



ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES
DU PERSONNEL, L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL,
LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU
PERSONNEL ET DES TITULAIRES DE MANDATS SYNDICAUX
communément dénommé « Accord Droit Syndical »

Entre GMF Assurances et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ci-dessous signataires

PREAMBULE :

- Le présent accord correspond à la volonté :
 - . de faciliter le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel et l'activité syndicale, dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci, des organisations syndicales représentatives en son sein ;
 - . de reconnaître pleinement le rôle de la représentation du personnel et des sections syndicales des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
 - . de développer un dialogue social constructif fondé sur le respect mutuel et une politique contractuelle, facteurs de progrès.
- Dans ce cadre là, il prévoit :
 - . l'attribution de moyens supplémentaires, en termes de formation et de possibilité de communication, aux représentants du personnel et/ou aux titulaires de mandats syndicaux (hors représentant de la section syndicale) ;
 - . la mise à disposition des sections syndicales des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise de moyens d'actions qui vont bien au-delà de ce que prévoit la loi, à savoir notamment :
 - * l'accès à un certain nombre de supports d'information,
 - * la prise en charge de la diffusion et de l'affichage d'informations syndicales sur tous les sites de travail,
 - * des moyens financiers,
 - * des crédits d'heures supplémentaires pour l'activité syndicale et la préparation des négociations collectives ;
 - . une aide au fonctionnement du CE par, d'une part, la mise à disposition de salariés pour la gestion des oeuvres sociales et d'autre part, la rémunération, à certaines conditions, du temps passé dans les réunions des Commissions facultatives du CE ;
 - . un crédit d'heures supra légal au bénéfice des secrétaires de CHSCT pour la rédaction des procès-verbaux ;
 - . l'établissement de prescriptions que les bénéficiaires de tout ou partie des avantages évoqués dans les 4 points ci-dessus s'engagent, en contre partie, à respecter ;
 - . des dispositions relatives à la carrière des représentants du personnel et des titulaires de mandats syndicaux.

Il a donc été convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 - ATTRIBUTION DE MOYENS

ARTICLE 1 : MOYENS DE FORMATION, D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION ATTRIBUES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET AUX TITULAIRES DE MANDATS SYNDICAUX (hors Représentant de la Section Syndicale)

1.1 Formation

L'Entreprise prend en charge la formation des titulaires de mandats électifs ou syndicaux aux conditions qui suivent :

- . pour les élus titulaires et suppléants DP : une session de formation de 5 jours ouvrés au maximum après leur première élection ;
- . pour les élus titulaires et suppléants CE : une session de formation de 5 jours ouvrés au maximum au titre de la formation économique après leur première élection ;
- . pour les membres élus aux CHSCT : une session de formation de 5 jours ouvrés au maximum après leur première élection ;
- . pour les délégués syndicaux : une session de formation de 5 jours ouvrés au maximum au titre de leur première nomination, étant précisé que, en cas de remplacement, le droit à formation ne sera ouvert que s'il s'est écoulé un délai de 12 mois au minimum entre la dernière formation du remplacé (quelle que soit sa durée) et la date de formation du remplaçant ;
- . pour les représentants syndicaux au CE et aux CHSCT : une session de formation de 5 jours ouvrés au maximum après leur première nomination, étant précisé que, en cas de remplacement, le droit à formation ne sera ouvert que s'il s'est écoulé un délai de 12 mois au minimum entre la dernière formation du remplacé (quelle que soit sa durée) et la date de formation du remplaçant ;
- . l'entreprise, pour les sessions de formation définies ci-dessus, maintient la rémunération des stagiaires et prend en charge les frais de stage dans la limite définie par les textes légaux et réglementaires concernant la participation financière pour les stages CHSCT ;
- . le choix des organismes de formation est fait par le délégué syndical central parmi les organismes dûment habilités par la loi. Le contenu des stages doit être en cohérence avec la nature des mandats électifs et syndicaux ;
- . les sessions de formation de 5 jours ouvrés se déroulent de préférence en une seule fois ; il est admis qu'elles puissent se dérouler en deux fois au maximum ;
- . lorsque les titulaires de mandats électifs ou syndicaux ont exercé leur mandat pendant deux ans consécutifs ou non, ils pourront bénéficier, à l'issue de chacune de ces périodes de 2 ans, d'une nouvelle session de 3 jours ouvrés maximum par mandat, dans les mêmes conditions que pour les sessions de 5 jours ;
- . le titulaire du mandat doit utiliser la faculté de formation pendant la durée du mandat déclenchant l'ouverture du droit, sous peine de forclusion. Peu importe, sur ce point particulier, que l'accord soit encore ou non en vigueur au moment de la formation.

AT TF
CP GZ
Page 2

1.2 Documents d'Information

L'entreprise attribue à trois Délégués Syndicaux, désignés par le Délégué Syndical Central habilité, un abonnement à une revue juridique, sociale ou économique.

L'entreprise attribue, à chaque Délégué Syndical, un Code du Travail.

1.3 Moyens de Communication

Les représentants du personnel et les titulaires d'un mandat syndical ont accès à un télécopieur, lorsqu'il en existe un sur le site de travail, et à une ligne téléphonique de l'entreprise (urbaine et interurbaine) hors autocommutateur.

Les Délégués Syndicaux Centraux bénéficient d'une ligne téléphonique (urbaine et interurbaine) et de l'attribution d'un télécopieur, si sur leur lieu de travail il n'en existe pas. L'entreprise leur facilite, pour les travaux de secrétariat, l'accès aux moyens micro informatiques sur leurs lieux de travail selon des modalités à définir localement.

L'utilisation du télécopieur, ou de tout autre mode de diffusion de l'information existant dans l'entreprise pour les besoins du service (courrier interne, comète, courrier électronique, etc.), est cependant interdite pour les communications à vocation collective (tract, pétition, etc.), sous réserve des dispositions du b) du paragraphe 2.6 ci-dessous. L'interdiction a pour objet de prohiber une propagation de ce type de document par les moyens matériels de l'entreprise.

L'entreprise fait connaître aux salariés, à l'issue des élections, les noms des Délégués du Personnel de leur établissement et des Membres élus du CE, ainsi que le lieu de travail et le numéro de téléphone où il est possible de les joindre. La liste des membres des CHSCT sera affichée conformément aux dispositions légales.

1.4 Professions de foi lors des élections

L'entreprise assure l'impression et la diffusion des professions de foi des candidats (une page recto-verso, en noir et blanc, format 21 x 29,7 dit A4) lors des élections professionnelles. Les modalités d'application sont définies dans le cadre des accords préélectorales.

1.5 Liberté de circulation sur les sites de travail de l'entreprise et contacts avec les salariés

Les titulaires d'un mandat électif ou syndical circulent librement sur tous les sites de travail de l'entreprise de leur ressort, sous réserve du respect des règles d'hygiène et de sécurité régissant l'accès à certains locaux techniques spécifiques.

Ils ont en outre la possibilité, pour l'accomplissement de leurs missions, de prendre tous contacts individuels nécessaires, notamment auprès du salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'accomplissement du travail du salarié et de ne pas nuire à la réception de la clientèle.

ARTICLE 2 : MOYENS ACCORDES AUX SECTIONS SYNDICALES DES ORGANISATIONS SYNDICIALES REPRESENTATIVES DANS L'ENTREPRISE

2.1 Missions spécifiques attribuées au Délégué Syndical Central dûment habilité

Une mission spécifique peut être attribuée au Délégué Syndical Central qui devient alors l'interlocuteur de la Direction Générale pour la négociation collective et le responsable de la mise en oeuvre des moyens particuliers attribués à la section syndicale d'entreprise par les paragraphes 2.2 et 2.4 du présent article.

 TF AT
D.A.S. - Droit Syndical

Ces moyens, destinés au fonctionnement de la section syndicale de l'entreprise, sont attribués au Délégué Syndical Central pour leur mise en oeuvre. Cela suppose que le Délégué Syndical Central soit dûment habilité à assumer cette mission. Cette habilitation est de fait pour les organisations syndicales signataires du présent accord ; pour les autres, l'habilitation est donnée au Délégué Syndical Central par l'organisation syndicale (fédération ou syndicat) qui en informe, par lettre recommandée, la Direction des Ressources Humaines. Dès lors :

- le Délégué Syndical Central habilité reçoit les crédits d'heures et la dotation budgétaire ;
- le Délégué Syndical Central habilité peut nommer un adjoint pour le suppléer, en cas d'absence, dans ses tâches matérielles.

2.2 Crédits d'heures

a) Crédit d'heures du délégué syndical central

Afin d'assurer ses fonctions, chaque Délégué Syndical Central habilité bénéficie d'un crédit supplémentaire de 50 heures par mois qu'il peut rétrocéder en partie à son adjoint. Le Délégué Syndical Central informe la Direction des Ressources Humaines du nombre d'heures rétrocédé à son adjoint ; cette rétrocession vaut pour 6 mois au minimum.

b) Crédit d'heures pour activités syndicales

Pour la participation des adhérents de la section syndicale d'entreprise à des activités syndicales internes ou externes à l'entreprise quel qu'en soit l'objet (réunions paritaires ou de négociation au niveau de la branche, etc.), un crédit d'heures annuel est attribué à chaque délégué syndical central habilité.

Ce crédit d'heures est déterminé à partir d'un crédit global annuel fixé à 4.440 heures.

Ces 4.440 heures sont réparties entre les délégués syndicaux centraux habilités de la manière suivante :

- une part identique de 200 heures,
- une part variable attribuée au prorata des résultats électoraux obtenus par les candidats présentés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise lors des dernières élections du Comité d'Entreprise, tous collèges électoraux confondus.

Les références sont les procès-verbaux d'élection 1er tour de scrutin "titulaires" dans tous les collèges électoraux, et, à défaut, les procès-verbaux d'élections du 2ème tour de scrutin "titulaires" dans tous les collèges électoraux. Les résultats à considérer sont ceux connus à la date de répartition, étant précisé qu'aucune régularisation ne sera effectuée si de nouveaux résultats interviennent postérieurement.

Ce crédit d'heures est géré par le délégué syndical central sous forme de bons de délégation qu'il répartit lui-même.

Dans le cadre de l'utilisation de ce crédit d'heures, le maximum d'heures mensuelles qui peut être attribué à un salarié est de 30 heures.

c) Crédit d'heures pour la préparation de la négociation collective

Chaque section syndicale d'entreprise bénéficie, pour préparer les réunions de négociation, d'un crédit de 50 heures par projet d'accord. Ce crédit est géré par le Délégué Syndical Central sous forme de bons de délégation qu'il répartit lui-même.

2.3 Organisation matérielle de la négociation collective d'entreprise

a) Composition des délégations syndicales

Chaque délégation syndicale participant aux réunions de négociation est composée de 5 salariés (au lieu de 4 selon la loi) dont au moins 2 délégués syndicaux. Le Délégué Syndical Central détermine la composition de la délégation syndicale.

b) Organisation et déroulement de la négociation

- Dates et Convocation

Les dates de réunion de négociation sont déterminées d'un commun accord entre la Direction et les Délégués Syndicaux Centraux.

Trois dates seront proposées. En cas de divergence, c'est la date qui recueillera le plus de suffrages parmi les 6 Délégués Syndicaux Centraux et la Direction qui sera retenue.

Il sera, autant que possible, fait en sorte que les dates retenues ne coïncident pas avec des dates de congrès syndical dont la Direction aurait été préalablement informée.

La Direction de l'entreprise adresse les convocations aux réunions de négociation au Délégué Syndical Central et à son adjoint, ou, le cas échéant, à l'ensemble des membres de la délégation syndicale si la composition de celle-ci est connue de l'employeur au moment de l'envoi.

- Transmission de documents

Pour chaque thème de négociation, une documentation, quand elle est nécessaire ou souhaitable, est fournie par la direction aux délégués syndicaux centraux et aux membres de la délégation syndicale.

Cette documentation est envoyée 5 jours calendaires avant la réunion de négociation, soit aux délégués syndicaux centraux et à leur adjoint, en 5 exemplaires qu'ils transmettent aux membres de la délégation syndicale, soit directement aux membres de la délégation si la composition de celle-ci est connue de l'employeur 6 jours calendaires avant la réunion de négociation.

2.4 Moyens financiers

GMF Assurances entend faciliter le fait syndical dans l'entreprise, pour autant qu'il s'inscrive dans le respect des règles en vigueur.

C'est pourquoi, sous réserve des dispositions de l'article 12 ci-dessous, chaque Délégué Syndical Central reçoit pour les frais de fonctionnement de la Section Syndicale d'entreprise un budget annuel attribué sous forme de 5 versements d'un montant égal :

- les premier, deuxième, troisième et quatrième versements auront lieu respectivement au cours de la première quinzaine des premier, deuxième, troisième et quatrième trimestres civils ;
- le cinquième versement interviendra au cours du dernier mois du quatrième trimestre civil.

Ce budget est déterminé à partir d'un budget global annuel fixé à 65.000 euros.

Ces 65.000 euros sont répartis entre les délégués syndicaux centraux de la manière suivante :

- . une part identique de 6.500 euros,
- . une part variable attribuée au prorata des résultats électoraux obtenus par les candidats présentés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise lors des dernières élections du Comité d'Entreprise, tous collèges électoraux confondus.

Les références sont les procès-verbaux d'élection 1er tour de scrutin "titulaires" dans tous les collèges électoraux, et, à défaut, les procès-verbaux d'élections du 2ème tour de scrutin "titulaires" dans tous les collèges électoraux. Les résultats à considérer sont ceux connus à la date de répartition, étant précisé qu'aucune régularisation ne sera effectuée si de nouveaux résultats interviennent postérieurement.

Le Délégué Syndical Central habilité reçoit, pour le fonctionnement de la section syndicale d'entreprise, ce budget qu'il gère ; il est responsable de la tenue et de la justification des comptes à l'occasion de tout contrôle légal.

Le Délégué Syndical Central habilité doit ouvrir un compte bancaire destiné spécifiquement à recevoir ce budget et transmettre le relevé d'identité bancaire correspondant à la Direction des Ressources Humaines. Cette formalité est obligatoire pour le versement du budget destiné exclusivement au fonctionnement de la section syndicale d'entreprise.

2.5 Mise à disposition de matériel micro-informatique et d'un accès Internet

Il est attribué à chaque section syndicale d'entreprise :

- un micro ordinateur avec son imprimante,
- un lecteur de CD-ROM,
- un accès à Internet soumis aux règles en vigueur dans l'entreprise.

La section syndicale bénéficie, pour la mise en route de ce matériel et sa maintenance, du service d'assistance informatique de l'entreprise.

2.6 Diffusion de tracts de nature syndicale

a) La diffusion de tracts de nature syndicale dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du personnel est la règle.

La distribution de tracts à des salariés pendant leurs heures de travail en pénétrant dans leur bureau, qu'il y soient ou non présents, n'est pas autorisée.

Pour les Services Centraux de Paris et Levallois Perret, la Direction met à la disposition de chaque organisation syndicale une bannette dans laquelle celle-ci pourra déposer ses tracts. Les salariés pourront y avoir accès en libre service. Ces bannettes seront localisées :

- . pour le 76 rue de Prony, au 1er sous sol, dans la cafétéria, aux heures d'ouverture de celle-ci ;
- . pour les services centraux de Levallois, au niveau de l'accès intérieur au restaurant d'entreprise (rez de chaussée bâtiments C et E).

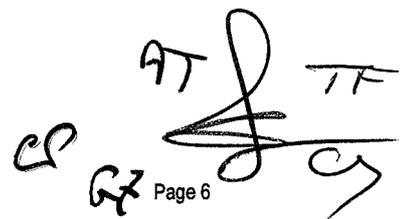
La diffusion de ces tracts est soumise aux prescriptions suivantes :

- . transmission à l'employeur au moment de la diffusion ;
- . respect de la réglementation sur la Presse et du Code du Travail.

b) Pour tenir compte de la dissémination des sites de travail, et sous réserve des dispositions de l'article 12 ci-dessous, l'entreprise facilite la diffusion des tracts établis par les sections syndicales d'entreprise dans la limite de 12 envois par section syndicale d'entreprise (1 page recto/verso, format 21 x 29,7 dit A4) par an de la manière suivante :

- . transmission par le Délégué Syndical Central (ou le Délégué Syndical Central Adjoint) à la Direction des Ressources Humaines des tracts à diffuser ;
- . impression des tracts en autant d'exemplaires que de panneaux d'affichage ;
- . utilisation du courrier interne de l'entreprise pour envoi des tracts dans chaque lieu où existe un panneau d'affichage ;
- . instruction donnée à la hiérarchie, soit pour l'affichage des tracts par elle-même, soit pour remise des tracts aux délégués syndicaux dans le cas où les panneaux d'affichage sont sous clés ;
- . retrait par la hiérarchie, lorsqu'elle a procédé à l'affichage, à l'issue d'un délai de 30 jours d'affichage.

Le contenu des tracts reste sous la responsabilité exclusive des sections syndicales. L'entreprise se réserve la possibilité de tout recours dans le cadre des lois en vigueur au cas où elle l'estimerait nécessaire.



Handwritten signatures and initials, including 'CP', 'RT', 'TF', and 'GZ', along with the text 'Page 6'.

ARTICLE 3 : MOYENS MIS A LA DISPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE

3.1 Mise à disposition par la Direction de salariés pour la gestion des oeuvres sociales

Le nombre de ces salariés est déterminé en début d'année par accord entre la Direction et le Secrétaire du Comité d'Entreprise.

Ces salariés sont choisis d'un commun accord par la Direction et le CE. Leur rémunération est déterminée selon la classification en vigueur dans l'entreprise et est prise en charge par l'entreprise.

3.2 Fonctionnement des Commissions du CE

L'entreprise rémunère le temps passé en réunion, y compris pour les Commissions facultatives, dans des limites (nombre et durée des réunions, nombre de participants, ...) déterminées en début d'année par accord avec le Secrétaire du CE.

Toutefois, la rémunération du temps passé en réunion est subordonnée, sous réserve des dispositions légales concernant les commissions obligatoires ou l'utilisation d'un crédit d'heure, à la mise en oeuvre, par le Président de la Commission, des règles suivantes :

- transmission à la Direction, avant la réunion, d'une copie de la convocation ;
- transmission à la Direction, après la réunion, de la feuille de présence signée par tous les membres de la Commission présents.

ARTICLE 4 : MOYENS MIS A DISPOSITION DES SECRETAIRES DE CHSCT

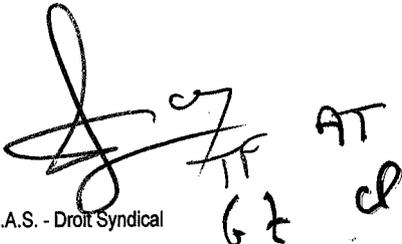
Le Secrétaire de chacun des 4 CHSCT se verra attribuer :

- un crédit d'heures de 4 heures par trimestre, en plus du crédit d'heures légal, pour la rédaction des procès-verbaux des réunions,
- un code du travail.

ARTICLE 5 : FRAIS DE DEPLACEMENT ET TEMPS DE TRAJET

Les frais sont pris en charge par l'entreprise, sur le territoire métropolitain, selon le barème "frais de mission" en vigueur dans l'entreprise et selon le tableau figurant en annexe 2, lorsque les déplacements des représentants du personnel et des titulaires de mandats syndicaux sont consécutifs à une convocation de l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions sur convocation de l'employeur et aux réunions des Commissions du CE est pris en charge par l'entreprise dans les conditions fixées dans le tableau figurant en annexe 2.

Handwritten signature and initials: a large stylized signature, followed by 'TF', 'GT', 'AT', and 'CP'.

D.A.S. - Droit Syndical

CHAPITRE 2 - UTILISATION ET SUIVI DES HEURES DE DELEGATION ET DU TEMPS PASSE HORS DU POSTE DE TRAVAIL

ARTICLE 6 : UTILISATION DES CREDITS D'HEURES LEGAUX ET TEMPS PASSE HORS DU POSTE DE TRAVAIL POUR L'EXERCICE DES MANDATS ELECTIFS OU SYNDICAUX

Afin de permettre la bonne marche du service, les titulaires de mandats électifs ou syndicaux informent préalablement leur hiérarchie, sauf cas d'urgence, lorsqu'ils quittent leur poste de travail pour l'exercice de leur mandat en prenant soin de préciser :

- la nature de l'absence : convocation de l'employeur ou utilisation d'un crédit d'heures ;
- au titre de quel mandat (délégué du personnel, membre du CE, délégué syndical, etc.) a lieu l'absence, et donc le crédit d'heure sur lequel il convient éventuellement de l'imputer ;
- enfin sa durée prévisible.

Les représentants du personnel et les titulaires d'un mandat syndical bénéficient de la présomption d'utilisation conforme de leurs heures légales de délégation.

Chaque titulaire d'un crédit d'heures de délégation légal en a l'usage exclusif pour l'exercice de son ou ses mandats, sous réserve des possibilités de rétrocession prévues par le Code du Travail.

Par ailleurs, un délégué du personnel titulaire peut rétrocéder une partie de ses heures de délégation légales à un délégué du personnel suppléant de son choix et appartenant au même établissement DP que lui. Cette utilisation conjointe des heures de délégation ne peut avoir pour effet de dépasser le nombre d'heures de délégation légal attribué au délégué du personnel titulaire.

ARTICLE 7 : UTILISATION DES CREDITS D'HEURES CONVENTIONNELS PREVUS PAR LE PRESENT ACCORD

Le salarié bénéficiaire d'un crédit d'heures en application du paragraphe 2.2 du présent accord prévient la hiérarchie de son absence 3 jours ouvrés avant celle-ci en remettant le ou les bons, à défaut de quoi l'absence sera considérée comme injustifiée.

ARTICLE 8 : RECAPITULATIF MENSUEL

Les titulaires de mandats électifs ou syndicaux et les salariés sans mandat mais qui participent à diverses réunions (négociation, commission du CE, ...) ou utilisent des heures de délégation conventionnelles prévues au paragraphe 2.2, doivent établir et remettre à leur responsable hiérarchique direct, au cours des 5 premiers jours de chaque mois, un récapitulatif des heures passées le mois précédent hors du poste de travail au titre :

- d'un crédit d'heure légal ;
- d'un des crédits d'heures conventionnels prévus au paragraphe 2.2 du présent accord ;
- des heures passées en réunion sur convocation de l'employeur (CE, DP, négociation collective, ...) et du temps de trajet aller et retour ;
- des heures passées en Commissions du CE et du temps de trajet aller et retour ;
- des formations prévues au paragraphe 1.1 du présent accord ;

Le non respect de cette obligation ne permettra plus à l'intéressé de bénéficier d'un crédit d'heures conventionnel pendant 3 mois.

Un modèle de tableau récapitulatif figure en annexe 2 du présent accord.

ARTICLE 9 : PRINCIPES

L'entreprise considère que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés et constitue pour eux un facteur de valorisation et de progrès. Afin que les représentants du personnel ou les titulaires d'un mandat syndical ne soient pas pénalisés par leurs absences de leur poste de travail, l'entreprise, au travers de ses différentes hiérarchies, veille spécifiquement au déroulement normal de leur carrière.

ARTICLE 10 : CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES TITULAIRES DE MANDATS SYNDICAUX

Le déroulement de la carrière des représentants du personnel et des titulaires de mandats syndicaux s'appuie sur les modalités suivantes :

10.1 Compatibilité entre l'exercice d'un mandat électif ou syndical et la tenue d'un poste de travail

Chaque année, au moment de l'entretien annuel, le représentant du personnel ou le titulaire d'un mandat syndical et son responsable hiérarchique direct examinent conjointement tous les moyens susceptibles d'améliorer l'équilibre nécessaire entre l'exercice du mandat et la tenue du poste de travail (les absences, la répartition de la charge de travail, la formation professionnelle). Cet examen conjoint se fait dans le respect des droits reconnus par la loi aux représentants du personnel et aux titulaires de mandats syndicaux.

10.2 Double suivi

Outre l'entretien annuel ci-dessus, le déroulement de la carrière des représentants du personnel et des titulaires de mandats syndicaux fait l'objet d'un suivi par leur responsable hiérarchique direct et la direction dont ils relèvent et ce dans le cadre des conventions en vigueur.

Il est précisé qu'en cas de désaccord, le cas pourra être évoqué par l'organisation syndicale auprès de la direction générale.

10.3 Points de références pour l'appréciation de la carrière

Il est fait référence aux compétences professionnelles des intéressés et à la situation moyenne, tous éléments confondus, des salariés se trouvant dans une situation identique (profil professionnel, ancienneté, ...).

10.4 Cas particuliers

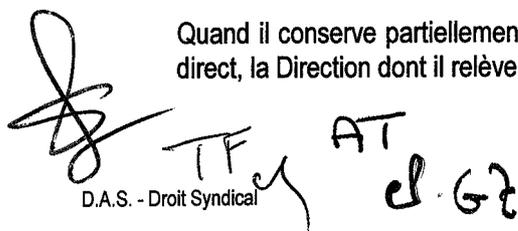
- Délégués Syndicaux Centraux

Le suivi du déroulement de leur carrière est fait par leur responsable hiérarchique direct, la direction dont ils relèvent et la Direction des Ressources Humaines.

- Secrétaire du CE

Quand il est affecté à temps plein au CE, le suivi de sa carrière est assuré par la Direction des Ressources Humaines.

Quand il conserve partiellement sa fonction d'origine, ce suivi est assuré par son responsable hiérarchique direct, la Direction dont il relève et la Direction des Ressources Humaines.


D.A.S. - Droit Syndical

Le choix entre une affectation à temps plein ou partielle est fait par le secrétaire du CE.

Quand le secrétaire du CE assure la gestion des oeuvres sociales (administration, management, organisation, budget, etc.) pour la majorité de son temps de travail, il est en situation de détachement au Comité d'Entreprise.

Dans ce cas, le secrétaire du CE conserve la classe de sa fonction d'origine et sa rémunération est au moins égale pendant la durée de son mandat à la rémunération minimale d'un "Responsable de Groupe de Gestion" (classe 5). Si besoin est, le Secrétaire du CE perçoit une prime temporaire différentielle pour atteindre cette rémunération minimale.

A l'issue de son mandat, le secrétaire du CE :

- . soit, s'il a bénéficié d'une augmentation au choix, garde le niveau de rémunération ainsi acquis,
- . soit, s'il n'a pas bénéficié d'une augmentation au choix, reprend sa rémunération d'origine et perd le bénéfice de la prime temporaire, sauf si une fonction de classe équivalente à celle de Responsable de Groupe de Gestion peut lui être proposée.

En tout état de cause, lorsque le secrétaire du CE envisagera de reprendre une activité à plein temps au sein des services de l'entreprise, celle-ci mettra tout en oeuvre pour lui fournir une fonction en cohérence avec les compétences acquises dans l'exercice de sa fonction de secrétaire et sa fonction d'origine.

ARTICLE 11 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Tous les représentants du personnel et les titulaires de mandats syndicaux ont accès à la formation professionnelle de l'entreprise. Celle-ci s'engage à mettre en oeuvre les actions de formation nécessaires, afin de permettre aux représentants du personnel et titulaires de mandats syndicaux de maintenir à jour leurs connaissances techniques pour la tenue de leur fonction.

Un plan individuel de formation pour le secrétaire du CE est mis en place, si besoin est, à l'issue de son mandat.

ARTICLE 12 : SUSPENSION DES ENGAGEMENTS

Les engagements que GMF-Assurances accepte de souscrire dans le cadre du présent accord en attribuant des moyens d'action supplémentaires sont expressément liés, en contrepartie, au respect, par les bénéficiaires de ces moyens, des dispositions du dit accord précisant leurs obligations.

En particulier, en cas de non respect du a) du § 2.6 ou du § 1.3 3ème alinéa par une organisation syndicale (présente dans l'entreprise par le biais de la section syndicale), et plus précisément par toute personne agissant dans l'entreprise en son nom, GMF-Assurances sera déliée de ses engagements contractuels vis-à-vis de cette organisation, qu'elle soit signataire ou non, dans les limites qui suivent :

- la diffusion des tracts par les soins de l'entreprise prévue au b) du § 2.6 sera suspendue pendant une durée de 60 jours calendaires ;
- la tolérance permettant de remplacer la formation prévue à l'article 1.1 ci-dessus par une prise en charge de la participation au congrès de l'organisation syndicale (syndicat ou fédération ou confédération, ...) sera supprimée pendant toute la durée d'application du présent accord ;
- le versement de l'échéance à venir du budget prévu au § 2.4 sera suspendu et le bénéfice en sera définitivement perdu, ce qui exclut toute régularisation ultérieure.

La mise en oeuvre du présent article devra donner lieu à :

- information préalable, par lettre recommandée avec Accusé de Réception, du Délégué Syndical Central de l'organisation syndicale concernée. C'est la date de réception de ladite lettre qui fera courir le délai de 60 jours ci-dessus évoqué ;
- information a posteriori de la Commission de suivi prévue à l'article 15 ci-dessous.

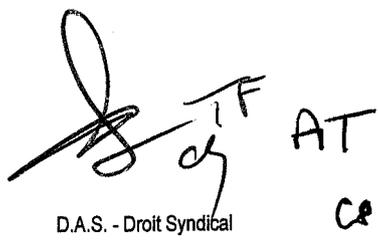
Ces deux informations devront notamment porter sur les motifs qui ont poussé la Direction à la mise en oeuvre du présent article.

ARTICLE 13 : CLAUSE RELATIVE AU NOMBRE DE BENEFICIAIRES

En cas d'apparition dans l'entreprise d'un ou plusieurs autres syndicats représentatifs au sein de celle-ci que ceux existant à ce jour, et en droit de créer une ou plusieurs sections syndicales supplémentaires, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 30 jours qui suivent afin d'examiner les mesures à prendre, étant entendu et admis par tous que, au global, GMF Assurances ne doit pas, dans le cadre du présent accord, être amenée à augmenter le volume de ses contributions et engagements, que ce soit en termes financiers, de crédits d'heures conventionnels, de nombre de tracts à diffuser, etc.

ARTICLE 14 : PRINCIPE DE NON CUMUL

Conformément aux principes généraux du droit, les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec ceux éventuellement prévus par la Convention Collective Nationale des sociétés d'Assurance du 27 Mai 1992 ou tout autre texte conventionnel (accord conclu au niveau du Groupe, etc.).


D.A.S. - Droit Syndical
AT
ce GF

ARTICLE 15 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'Accord est constituée. Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de membres de la Direction.

La commission de suivi étudie toutes les difficultés d'application du présent accord. Elle se réunit à la demande des organisations syndicales signataires ou de la Direction.

En outre, 2 mois avant la date d'échéance de l'accord prévue à l'article 16 ci-dessous, soit au plus tard le 31 Octobre 2009, la Commission de suivi se réunira pour établir un bilan de l'accord.

ARTICLE 16 : DUREE DE VALIDITE DU PROTOCOLE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de sa date de mise en application fixée au 1er Janvier 2009.

Il prendra donc fin de plein droit le 31 Décembre 2009. L'échéance du terme exclut tout maintien en vigueur pour une durée indéterminée.

Si GMF Assurances ne rejette pas l'éventualité de conclure un nouvel accord, applicable à compter du 1er Janvier 2010, les négociations seront engagées au plus tard le 15 Novembre 2009.

ARTICLE 17 : PUBLICITE

Le présent protocole fera l'objet de formalités de publicité prévues par la loi, à la diligence de la Direction.

Paris, le 18 DEC. 2008

Pour GMF-Assurances,
Monsieur Gérard ZECRI, Directeur des Affaires Sociales

Pour la CFDT, Madame Nicole GOOSSENS

Pour la CFTC, Monsieur Serge FRULLANI

Pour la CFE/CGC, Monsieur Claude PILLOU

Pour la CGT, Monsieur Thierry AMARRE

Pour la CGT/FO, Madame Sylvie ABRIAL

Pour le SAP/GMF/UNSA, Monsieur Claude PRESTON

Annexe 1

**RELEVÉ DES ABSENCES DU POSTE DE TRAVAIL
POUR ACTIVITÉS SYNDICALES OU DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

Nom du salarié :

Mandats détenus

Crédits d'heures correspondants

-
-
-

-
-
-

Décompte du mois de :

NATURE DE L'ABSENCE			DATE DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE	VISA DU HIERARCHIQUE
Réunion (1)	Utilisation crédit d'heures légal (2)	Utilisation crédit d'heures conventionnel (3)			

(1) Préciser la nature de la réunion

(2) Préciser au titre de quel mandat

(3) Préciser le nombre de bons de délégation remis

- Réunion DP, CE, CHSCT
- Commission obligatoire du CE
- Commission facultative du CE
- Négociation collective
- Formation dans le cadre de l'article 1 du protocole
- Conseil paritaire
- Assistance d'un salarié pour entretien préalable

- Membre élu titulaire du CE
- Représentant syndical au CE
- DP titulaire (suppléant si rétrocession)
- Membre élu du CHSCT

**CE DOCUMENT EST A REMETTRE AU RESPONSABLE HIERARCHIQUE DIRECT
AU PLUS TARD LE 05 DU MOIS.**

S'il n'y a pas eu d'absence dans le mois, adresser le document avec la mention NEANT.

[Signature]
D.F. AT
Gt el
D.A.S. - Droit Syndical

REGLES RELATIVES AUX TEMPS DE REUNION ET DE TRAJET ET AUX FRAIS

	Temps de réunion	Temps de trajet	Frais (métropole) (1)
Réunions sur convocation de l'employeur (CE, DP, CHS-CT, négociations)	Pris sur le temps de travail Payé	Payé s'il est pris sur les horaires de travail (2). S'il est pris hors des horaires de travail : compensation de l'excédent par rapport à l'horaire normal de travail et au temps de trajet normal.	Pris en charge par l'employeur
Commissions <u>obligatoires</u> du CE (logement, emploi/formation/handicapés, économique, égalité femmes/hommes)	Pris sur le temps de travail Payé	Payé s'il est pris sur les horaires de travail (2). S'il est pris hors des horaires de travail : compensation de l'excédent par rapport à l'horaire normal de travail et au temps de trajet normal.	Pris en charge par l'employeur
Commissions <u>facultatives</u> du CE	Payé dans les limites posées au paragraphe 3.2.	Payé s'il est pris sur les horaires de travail (2). S'il est pris hors des horaires de travail : compensation de l'excédent par rapport à l'horaire normal de travail et au temps de trajet normal.	Pris en charge par le CE
Réunions sur convocation d'un syndicat ou du Secrétaire du CE	Non payé sauf imputation sur crédit d'heures	Non payé sauf imputation sur crédit d'heures	Non pris en charge par l'employeur
Personnes venant assister au dépouillement d'une élection	Non payé sauf imputation sur crédit d'heures	Non payé sauf imputation sur crédit d'heures	Non pris en charge par l'employeur.
sauf indication contraire dans l'accord préélectoral			
Assistance d'un salarié pour un entretien préalable	Pris sur le temps de travail Payé	Si, et uniquement si, l'assistant appartient au même établissement DP que le salarié défendu : - Payé s'il est pris sur les horaires de travail (2). - S'il est pris hors des horaires de travail : compensation de l'excédent par rapport à l'horaire normal de travail et au temps de trajet normal.	Pris en charge par l'employeur si l'assistant appartient au même établissement DP que le salarié défendu.
Conseil Paritaire	Pris sur le temps de travail Payé	Payé s'il est pris sur les horaires de travail (2). S'il est pris hors des horaires de travail : compensation de l'excédent par rapport à l'horaire normal de travail et au temps de trajet normal.	Pris en charge par l'employeur (cf. II.5 du Règlement Intérieur)

(1) Selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.

(2) Le départ la veille n'est pas autorisé, sauf accord préalable de la DRH.

AT  TF
 GZ CP 

FORMATION DES MEMBRES DE CHSCT
 Formation initiale ou renouvellement
 de la formation après 4 années de mandat
 (par représentant)

Durée de la formation	Frais pris en charge par l'employeur (*)	
	Nature	Limites
Etablissements < 300 salariés : 3 jours	Maintien du salaire	Durée de la formation
	Frais de déplacement	Base tarif SNCF 2 ^e classe sur trajet le plus direct entre le siège de l'établissement et le lieu de formation
Etablissements ≥ 300 salariés : 5 jours	Frais de séjour : par jour	Paris : 83,86 € Province : 68,61 €
	Indemnité de repas	15,25 € sans distinction Paris/Province
	Paiement des organismes de formation	313,56 € par jour (1,5 fois l'aide de l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes)

* Ces dépenses ne peuvent être déduites de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle continue. Toutefois, les établissements de moins de 300 salariés peuvent déduire le montant de la rémunération maintenue aux stagiaires, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours.


 TF AT el
 67
 D.A.S. - Droit Syndical

