CHAPITRE V - LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Article 22 – Mise en place et composition

Des représentants de proximité sont mis en place au sein de MUTEX.

Ils sont au nombre de 6 membres du comité social et économique (*titulaires ou suppléants*) désignés par lui, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du dit comité, proportionnellement aux suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives chez MUTEX.

Article 23 – Missions et moyens

Les représentants de proximité ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel relatives à la rémunération, l'application du code du travail, et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que l'application des conventions et accords collectifs de travail en vigueur au sein de MUTEX.

Cette mission se distingue de celle d'expression des revendications collectives des salariés qui incombe aux seuls délégués syndicaux.

Les représentants de proximité sont reçus collectivement par l'employeur ou ses représentants tous les deux mois. Le temps passé en réunion est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Trois jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus, les représentants de proximité remettent à la Direction la liste de leurs questions.

Au plus tard, dans les huit jours ouvrables suivant la réunion, l'employeur répond par écrit aux réclamations des représentants de proximité.

Article 24 - Le crédit d'heures des représentants de proximité

Lorsque les représentants de proximité sont élus :

- titulaires au comité social et économique, ils bénéficient d'un crédit d'heures de cinq heures par mois.
- suppléants au comité social et économique, ils bénéficient d'un crédit d'heures de dix heures par mois.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS COMMUNES

Les parties signataires du présent accord affirment que l'action syndicale et les instances représentatives du personnel font partie intégrante de la vie de MUTEX.

A ce titre, il est rappelé que la bonne foi et le souci de transparence doivent présider aux relations entre les différents acteurs de MUTEX.

Ainsi le principe de bonne foi se matérialise dans le principe de non-discrimination à l'égard des représentants du personnel, et dans l'obligation de se conformer aux dispositions relatives à la prise d'heures de délégation.

Article 25 - Information des représentants du personnel

Article 25.1 – Respect de la confidentialité :

Les représentants du personnel ont droit à des informations adaptées à leur mandat.

Les informations, à défaut d'accord particulier sur leur nature et leur contenu, sont celles prévues par la législation applicable.

Lorsque ces informations présentent objectivement un caractère confidentiel et sont données comme tel par la Direction, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les représentants du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à cet égard. Le principe susmentionné ne doit pas faire obstacle à l'obligation de l'employeur de délivrer, aux représentants du personnel, les informations imposées par les dispositions légales et réglementaires.

Article 25.2 – Base de données économiques et sociales (B.D.E.S) :

La base de données économiques et sociales est accessible aux membres élus et désignés du CSE, aux Délégués Syndicaux et aux représentants de section syndicale.

Les droits d'accès à la BDES sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à des tiers.

Elle est élaborée à partir de dossiers électroniques disponibles sur le site extranet www.mutextvous.fr

Les informations sont classées et regroupées par grandes thématiques en s'inspirant des rubriques définies à l'article L. 2312-9 du code du travail (*voir annexe n°1*).

Elle comporte également les dossiers de consultation du comité sociale et économique, le bilan social, le rapport de situation comparée, les comptes rendus de commission de suivi des accords collectifs.

Les personnes ayant accès à la base sont tenues à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel



et présentées comme telles par l'employeur. Les titulaires de ce droit d'accès devront être particulièrement vigilants sur ce point.

Il est rappelé qu'une information déjà connue du grand public ou des salariés ne peut être considérée comme confidentielle.

Article 26 - La gestion des heures de mandat

Article 26.1- Information sur la prise des heures de délégation

Le représentant du personnel qui souhaite partir en délégation doit informer sa hiérarchie au préalable, par tous moyens qu'il jugera approprié.

Autant que faire se peut, la durée prévisible de l'absence est mentionnée.

A l'issue de la prise d'heures de délégation, le représentant du personnel doit déclarer les heures de délégation effectivement prises en indiquant l'heure de départ, la nature du mandat au titre duquel le crédit d'heures a été pris ainsi que le temps total utilisé. Il est convenu que cette déclaration est effectuée au moyen de l'outil Intranet RH de l'entreprise en mentionnant le motif du congé.

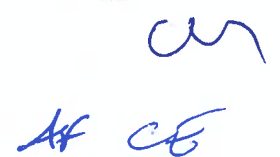
Pour les heures de délégation passées à l'extérieur de l'entreprise, le représentant du personnel applique la procédure de badgeage des missions professionnelles.

La commission de suivi de l'accord examine les difficultés qui pourraient surgir dans l'application de cet article. De même, il est explicitement prévu qu'en égard aux heures de délégations prévus au présent accord, la Direction sera attentive à la gestion des dites heures et notamment à leurs déclarations.

Article 26.2 - Prise mensuelle des heures de délégation

Le salarié exerçant un mandat de représentant du personnel peut utiliser les crédits d'heures mensuels auxquels il a droit, dans les limites du mois civil où ce droit lui est ouvert.

Il n'est pas réduit en raison de périodes d'inactivité (*congés payés, absences pour maladie, temps partiel*). Ces heures peuvent être groupées ou fractionnées.



CHAPITRE VII – L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La gestion des carrières des salariés titulaires d'un mandat ne saurait prendre en compte leur appartenance ou leur non-appartenance syndicale.

Le temps consacré aux fonctions de représentants du personnel constitue une activité relevant du fonctionnement normal de MUTEX.

Dans l'utilisation de ce temps alloué pour l'exercice de son mandat, le représentant du personnel s'attache dans toute la mesure du possible à concilier, les exigences de son mandat de représentation qu'il exerce librement, avec les conditions de production ou de service de son emploi. La charge de travail demandée tient compte du temps consacré au(x) mandats(x) (*réunions légales et à l'initiative de l'employeur, crédit d'heures*).

Les dispositions suivantes ont pour objet de préserver, en ce domaine, certaines mesures applicables aux représentants du personnel élus ou désignés par des organisations syndicales ci-après dénommées « représentants du personnel »

Article 27 - Entretien de début et de fin de mandat

Article 27.1 – En début de mandat :

Tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout titulaire d'un mandat syndical peut demander à bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec son employeur. En aucun cas, ce dernier ne peut l'imposer.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de la fonction occupée.

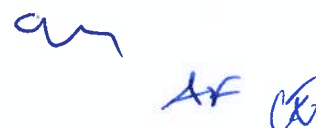
Au cours de cet entretien, le collaborateur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à MUTEX.

L'entretien sera conduit par un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines en présence du supérieur hiérarchique.

Pour tous les représentants du personnel, cet entretien pourra être conduit entre le mois de juillet 2018 et le mois de septembre 2018.

Article 27.2 – En fin de mandat :

Les représentants du personnel titulaires et les titulaires d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail (*contractuelle ou conventionnelle*) peuvent bénéficier d'un entretien avec l'employeur. En aucun cas, ce dernier ne peut l'imposer.



L'objet de cet entretien est de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de cette expérience.

Au cours de cet entretien, le collaborateur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à MUTEX.

L'entretien sera conduit par un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines. Le représentant du personnel peut également convier son supérieur hiérarchique.

Pour la première fois, cet entretien sera conduit entre le mois d'avril 2018 et le mois de juin 2018.

Article 28 : Evolution salariale garantie

Dans le précédent accord, il était instauré une garantie d'évolution salariale pour les salariés détenteurs d'un des mandats suivants et dont les heures de délégation sur l'année dépassaient 30 % de la durée contractuelle ou conventionnelle de travail :

- Les délégués Syndicaux ;
- Les délégués du personnel ;
- Les membres du CE et/ou CHSCT ;
- Les représentants syndicaux au CE et/ou au CHSCT ;
- Les représentants de section syndicale.

Au titre du présent accord, la garantie d'évolution salariale s'applique pour les collaborateurs dont les heures de délégation sur l'année dépassent 30 % de la durée contractuelle ou conventionnelle de travail et qui occupent les mandats suivants :

- Les délégués syndicaux ;
- Les représentants syndicaux au comité social et économique ;
- Les représentants de section syndicale ;
- Les membres élus du comité social et économique.

Les collaborateurs susmentionnés doivent bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période.

Au titre du présent accord, la disposition susvisée sera appliquée comme suit :

- Le contrôle, et le cas échéant le rattrapage, sera réalisé chaque année après la procédure de Promotions et d'Augmentations Individuelles (PAI).
- Le représentant du personnel concerné bénéficiera du taux d'augmentation individuelle, négocié chaque année dans le cadre de la PAI, applicable à sa classe.
- La date d'effet de la dite augmentation sera identique à celle formalisée dans le protocole d'accord NAO ou dans son constat de désaccord.

CM
AF CE

Article 29 - Evaluation professionnelle

Les parties signataires considèrent que le temps consacré aux différents mandats doit être formalisé pour permettre une bonne tenue de l'évaluation professionnelle.

A cette fin, la performance du collaborateur doit être estimée au regard du temps disponible pour l'activité professionnelle.

Article 30 – Droit de recours spécifique

Un droit de recours est instauré, au bénéfice du représentant du personnel concerné, lorsqu'apparaît un désaccord sur l'appréciation de l'activité professionnelle par le responsable hiérarchique.

Le collaborateur peut obtenir un entretien avec le responsable hiérarchique de niveau supérieur, éventuellement accompagné d'un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines.



CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 31 : Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet au 15 mars 2018 et cessera de produire ses effets au 14 mars 2021.

Il est explicitement prévu que les dispositions de l'accord « Dialogue social » du 25 juin 2014 relatives aux Délégués du Personnel, au Comité d'entreprise et au CHSCT demeurent applicables jusqu'à l'élection de la délégation du personnel au Comité Social et Economique.

Les parties conviennent de l'organisation de nouvelles négociations à compter du 1^{er} janvier 2021.

En cas d'échec des négociations, le présent accord sera alors caduc à l'échéance de son terme.

Il peut être révisé dans les conditions prévues à l'article 35.

Il est convenu que l'ensemble des parties signataires se réunira en cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'avoir des incidences sur le contenu du présent accord.

Article 32 : Commission de suivi

La volonté des partenaires sociaux de MUTEX étant de garantir la pérennité des dispositions fixées par le présent accord, il est convenu de mettre en place une commission de suivi. Cette commission se réunit au premier trimestre de chaque année.

Cette commission est composée de la Direction et de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord.

Chaque organisation syndicale signataire peut désigner deux représentants pour siéger à cette commission de suivi.

Article 33 : Cumul

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec des dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

En cas de dispositions concurrentes, les dispositions les plus avantageuses pour les salariés trouveront à s'appliquer.

Article 34 : Adhésions

Toute organisation syndicale représentative au sein de MUTEX qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L.2261-3 du code du Travail.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

Article 35 : Modalités de révision

A l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires, l'accord peut faire l'objet d'une révision totale ou partielle, notamment au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Le délai de préavis devant être respecté est alors de trois mois.

Par exception, si une adaptation doit intervenir pour des raisons législatives ou de modifications des dispositions conventionnelles de branche ou du contrat d'assurances, aucun délai n'est exigé.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et/ou à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. A la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L.2232-12 du Code du Travail.

Article 36 : Formalités de dépôt

La direction notifiera, sans délai, par voie électronique auprès du ou des délégués syndicaux le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par la direction de la société en deux exemplaires dont un sur support électronique à la Direccte dont relève le siège social de la société et un exemplaire au conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Article 37 : Communication

Le présent accord est mis en ligne sur l'intranet RH.

Chaque encadrant d'un ou plusieurs collaborateurs titulaires de mandat seront conviés à une réunion de présentation du dit accord.

Fait à Châtillon, le 21 février 2018,

Pour MUTEX
Christian MAREY
Directeur Général Délégué

(Signature et cachet)



Pour les Organisations syndicales

CFDT : F. ALBRECHT

CFE-CGC: C. EDORH

FO : M. DUPONT

SUD Assurances : K. GUILLOTON

an AF CE

ANNEXE n°1

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements :

- *investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail),*
- **investissement matériel et immatériel ;**

2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

3° Fonds propres et endettement ;

4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

5° Activités sociales et culturelles ;

6° Rémunération des financeurs ;

7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

8° Sous-traitance ;

9° Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.