ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION SOCIALE DE L'ENTREPRISE GENERALI FRANCE ET AU FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Entre,

Les sociétés composant l'Entreprise Generali France, représentées par Madame Sylvie PERETTI, agissant sur mandat exprès,

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part.

PREAMBULE

Les dispositions nouvellement entrées en vigueur dans le cadre de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la *nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, ont pour conséquence de fusionner les Instances Représentatives du Personnel préexistantes (Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, Délégués du Personnel) au sein d'un nouveau Comité Social et Economique (CSE).

Prenant acte de ce nouveau cadre de référence et dans la perspective des élections professionnelles de mai 2019, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité engager une réflexion sur l'organisation sociale de l'UES Generali France et sur la sécurisation et la valorisation du parcours syndical au sein de l'entreprise.

Cette négociation, engagée le 3 septembre 2018, a été l'occasion pour l'ensemble des partenaires sociaux de réaffirmer leur profond attachement à un dialogue social de qualité.

A cet effet, le présent accord a pour objectifs :

- le maintien d'un dialogue social de qualité :
  - qui permet d'appréhender avec les représentants du personnel les enjeux stratégiques de l'entreprise,
  - et qui préserve :
    - la dimension de proximité par le traitement des questions locales au plus près du terrain,
    - la prise en compte des spécificités des activités de l'entreprise.

BP TF 6.P PM

- une organisation sociale simplifiée, optimisée et efficace qui :
  - permet de donner aux élus une vision d'ensemble et transversale des enjeux de l'entreprise,
  - supprime les redondances dans les sujets traités et optimise le temps passé en instance,
  - focalise les représentants du personnel sur des attributions redéfinies de façon spécifique pour chaque instance,
  - rationnalise les informations-consultations récurrentes.
- des parcours syndicaux dans l'Entreprise valorisés et sécurisés.

Conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2313-2, L. 2312-19, L. 2312-55, L. 2242-10 et L. 2313-7 du Code du travail, le présent accord définit les caractéristiques de l'organisation sociale de l'UES Generali France, telle que définie par l'accord d'entreprise du 15 octobre 2018, autour de trois Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements (CSE), d'un Comité Social et Economique Central (CSE Central) et de 5 instances de Représentants de Proximité.

Il détermine également la configuration et le fonctionnement des instances désignatives en corrélation avec les mandats électifs des CSE et les moyens des représentants du personnel.

Enfin, au cours de cette négociation, les parties signataires du présent accord ont fait le constat que la mise en place des CSE nécessite pour les représentants du personnel d'assumer des responsabilités diversifiées et élargies.

Elle pose également la question de l'accompagnement de la prise de mandat des membres des CSE afin de :

- donner les moyens aux organisations syndicales de continuer le travail de renouvellement des compétences en leur sein (attractivité des mandats de représentation du personnel),
- créer les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité en développant les compétences des représentants du personnel.

Par ailleurs, la réduction et la limitation du nombre de mandats successifs impliquent que le mandat de représentation n'est plus désormais qu'une partie de la carrière en entreprise, ce qui pose nécessairement la question de son intégration dans les parcours professionnels des collaborateurs.

Les parties signataires ont donc souhaité déterminer les mesures et dispositifs qui permettront de :

- donner aux collaborateurs l'envie de s'engager dans la représentation du personnel,
- donner aux représentants du personnel les moyens d'exercer leurs nouveaux mandats,
- concilier l'exercice du mandat et l'activité professionnelle,
- accompagner les managers dans cette transformation qui ne pourra être menée sans eux,
- favoriser le retour à l'emploi sur des activités opérationnelles des collaborateurs titulaires de mandats impactés par cette réorganisation du dialogue social ou qui perdent ou renoncent à leur mandat.

Il a donc été conclu ce qui suit.

SOMMAIRE

TITRE I. L'ORGANISATION SOCIALE DE GENERALI FRANCE 6

Article 1. Principes de l'organisation sociale de l'Entreprise Generali France 6
Article 1-1 CSE d'Etablissement et CSE Central 6
Article 1-2 Les instances de Représentants de Proximité 6
Article 2. Durée des mandats 7

TITRE II. ATTRIBUTIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT ET DU CSE CENTRAL 8

Article 3. Attributions 8
Article 4. Délais de consultation 9
Article 5. Accès à la base de données économiques & sociales (BDES) unique 9

TITRE III. LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET LEURS COMMISSIONS 10

Article 6. Les CSE d'Etablissement 10
Article 6-1 Composition des CSE d'Etablissement 10
Article 6-2 Moyens 11
Article 6-3 Fonctionnement 11
Article 7. Les commissions des Comités Sociaux et Economique des Directions Support et Opérationnelles & du Réseau Salarié Generali 12
Article 7-1 La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail 12
Article 7-1-1 Constitution et composition des CSSCT d'Etablissement 12
Article 7-1-2 Missions, réunions et fonctionnement des CSSCT d'Etablissement 13
Article 7-1-3 Moyens des CSSCT d'Etablissement 14
Article 7-2 Commission Information et Aide au logement 15
Article 7-3 Commission Formation et Egalité professionnelle 16
Article 7-4 Commission Business du CSE des Directions Support et Opérationnelles 17
Article 7-5 Commission des Marchés 18

TITRE IV. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL 19

Article 8. Constitution et fonctionnement du CSE Central 19
Article 8-1 Composition du CSE Central 19
Article 8-2 Moyens du CSE Central 20
Article 8-3 Fonctionnement du CSE Central 21
Article 9. Commission Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale (CSSCT.C) 21
Article 9-1 Constitution et composition de la CSSCT centrale 21
Article 9-2 Missions, réunions et fonctionnement de la CSSCT centrale 22
Article 9-3 Moyens de la CSSCT centrale 23
Article 10. Commission Economique du CSE central 23
Article 10-1 Constitution et composition de la Commission Economique 23
Article 10-2 Missions, réunions et fonctionnement de la Commission Economique 23
Article 10-3 Moyens de Commission Economique 24
Article 11. Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle du CSE central 24
Article 11-1 Composition de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle 24
Article 11-2 Missions, réunions et fonctionnement de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle 25
Article 11-3 Moyens de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle 27
Article 12. Commission Business du CSE Central 27
Article 12-1 Constitution et composition de la Commission Business 27
Article 12-2 Missions, réunions et fonctionnement de la Commission Business 27
Article 12-3 Moyens de la Commission Business 28

TITRE V. LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE 29

Article 13. Attributions des Représentants de Proximité 29
Article 14. Nombre et répartition 30
Article 15. Désignation des Représentants de Proximité 30

Article 16. Durée des mandats des Représentants de Proximité 30
Article 17. Moyens 31
Article 18. Réunions et déplacements 31

TITRE VI. LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES ET LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT 33

Article 19. Contribution aux activités sociales et culturelles 33
Article 20. Subvention de fonctionnement des CSE 34

TITRE VII. LES MANDATS DESIGNATIFS AU SEIN DE L'ENTREPRISE GENERALI FRANCE 35

Article 21. Les Délégués Syndicaux Centraux 35
Article 22. Les Délégués Syndicaux d'établissement 35
Article 23. Le Représentant de section syndicale 35
Article 24. Les Représentants syndicaux au CSE d'Etablissement 36
Article 25. Les Représentants syndicaux au CSE central 36

TITRE VIII. LA NEGOCIATION COLLECTIVE 37

Article 26. Le niveau de la négociation collective 37
Article 27. Articulation entre les accords conclus au niveau de l'Entreprise et les accords d'Etablissement 37

TITRE IX. LES MOYENS MIS A DISPOSITION DES REPRESENTANTS POUR L'EXERCICE DE LEUR ACTIVITE SYNDICALE 38

Article 28. Reconnaissance du droit syndical dans l'Entreprise 38
Article 29. Locaux 38
Article 29-1 Locaux syndicaux 38
Article 29-2 Locaux des instances 40
Article 29-3 Aménagement des locaux et moyens logistiques 41
Article 30. Gestion et utilisation des heures de délégation 41
Article 30-1 Détermination du crédit d'heures de délégation 41
Article 30-2 Gestion du temps de délégation 44
Article 30-3 Dépassement et report du crédit d'heures de délégation 44
Article 30-4 Possibilité de cession volontaire de crédits d'heures 45
Article 30-5 Rémunération du temps de délégation 45
Article 30-6 Non-imputabilité des temps de réunion et de trajet sur les heures de délégation 46
Article 31. Liberté de circulation 46
Article 32. Exercice de fonctions syndicales à l'extérieur de l'Entreprise 47
Article 32-1 Participation aux réunions statutaires au niveau fédéral ou confédéral 47
Article 32-2 Absences pour congrès syndicaux 47
Article 32-3 Absences des Conseillers du salarié, Conseillers prud'hommes, défenseur syndical et négociation paritaire 47

TITRE X. LES MOYENS FINANCIERS DES ORGANISATIONS SYNDICALES 48

Article 33. Recouvrement des cotisations syndicales 48
Article 34. Subvention de fonctionnement des organisations syndicales 48
Article 35. Remboursement de frais 49
Article 35-1 Les frais de déplacement 49
Article 35-2 Les frais de fourniture de bureau 50

TITRE XI. L'EXPRESSION SYNDICALE 51

Article 36. Affichage 51
Article 36-1 Sur le site de Saint-Denis 51
Article 36-2 Sur le site de Pillet Will 52
Article 36-3 Sur les sites de Province de plus de 200 salariés 52
Article 36-4 Sur les sites de Province de moins de 200 salariés 52
Article 37. Tracts et publications 52
Article 38. Accès aux technologies de l'information et de la communication 53
Article 38-1 Réseau informatique partagé 54
Article 38-2 Intranet syndical 54

Article 38-3 Messagerie électronique des instances représentatives du personnel 55
Article 38-4 Sanctions 56
Article 38-5 Processus de suivi 56
Article 39. Réunions syndicales 56
Article 39-1 Réunion des adhérents 56
Article 39-2 Réunion du personnel 57

TITRE XII. LE PARCOURS SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE ET LA GESTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 58

Article 40. Formations et accompagnement dans le cadre du mandat syndical 59
Article 40-1 Accompagnement à la prise d'un premier mandat : mise en place d'un PAP's 59
Article 40-2 Formations spécifiques ciblées 59
Article 40-3 Formation relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail des Représentants de Proximité 59
Article 40-4 Formation économique des membres titulaire des Comités Sociaux et Economique 60
Article 40-5 Formation relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail des membres titulaire des Comités Sociaux et Economique 60
Article 40-6 Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du Code du Travail 61
Article 40-7 Mise en œuvre des actions de formation 61
Article 41. Sensibilisation et Formation des Managers de l'Entreprise 62
Article 42. Entretiens et suivi de carrière tout au long de l'exercice du ou des mandats 62
Article 42-1 Entretien d'entrée de mandat 62
Article 42-2 Entretien à l'expiration des mandats 63
Article 42-3 Entretien individuel d'évaluation 63
Article 42-3-1 Evaluation des représentants du personnel non-permanents 63
Article 42-3-2 Evaluation des représentants du personnel permanents 64
Article 42-4 Accès à la formation continue 64
Article 42-5 Bilan de compétences 64
Article 42-6 Dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience 65
Article 42-7 Accompagnement des représentants à l'issue de leur dernier mandat 66
Article 43. Progression salariale 67
Article 43-1 Mesures propres aux représentants du personnel non-permanents 67
Article 43-2 Mesures propres aux représentants du personnel permanents 68
Article 43-3 Modalités d'application du système de rémunération variable sur objectifs des représentants du personnel cadres administratifs et Inspecteurs et du dispositif d'objectifs individuels dans le cadre de la prime d'équipe 68

TITRE XIII. DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES 71

Article 44. Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord 71
Article 45. Suivi de l'accord 71
Article 46. Dépôt et publicité 72

ANNEXE 1. EFFECTIFS AU 31 OCTOBRE 2018 ET NOMBRE DE MEMBRES ELUS DES CSE D'ETABLISSEMENT CORRESPONDANT EN APPLICATION DE L'ARTICLE R.2314-1 DU CODE DU TRAVAIL 73

ANNEXE 2. TABLEAU RECAPITULATIF DES HEURES DE DELEGATION DES MANDATS ELECTIFS ET DESIGNATIFS 74

BP
O.P
IF
GL

TITRE I. L'ORGANISATION SOCIALE DE GENERALI FRANCE

Article 1. Principes de l'organisation sociale de l'Entreprise Generali France

Les parties signataires ont souhaité retenir une organisation sociale de l'entreprise Generali France qui :

- permette d'appréhender avec les représentants du personnel les enjeux stratégiques de l'entreprise,
- tout en préservant :
  - la dimension de proximité par le traitement des questions locales au plus près du terrain,
  - la prise en compte des spécificités des activités de l'entreprise.

Article 1-1 CSE d'Etablissement et CSE Central

Les parties signataires constatent que les périmètres des Etablissements existants, fondée sur la distinction entre les réseaux commerciaux salariés et l'ensemble des autres collaborateurs, demeurent pertinents, en raison des conditions d'activité spécifiques à chacun de ces ensembles.

Les parties signataires maintiennent pour la durée de la mandature prévue par le présent accord, trois établissements distincts au sein de l'Entreprise Generali France :

- l'établissement des Directions Support et Opérationnelles regroupant l'ensemble des collaborateurs administratifs et des inspecteurs (hors réseaux salariés),
- l'établissement du Réseau Salarié de Generali regroupant l'ensemble des collaborateurs commerciaux de ce réseau,
- l'établissement du Réseau commercial La France Assurances Conseil, regroupant l'ensemble des collaborateurs commerciaux de ce réseau.

Dès leur élection, les membres des trois CSE d'Etablissement désigneront leurs représentants au CSE Central de Generali France selon les modalités définies à l'article 8 du présent accord.

Article 1-2 Les instances de Représentants de Proximité

Sont constituées, dans le cadre des dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail, cinq instances de Représentants de Proximité au sein de l'entreprise, permettant la prise en compte dans les missions confiées aux Représentants de Proximité précisées à l'article 13 ci-après, des caractéristiques locales et/ou propres à une activité.

Ainsi, les collaborateurs rattachés au CSE des Directions Support et Opérationnelles sont représentés par des instances de Représentants de Proximité en fonction du lieu où ils travaillent :

- 1 instance de Représentants de Proximité pour les collaborateurs rattachés au CSE des Directions Support et Opérationnelles et travaillant dans la région Ile de France,

- 1 instance de Représentants de Proximité Nord et Est regroupant les collaborateurs rattachés au CSE des Directions Support et Opérationnelles et travaillant dans les régions suivantes : Hauts de France, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté,
- 1 instance de Représentants de Proximité Grand Ouest regroupant les collaborateurs rattachés au CSE des Directions Support et Opérationnelles et travaillant dans les régions suivantes : Bretagne, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine, Normandie, Centre-Val de Loire, ainsi qu'en Haute-Garonne,
- 1 instance de Représentants de Proximité Sud Est regroupant les collaborateurs rattachés au CSE des Directions Support et Opérationnelles et travaillant dans les régions suivantes : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Occitanie (à l'exception du département de la Haute-Garonne), Auvergne-Rhône-Alpes.

Les collaborateurs commerciaux rattachés au CSE du Réseau Salarié de Generali sont représentés par une instance de Représentants de Proximité.

Il est précisé qu'il n'est pas prévu d'Instance spécifique de Représentant de Proximité sur le périmètre du CSE du Réseau commercial de La France Assurances Conseil.

Article 2. Durée des mandats

Les instances CSE d'Etablissement et CSE central, Commission Santé Sécurité et Condition de Travail (CSSCT) d'établissement et CSSCT central et représentants de proximité sont élues, dans les conditions définies par accord préélectoral, ou désignées, pour quatre ans.

BP
O.P
TF

TITRE II. ATTRIBUTIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT ET DU CSE CENTRAL

Article 3. Attributions

Les attributions des CSE d'Etablissement et du CSE Central sont définies par la Loi.

Les parties signataires précisent :

- qu'afin de rationaliser le traitement des dossiers et de ce fait de ne pas les aborder successivement ou simultanément dans le cadre de plusieurs instances, un sujet ne sera abordé qu'au niveau du CSE Central ou de l'un des CSE d'Etablissement.
- Toutefois, les projets comportant des mesures d'adaptation spécifiques sur un ou plusieurs périmètres de l'Entreprise feront l'objet, en plus de la consultation du CSE central, d'une consultation du ou des CSE d'Etablissement concernés. Dans ce cas, la consultation du CSE concerné ne portera pas sur la totalité du dossier mais uniquement sur les mesures d'adaptation spécifiques impactant le périmètre de l'instance ; elle interviendra avant la consultation du CSE central.
- que les projets d'évolution d'organisation des activités entrainant pour les collaborateurs concernés exclusivement de simples évolutions de rattachement hiérarchique donnent lieu à une simple information du CSE d'Etablissement ou du CSE Central.
- que les projets d'évolution d'implantation des collaborateurs sans modification des conditions de santé, de sécurité ou des conditions de travail font l'objet d'une instruction par les Représentants de Proximité, dès lors que des Représentants de Proximité sont mis en place sur le périmètre concerné, ces projets ne constituant pas des aménagements importants au sens de l'article L. 2312-8 du Code du travail nécessitant l'information et la consultation du CSE.
- que lorsqu'un sujet portant sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail fait l'objet d'une délégation du CSE Central ou d'un CSE d'Etablissement à la Commission SSCT ou aux Représentants de Proximité, le sujet est « instruit » par la commission ou l'instance de Représentants de Proximité, cette instruction n'étant pas réalisée à nouveau en séance plénière du CSE Central ou CSE d'Etablissement. L'avis de l'instance dans ce cas est recueilli sur la base des éléments instruits par les Représentants de Proximité ou la Commission SSCT et de leurs recommandations.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent, en application de l'article L.2312-9 du Code du travail, de l'organisation des consultations récurrentes selon les principes suivants :

- d'une part, la consultation sur les orientations stratégiques visées à l'article L. 2315-87 du Code du travail interviendra tous les 3 ans à titre exclusif devant le CSE Central, sauf en cas d'évolution majeure de celles-ci ; un point d'information sera effectué chaque année ;
- d'autre part, les consultations sur la politique sociale de l'entreprise, incluant l'actualisation annuelle de l'observatoire des métiers, le plan de formation, les conditions de travail et

l'emploi ainsi que sur la situation économique et financière de l'entreprise visées aux articles L. 2315-88 et L. 2315-92 du Code du travail interviendront chaque année exclusivement devant le CSE Central et donneront lieu à un avis unique et, en cas de recours à un expert, à une expertise unique ;

- Une information est réalisée chaque année au niveau des CSE d'Etablissement sur la politique sociale de l'entreprise avec un focus plus particulier sur les spécificités de l'établissement concerné.

Les dispositions précisées ci-dessus sur l'organisation des consultations récurrentes entrent en vigueur dès le 1er janvier 2019, nonobstant la mise en place de la nouvelle organisation sociale qui n'interviendra qu'à l'issue des élections professionnelles qui auront lieu en mai 2019.

Article 4. Délais de consultation

Les délais de consultation des CSE d'Etablissement et du CSE Central sont ceux résultant de l'application des articles R. 2312-5 et R. 2312-6 du Code du travail.

Le CSE d'Etablissement ou le CSE Central est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur du dossier d'information en vue de la consultation ou de sa mise disposition dans la Base de données économiques et sociales unique de l'Entreprise.

Ce délai est porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert.

La saisine d'une commission par le CSE Central ou par un CSE d'Etablissement ou la réunion des Représentants de Proximité dans le cadre de l'examen des dossiers de consultation telle que prévue à l'article 13 ne peut avoir pour effet d'allonger les délais de consultation précités.

Le CSE Central et chaque CSE d'Etablissement peuvent, lorsqu'ils sont consultés, rendre un avis lors de la première réunion d'information en vue de la consultation ou lors d'une séance convoquée à cet effet sans attendre la réunion suivante prévue au calendrier prévisionnel annuel de l'instance ou lors de cette dernière.

Article 5. Accès à la base de données économiques & sociales (BDES) unique

Les parties signataires conviennent de donner accès à la Base de Données économiques & sociales Unique de l'Entreprise aux représentants du personnel suivants :

- Membres titulaires & suppléants du CSE Central et des CSE d'Etablissement,
- Représentants syndicaux au CSE Central et aux CSE d'Etablissement,
- Représentants de Proximité,
- Délégués syndicaux.

Tous les représentants du personnel identifiés comme utilisateurs auront accès à l'ensemble des informations contenues dans la base, sans distinction d'instances et de périmètres (Entreprise ou Établissements).

Il est rappelé que les droits d'accès à la base sont strictement personnels et ne doivent pas être diffusés à des tiers.

Les autorisations d'accès à la base sont attribuées par la Direction des Relations Sociales.

TITRE III. LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET LEURS COMMISSIONS

Article 6. Les CSE d'Etablissement

Article 6-1 Composition des CSE d'Etablissement

Nombre de membres des CSE d'Etablissement

Chaque CSE d'Etablissement est présidé par l'employeur assisté des collaborateurs qu'il juge nécessaire à la bonne présentation des dossiers.

Le nombre de représentants élus au sein des trois CSE d'Etablissement est déterminé par le protocole préélectoral en considération de l'effectif de l'établissement, en application de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Les modalités des élections sont définies par le protocole d'accord préélectoral.

Les effectifs arrêtés au 31 octobre 2018 et le nombre d'élus pour chacun des trois CSE d'Etablissement correspondant figurent en annexe 1 du présent accord, à titre indicatif.

Considérant que le nombre de membres suppléants peut diminuer, soit du fait du remplacement définitif d'un membre titulaire, ou dans les circonstances indiquées à l'article L. 2324-24 du Code du travail, les parties signataires conviennent qu'un poste de suppléant devenu définitivement vacant pourra être attribué, pour la durée du mandat restant à courir, au candidat de la même organisation syndicale, appartenant au même collège électoral et, si possible, au même sexe, et venant, sur la liste des candidats au poste de titulaire, après le dernier candidat élu. Il ne sera toutefois pas procédé au remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à 3 mois.

Secrétaires, Secrétaires adjoints, Trésoriers et Trésoriers adjoints des CSE d'établissement

- CSE des Directions Support et Opérationnelles

Le CSE des Directions Support et Opérationnelles désigne un Secrétaire et un Trésorier parmi ses membres titulaires.

Afin de faciliter l'exercice de leurs attributions, le CSE des Directions Support et Opérationnelles désigne également deux Secrétaires adjoints et deux Trésoriers adjoints parmi ses membres élus.

L'un des deux Secrétaires adjoints est en outre en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est à ce titre membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail.

Les Secrétaires adjoints sont désignés parmi les membres titulaires du CSE des Directions Support et Opérationnelles ; les Trésoriers adjoints sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE des Directions Support et Opérationnelles.

- CSE du Réseau Salarié Generali

Le CSE du Réseau Salarié Generali désigne un Secrétaire et un Trésorier parmi ses membres titulaires.

Afin de faciliter l'exercice de leurs attributions, le CSE du Réseau Salarié Generali désigne également deux Secrétaires adjoints et un Trésorier adjoint parmi ses membres élus.

L'un des deux Secrétaires adjoints est en outre en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est à ce titre membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail.

Les Secrétaires adjoints sont désignés parmi les membres titulaires du CSE du Réseau Salarié Generali ; le Trésorier adjoint est désigné parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE du Réseau Salarié Generali.

- CSE du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil

Le CSE du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil désigne un Secrétaire et un Trésorier parmi ses membres titulaires.

Afin de faciliter l'exercice de leurs attributions, le CSE du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil désigne également un Secrétaire adjoint parmi ses membres élus.

Le Secrétaire adjoint est désigné parmi les membres titulaires du CSE du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil.

Article 6-2 Moyens

Les membres titulaires des CSE d'établissement bénéficient du crédit d'heures de délégation prévu à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Les membres suppléants des CSE d'établissement bénéficient de crédits d'heures de délégation spécifiques définis en annexe 2 du présent accord.

Le Secrétaire, le(s) Secrétaire(s) adjoint(s), le Trésorier et le(s) Trésorier(s) adjoint(s) bénéficient d'un crédit d'heures de délégation complémentaire définis en annexe 2 du présent accord.

Article 6-3 Fonctionnement

Nombre et fréquence des réunions

Chaque CSE d'Etablissement est réuni, à l'initiative de son Président, 11 fois par an. Ce nombre de réunions peut être adapté en fonction de l'actualité, en concertation avec le Secrétaire.

Au moins 4 réunions du CSE d'Etablissement portent chaque année en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Fixation et communication de l'ordre du jour

L'ordre du jour de la réunion du CSE d'Etablissement est établi conjointement par le Président et le Secrétaire, sans préjudice du droit pour le Président d'y inscrire unilatéralement les points sur lesquels l'information ou la consultation du CSE d'Etablissement est requise.

La convocation à chaque réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président du CSE d'Etablissement au moins 3 jours calendaires avant la réunion prévue.

Les réunions des CSE d'Etablissement

La séance porte sur les points inscrits l'ordre du jour de l'instance.

Conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en cas d'absence des titulaires.

Les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires et, afin de pouvoir participer aux réunions en cas d'absence du titulaire, reçoivent les convocations et les documents à titre informatif.

Afin d'organiser au mieux le déroulement des réunions du CSE d'Etablissement, chaque titulaire informe de son absence à une (ou plusieurs) réunion(s) du CSE d'Etablissement dès qu'il en a connaissance, le suppléant de droit ; il en informe également simultanément le Secrétaire ainsi que le Président du CSE d'Etablissement. Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pour toute la durée de la réunion.

Les réunions des CSE d'Etablissement se tiennent sur le site de Saint-Denis.

Les parties signataires conviennent que le Président du CSE d'Etablissement peut, en accord avec le Secrétaire, décider de recourir à la visioconférence lors de ses réunions afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants du personnel concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de l'instance. En ce cas, tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques nécessaires et adaptés à la nature des échanges.

Procès-verbal des réunions des CSE d'Etablissement

Pour chaque CSE, le Secrétaire assure directement ou indirectement la prise des notes des réunions du CSE d'Etablissement, pour établir le procès-verbal. Le procès-verbal est approuvé en réunion.

Article 7. Les commissions des Comités Sociaux et Economique des Directions Support et Opérationnelles & du Réseau Salarié Generali

Seuls les deux CSE d'établissement des Directions Supports et Opérationnelles et du Réseau salarié Generali disposent des Commissions définies au présent article.

Article 7-1 La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail

Article 7-1-1 Constitution et composition des CSSCT d'Etablissement

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est mise en place au sein du CSE des Directions Support et Opérationnelles et du CSE du Réseau Salarié Generali.

La CSSCT d'établissement est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté dans les conditions prévues par la loi.

Commission SSCT des Directions Support et Opérationnelles

Elle comprend :

- 6 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE des Directions Support et Opérationnelles ; cette désignation est faite par les organisations syndicales,

proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires de ce CSE d'Etablissement en mai 2019 ;

- le Secrétaire adjoint du CSE des Directions Support et Opérationnelles en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est à ce titre Secrétaire de cette Commission SSCT ;

Au moins un membre de la CSSCT relève de la catégorie Cadre.

Leur mandat prend fin en même temps que celui des élus des CSE.

Les 4 coordinateurs des Instances de Représentants de Proximité du périmètre des Directions Support et Opérationnelles participent aux réunions de la CSSCT.

Commission SSCT du Réseau Salarié Generali

Elle comprend :

- 4 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE du Réseau Salarié Generali ; cette désignation est faite par les organisations syndicales, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires de ce CSE d'Etablissement en mai 2019 ;
- le Secrétaire adjoint du CSE du Réseau Salarié Generali en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est à ce titre Secrétaire de cette Commission SSCT ;

Au moins un membre de la CSSCT relève de la catégorie Inspecteur.

Leur mandat prend fin en même temps que celui des élus des CSE.

Le coordinateur de l'Instance de Représentants de Proximité du Réseau Salarié Generali participe aux réunions de la CSSCT.

Article 7-1-2 Missions, réunions et fonctionnement des CSSCT d'Etablissement

Missions et attributions

La CSSCT d'Etablissement est compétente pour les questions relatives à la santé sécurité et conditions de travail qui concernent des collaborateurs qui relèvent de l'Etablissement à l'exclusion des domaines relevant de la compétence des Représentants de Proximité.

Lorsque le CSE d'Etablissement est consulté sur un projet important ayant des conséquences sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des collaborateur du périmètre couvert par la CSSCT d'Etablissement et à l'exclusion des questions relevant de la compétence des Représentants de Proximité, le CSE peut demander, lors de la première réunion au cours de laquelle il est informé en vue de sa consultation sur ledit projet, l'éclairage de la CSSCT dudit Etablissement.

Le Secrétaire de la Commission SSCT sera chargé de présenter aux membres du CSE les observations ou recommandations de la commission lors de la réunion du CSE concerné par les questions traitées.

Les délégations visées au présent article ne peuvent en aucun cas attribuer à la CSSCT le pouvoir de désigner un expert, ni celui d'émettre un avis.

Réunions

La CSSCT d'établissement est réunie à l'initiative du Président au moins une fois par trimestre.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CSSCT est établi par le Président après un échange avec le Secrétaire de la CSSCT en prenant en compte à la fois les propositions du Président et du Secrétaire.

La convocation à chaque réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président aux membres de la CSSCT au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Lors des réunions de la Commission SSCT, sont également conviés pour participer aux travaux, un représentant de l'Environnement du travail, un représentant de la médecine du travail et une assistante sociale.

Le Secrétaire adresse aux membres de la CSSCT, dans les meilleurs délais, un compte-rendu. Chaque membre peut lui transmettre dans les cinq jours ouvrés au plus suivant la réception du compte-rendu ses observations. Au vu de l'ensemble desdites observations, il établit un compte-rendu définitif. Le compte- rendu validé par le Président et les membres de la Commission est transmis aux membres du CSE.

Ces délais sont adaptés le cas échéant aux échéances s'imposant au CSE d'établissement.

Les réunions de la Commission SSCT se tiennent à Saint-Denis.

Toutefois, la CSSCT pourra, sur décision de son Président et en accord avec le Secrétaire, se réunir en visioconférence afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants du personnel concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de la commission. Tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques et adaptés aux échanges.

Article 7-1-3 Moyens des CSSCT d'Etablissement

Les membres des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'Etablissement bénéficient d'un crédit mensuel d'heures de délégation complémentaire déterminé comme suit :

Commission SSCT des Directions Support et Opérationnelles

- pour les 6 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE des Directions Support et Opérationnelles : 12 heures par mois en complément des heures attribuées au titre de leur mandat d'élu au CSE ;
- pour le Secrétaire de la CSSCT : 9 heures par mois en complément des heures attribuées au titre de son mandat d'élu au CSE et au titre de ses fonctions de Secrétaire adjoint du CSE ;

Commission SSCT du Réseau Salarié Generali

- pour les 4 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE du Réseau Salarié Generali : 8 heures par mois en complément des heures attribuées au titre de leur mandat d'élu au CSE ;

- pour le Secrétaire de la CSSCT : 8 heures par mois en complément des heures attribuées au titre de son mandat d'élu au CSE et au titre de ses fonctions de Secrétaire adjoint du CSE ;

Article 7-2 Commission Information et Aide au logement

Une Commission Information et Aide au logement est mise en place au sein du CSE des Directions Support et Opérationnelles et au sein du CSE du Réseau Salarié Generali.

Elle comprend :

- au sein du CSE des Directions Support et Opérationnelles : 6 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants CSE d'Etablissement ; cette désignation est faite par les organisations syndicales, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires de ce CSE d'Etablissement en mai 2019 ;
- au sein du CSE du Réseau salarié Generali : 4 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants CSE d'Etablissement ; cette désignation est faite par les organisations syndicales, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires de ce CSE d'Etablissement en mai 2019 ;

Chaque Commission Information et Aide au logement désigne en son sein un Secrétaire ; ce dernier doit être membre titulaire du CSE.

Leur mandat prend fin en même temps que celui des élus des CSE.

La Commission Information et Aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location. Elle soumet pour avis au CSE d'Etablissement des propositions concernant les critères de classement des collaborateurs candidats à l'accession à la propriété ou à la location.

La Commission Information et Aide au logement s'appuie, le cas échéant, sur les Représentants de Proximité pour l'information des collaborateurs.

Les membres des Commissions Information et Aide au logement bénéficient d'un pool d'heures de délégation (en complément des heures dont ils bénéficient au titre de leur mandat d'élu au CSE) déterminé comme suit :

- au sein du CSE des Directions Support et Opérationnelles : 15 heures par mois
- au sein du CSE du Réseau salarié Generali : 10 heures par mois

La répartition des heures de pool entre les membres de la Commission Information Aide au logement est communiquée à la Direction des Relations Sociales par le Secrétaire de chacune des Commissions.

BP
O.P
TF

Article 7-3 Commission Formation et Egalité professionnelle

Constitution et composition de la Commission Formation et Egalité professionnelle

Une Commission Formation et Egalité professionnelle est mise en place au sein du CSE des Directions Support et Opérationnelles et au sein du CSE du Réseau Salarié Generali.

Chaque Commission Formation et Egalité professionnelle est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté des collaborateurs nécessaires à la bonne présentation des dossiers.

Elle comprend :

- au sein du CSE des Directions Support et Opérationnelles : 10 membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants élus titulaires du CSE d'Etablissement, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires de ce CSE, selon la règle de l'attribution à la plus forte moyenne,
- au sein du CSE du Réseau salarié Generali : 8 membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants élus titulaires du CSE d'Etablissement, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires de ce CSE, selon la règle de l'attribution à la plus forte moyenne.

Chaque Commission Formation et Egalité professionnelle désigne en son sein un Secrétaire, interlocuteur privilégié de la Direction et des membres de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle du CSE Central.

Leur mandat prend fin en même temps que celui des élus des CSE.

Missions, réunions et fonctionnement de la Commission Formation et Egalité professionnelle

La commission Formation et Egalité professionnelle est une commission de travail et d'échanges autour des programmes de Formation et de la feuille de route Egalité professionnelle établie par la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle du CSE central et à mettre en œuvre ou mis en œuvre au sein de l'Etablissement.

Dans ce cadre, le Secrétaire de la Commission est également en charge de la bonne articulation des travaux et des échanges d'informations entre la Commission Formation et Egalité professionnelle du CSE d'Etablissement et la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle du CSE Central de Generali France.

La Commission Formation et Egalité professionnelle est réunie au moins trois fois par an à l'initiative de la Direction.

L'ordre du jour de chacune des réunions organisées par la Direction de la Commission Formation et Egalité professionnelle est établi par le Président après un échange avec le Secrétaire de la Commission en prenant en compte à la fois les propositions du Président et du Secrétaire.

La convocation à chaque réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président aux membres de la Commission Formation et Egalité professionnelle au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Le Secrétaire adresse aux membres de la Commission Formation et Egalité professionnelle, dans les meilleurs délais, un compte-rendu. Chaque membre peut lui transmettre dans les cinq jours ouvrés au plus suivant la réception du compte-rendu ses observations. Au vu de l'ensemble desdites observations, il établit un compte-rendu définitif.

Le compte-rendu, validé par le Président et les membres de la Commission, est transmis aux membres du CSE d'Etablissement.

Les réunions de la Commission Formation et Egalité professionnelle se tiennent à Saint-Denis.

Toutefois, la Commission Formation et Egalité professionnelle pourra, sur décision de son Président et en accord avec le Secrétaire, se réunir en visioconférence afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants du personnel concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de la commission. Tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques et adaptés aux échanges.

Article 7-4 Commission Business du CSE des Directions Support et Opérationnelles

Composition de la Commission Business des Directions Support et Opérationnelles

Une commission Business est mise en place au sein du CSE des Directions Support et Opérationnelles.

Cette Commission est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté des collaborateurs nécessaires à la bonne présentation des dossiers.

La Commission Business du CSE des Directions Support et Opérationnelles est composée de 5 membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants, élus titulaires ou suppléants ou désignés, du CSE des Directions Support et Opérationnelles, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires de ce CSE, selon la règle de l'attribution à la plus forte moyenne.

Les membres de la Commission désignent en leur sein un Secrétaire.

Le mandat prend fin en même temps que celui des élus du CSE.

Missions, réunions et fonctionnement de la Commission Business des Directions Support et Opérationnelles

La commission Business du CSE des Directions Support et Opérationnelles effectue un point régulier sur l'activité commerciale des différents Marchés et pour l'ensemble des réseaux de Distribution intermédiés du périmètre de l'Etablissement.

La Commission Business du CSE des Directions Support et Opérationnelles est réunie trois fois par an à l'initiative de la Direction.

BP
O.P
TF

L'ordre du jour des réunions organisées par la Direction de la Commission Business est établi par le Président après un échange avec le Secrétaire de la Commission en prenant en compte à la fois les propositions du Président et du Secrétaire.

La convocation à la réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président aux membres de la Commission Business au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Le Secrétaire adresse aux membres de la Commission Business, dans les meilleurs délais, un compte-rendu. Chaque membre peut lui transmettre dans les cinq jours ouvrés au plus suivant la réception du compte-rendu ses observations. Au vu de l'ensemble desdites observations, il établit un compte-rendu définitif.

Le compte-rendu, validé par le Président et les membres de la Commission, est transmis aux membres du CSE des Directions Support et Opérationnelles.

Les réunions de la Commission Business du CSE des Directions Support et Opérationnelles se tiennent à Saint-Denis.

Toutefois, la Commission Business pourra, sur décision de son Président et en accord avec le Secrétaire, se réunir en visioconférence afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants du personnel concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de la commission. Tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques et adaptés aux échanges.

Article 7-5 Commission des Marchés

Une Commission des Marchés est mise en place au sein du CSE d'établissement conformément aux articles L. 2315-57 du code du travail dès lors que ce CSE dépasse au moins deux des trois critères suivants :

- 50 salariés à la clôture de l'exercice ;
- 3.100.000 euros de ressources annuelles ;
- 1.550.000 euros de total du bilan.

La commission sera chargée de sélectionner les fournisseurs et prestataires du CSE d'Etablissement, pour les marchés dont le montant excède le seuil fixé par décret.

TITRE IV. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

Article 8. Constitution et fonctionnement du CSE Central

Article 8-1 Composition du CSE Central

Le CSE central de Generali France est présidé par l'employeur assisté des collaborateurs nécessaires à la bonne présentation des dossiers.

Les parties signataires conviennent que le CSE Central est composé de 17 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants dont les sièges sont répartis de la manière suivante :

- 9 représentants titulaires (et autant de suppléants) sont élus par les CSE d'Etablissement dans le cadre des dispositions de l'article L. 2316-4 du Code du travail,
- 8 représentants titulaires (et autant de suppléants) sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants élus dans les différents CSE d'Etablissement, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires des CSE d'Etablissement en mai 2019.

Les membres du CSE Central sont élus ou désignés pour la durée de leur mandat au CSE d'Etablissement. La fin du mandat au CSE d'Etablissement, quel qu'en soit le motif, entraîne la cessation immédiate des fonctions représentatives au CSE Central.

Il est précisé que les membres titulaires sont choisis parmi les membres titulaires des CSE d'Etablissement et les membres suppléants sont choisis parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE d'Etablissement.

Lorsqu'un membre du Comité Central cesse ses fonctions avant l'échéance normale de son mandat, il est convenu de procéder à son remplacement dans les conditions identiques à celles de sa désignation.

Membres élus par les CSE d'Etablissement

Comme indiqué ci-dessus, 9 représentants titulaires (et autant de suppléants) sont élus par les CSE d'Etablissement.

Les sièges sont répartis entre les différents Etablissements en fonction de l'importance numérique des effectifs de chaque Etablissement distinct disposant d'un CSE d'Etablissement, sans tenir compte des catégories professionnelles.

Sur la base des effectifs arrêtés au 31 octobre 2018, la répartition des sièges entre les CSE d'Etablissement est la suivante :

	Titulaires	Suppléants
- Etablissement des Directions Support et Opérationnelles	6	6
- Etablissement du Réseau Salarié de Generali	2	2
- Etablissement Réseau commercial La France Assurances Conseil	1	1

BP
O.P
TF

Membres désignés par les organisations syndicales

8 représentants titulaires (et autant de suppléants) sont désignés par les organisations syndicales.

Les sièges sont répartis entre les différentes organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires des CSE d'Etablissement en mai 2019, selon la règle de l'attribution à la plus forte moyenne.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale n'aurait pas d'élu dans les CSE d'Etablissement, le siège vacant revient à l'organisation syndicale ayant la plus forte moyenne juste après celle n'ayant pas été en capacité de désigner un représentant.

En cas d'égalité, le siège est attribué à l'organisation syndicale ayant recueilli le plus grand nombre de voix au niveau de l'UES lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires des CSE d'Etablissement en mai 2019.

Sur cette base, la répartition des 8 sièges entre les organisations syndicales aura lieu dans le cadre d'une réunion organisée à l'initiative de la Direction avec l'ensemble des représentants mandatés par chaque organisation syndicale (Délégué Syndical Central ou Délégué Syndical Central Adjoint ou Délégué Syndical ou Représentant de Section Syndicale) à l'issue des élections professionnelles et après que chaque CSE d'Etablissement aura effectué leurs désignations conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus.

Secrétaire, Secrétaires adjoints, Trésorier et Trésorier adjoint

Le CSE Central désigne un Secrétaire et un Trésorier parmi ses membres titulaires.

Afin de faciliter l'exercice de leurs attributions, le CSE Central désigne également deux Secrétaires adjoints et un Trésorier adjoint parmi ses membres.

L'un des deux Secrétaires adjoints est en outre en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est à ce titre membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail.

Les Secrétaires adjoints sont désignés parmi les membres titulaires du CSE Central ; le Trésorier adjoint est désigné parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE Central.

Article 8-2 Moyens du CSE Central

Les membres titulaires du CSE Central bénéficient d'un crédit mensuel d'heures de délégation de 13 heures.

Les membres suppléants des CSE Central bénéficient d'un crédit mensuel d'heures de délégation de 4 heures.

Le Secrétaire du CSE Central bénéficie d'un crédit mensuel d'heures de délégation complémentaire de 33 heures.

Ces crédits d'heures sont repris dans le tableau de synthèse en annexe 2 du présent accord.

BP

TF O.P

Article 8-3 Fonctionnement du CSE Central

Nombre et fréquence des réunions

Le CSE Central de Generali France est réuni, à l'initiative de son Président, 6 à 10 fois par an. Ce nombre de réunions peut être adapté en fonction de l'actualité, en concertation avec le Secrétaire.

Fixation et communication de l'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE Central est établi conjointement par le Président et le Secrétaire, sans préjudice du droit pour le Président d'y inscrire unilatéralement les points sur lesquels l'information ou la consultation du CSE central est requise.

La convocation à cette réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président du CSE Central au moins 8 jours calendaires avant la réunion prévue.

Les réunions du CSE Central

La séance porte sur les points inscrits l'ordre du jour de l'instance.

Conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en cas d'absence des titulaires.

Les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires et, afin de pouvoir participer aux réunions en cas d'absence du titulaire, reçoivent les convocations et les documents à titre informatif.

Afin d'organiser au mieux le déroulement des réunions du CSE Central, chaque titulaire informe de son absence à une (ou plusieurs) réunion(s) du CSE Central dès qu'il en a connaissance, le suppléant de droit ; il en informe également simultanément le Secrétaire ainsi que le président du CSE Central. Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pour toute la durée de la réunion.

Les réunions du CSE Central se tiennent sur le site de Saint-Denis.

Les parties signataires conviennent que le Président du CSE Central, en accord avec le Secrétaire, pourra décider de recourir à la visioconférence lors de ses réunions afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants du personnel concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de l'instance. En ce cas, tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques nécessaires et adaptés à la nature des échanges.

Procès-verbal des réunions du CSE Central

La Direction assure directement ou indirectement la prise des notes des réunions du CSE Central, pour permettre au Secrétaire d'établir le procès-verbal. Le procès-verbal est approuvé en réunion.

Article 9. Commission Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale (CSSCT.C)

Article 9-1 Constitution et composition de la CSSCT centrale

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail centrale est mise en place au sein du CSE Central. La CSSCT centrale est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté dans les conditions prévues par la loi.

BP
O.P

Elle comprend 7 membres :

- 6 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE Central ; cette désignation est faite par les organisations syndicales, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires des trois CSE d'Etablissement en mai 2019 ;
- Le Secrétaire adjoint du CSE Central en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est à ce titre Secrétaire de cette Commission SSCT ;

Au moins un des sept membres relève de la catégorie Cadre.

Leur mandat prend fin en même temps que celui des élus des CSE.

Article 9-2 Missions, réunions et fonctionnement de la CSSCT centrale

Missions et attributions

La CSSCT centrale est compétente pour les questions relatives à la santé sécurité et conditions de travail des collaborateurs relevant de plusieurs CSE et à l'exclusion des domaines relevant de la compétence des Représentants de Proximité.

Lorsque le CSE Central est consulté sur un projet important ayant des conséquences sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des collaborateurs du périmètre couvert par la CSSCT centrale et à l'exclusion des questions relevant de la compétence des Représentants de Proximité, le CSE Central peut demander, lors de la première réunion au cours de laquelle il est informé en vue de sa consultation sur ledit projet, l'éclairage de la CSSCT Centrale.

Le Secrétaire de la Commission SSCT Centrale sera chargé de présenter aux membres du CSE Central les observations ou recommandations de la commission lors de la réunion du CSE Central concerné par les questions traitées.

Les délégations visées au présent article ne peuvent en aucun cas attribuer à la CSSCT centrale le pouvoir de désigner un expert, ni celui d'émettre un avis.

Réunions

La CSSCT centrale est réunie à l'initiative du Président au moins une fois par trimestre.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CSSCT centrale est établi par le Président après un échange avec le Secrétaire de la CSSCT Centrale en prenant en compte à la fois les propositions du Président et du Secrétaire.

La convocation à chaque réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président aux membres de la CSSCT centrale au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Lors des réunions de la Commission SSCT Centrale, sont également conviés pour participer aux travaux, un représentant de l'Environnement du travail, un représentant de la médecine du travail et une assistante sociale.

Le Secrétaire adresse aux membres de la CSSCT centrale, dans les meilleurs délais, un compte-rendu. Chaque membre peut lui transmettre dans les cinq jours ouvrés au plus suivant la réception du compte-rendu ses observations. Au vu de l'ensemble desdites observations, il établit un compte-

rendu définitif. Le compte-rendu, validé par le Président et les membres de la Commission, est transmis aux membres du CSE Central.

Ces délais sont adaptés le cas échéant aux échéances s'imposant au CSE Central.

Les réunions de la Commission SSCT centrale se tiennent à Saint-Denis.

Toutefois, la CSSCT centrale pourra, sur décision de son Président et en accord avec le Secrétaire, se réunir en visioconférence afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants du personnel concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de la commission. Tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques et adaptés aux échanges.

Article 9-3 Moyens de la CSSCT centrale

Les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail centrale bénéficient d'un crédit mensuel d'heures de délégation complémentaire de 4 heures.

Pour le Secrétaire de la CSSCT centrale, ce crédit mensuel d'heures de délégation complémentaire est porté à 6 heures.

Article 10. Commission Economique du CSE central

Article 10-1 Constitution et composition de la Commission Economique

Une Commission Economique est mise en place au sein du CSE Central.

Cette Commission est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté des collaborateurs nécessaires à la bonne présentation des dossiers.

La Commission Economique est composée de 7 membres désignés parmi les titulaires ou les suppléants du CSE central. Cette désignation est faite par les organisations syndicales, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires des trois CSE d'Etablissement en mai 2019 ;

Elle désigne un Secrétaire en son sein ; ce dernier est un élu titulaire du CSE Central.

Le Secrétaire du CSE Central est membre de droit de la Commission Economique.

Le mandat prend fin en même temps que celui des élus du CSE.

Article 10-2 Missions, réunions et fonctionnement de la Commission Economique

La Commission Economique du CSE central est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE central et toute question que ce dernier lui soumet sur ces matières.

A ce titre, elle :

- prépare la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise,

BP TF O.P GL

- prépare la consultation triennale sur les orientations stratégiques, sur les domaines qui relèvent de ses attributions,
- effectue un point régulier sur l'activité économique et financière de l'entreprise.

Dans ce cadre, le Secrétaire de la Commission est également en charge de la bonne articulation des travaux et des échanges d'informations entre la Commission Economique et la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle du CSE Central de Generali France.

La Commission Economique est réunie au moins deux fois par an à l'initiative de la Direction.

L'ordre du jour de chacune des réunions organisée par la Direction de la Commission Economique est établi par le Président après un échange avec le Secrétaire de la Commission en prenant en compte à la fois les propositions du Président et du Secrétaire.

La convocation à chaque réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président aux membres de la Commission Economique au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Le Secrétaire adresse aux membres de la Commission Economique, dans les meilleurs délais, un compte-rendu. Chaque membre peut lui transmettre dans les cinq jours ouvrés au plus suivant la réception du compte-rendu ses observations. Au vu de l'ensemble desdites observations, il établit un compte-rendu définitif.

Le compte-rendu, validé par le Président et les membres de la Commission, est transmis aux membres du CSE Central.

Ces délais sont adaptés le cas échéant aux échéances s'imposant au CSE Central.

Les réunions de la Commission Economique se tiennent à Saint-Denis.

Toutefois, la Commission Economique pourra, sur décision de son Président et en accord avec le Secrétaire, se réunir en visioconférence afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de la commission. Tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques et adaptés aux échanges.

Article 10-3 Moyens de Commission Economique

Les membres de la Commission Economique bénéficient d'un crédit mensuel d'heures de délégation complémentaire de 2 heures.

Article 11. Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle du CSE central

Article 11-1 Composition de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle

Une Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle est mise en place au sein du CSE Central.

BP

TF 6.P

Cette Commission reprend les attributions de la CO-MEF, telles que définies par l'accord cadre du 27 octobre 2017 *relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels*, élargies aux sujets de l'Egalité professionnelle.

La Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle du CSE central est composée :

- jusqu'à l'échéance de l'accord du 27 octobre 2017 précité, soit jusqu'au 31 décembre 2021, conformément aux modalités prévues par cet accord, à savoir :
  - du Directeur des Relations Humaines ou de son représentant qui en assure la présidence ;
  - de trois membres de la Direction des Relations Humaines ;
  - d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise ;
  - de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord dont au moins deux représentants désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE Central ;
  - du Secrétaire du CSE Central de Generali France.
- à compter du 1er janvier 2022 :
  - du Directeur des Relations Humaines, ou de son représentant, qui en assure la présidence, qui peut être assisté des collaborateurs nécessaires à la bonne présentation des dossiers,
  - de 10 membres désignés par le CSE Central dont :
    - 5 membres désignés par le CSE Central parmi ses membres titulaires ou suppléants,
    - 5 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants ou désignés du CSE Central ; cette désignation est faite par les organisations syndicales, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires des trois CSE d'Etablissement en mai 2019 ;
  - du Secrétaire du CSE Central de Generali France, membre de droit de la Commission.

Les membres de la Commission désignent, parmi eux, le Secrétaire de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle lors de la première réunion de la Commission. Le Secrétaire doit être membre titulaire du CSE Central de Generali France.

Article 11-2 Missions, réunions et fonctionnement de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle

La Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle a vocation à partager et échanger sur l'analyse de la situation de l'emploi et de l'Egalité professionnelle, les perspectives d'évolution ainsi que les plans d'actions associés.

Elle s'appuie à cet effet, notamment, sur les données de l'Observatoire des Métiers et sa vision prospective, actualisées chaque année.

La Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle prépare notamment :

- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, le plan de formation, les conditions de travail et l'emploi,

BP O.P TF

- la consultation triennale sur les orientations stratégiques sur les domaines qui relèvent de ses attributions.

Dans ce cadre :

- le Secrétaire de la Commission est également en charge de la bonne articulation des travaux et des échanges d'informations entre la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle et la Commission Economique du CSE Central de Generali France ;
- les membres de la Commission feront valoir leurs préoccupations et analyses sur la situation de l'emploi et de l'égalité professionnelle et pourront émettre des propositions ;
- une restitution des travaux et des préconisations de la Commission sera faite en CSE Central ; cette synthèse sera également transmise aux Commissions formation et Egalité professionnelle des CSE d'Etablissement, dont le rôle se trouve ainsi conforté et renforcé en matière d'emploi.

Cette Commission a également vocation à étudier, en matière d'Emploi et de Formation :

- les éventuelles évolutions à apporter à la cartographie des métiers
- les différents « Parcours d'Evolution Professionnelle » (PEP's),
- les différents « Programmes d'Accompagnement et de Professionnalisation » (PAP's), en lien avec les Commissions Formation et Egalité professionnelle des CSE d'Etablissement.

En matière de Formation, la Commission est informée des orientations générales, du plan de formation et du bilan formation de l'Entreprise.

En matière d'Egalité professionnelle, elle définit la feuille de route annuelle, les plans d'actions associés et assure leur suivi.

La Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle est réunie 4 fois par an à l'initiative de la Direction. Au moins une réunion chaque année de la Commission traite des sujets relatifs à l'égalité professionnelle.

L'ordre du jour de chacune des réunions organisée par la Direction de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle est établi par le Président après un échange avec le Secrétaire de la Commission en prenant en compte à la fois les propositions du Président et du Secrétaire.

La convocation à chaque réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président aux membres de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Le Secrétaire adresse aux membres de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle, dans les meilleurs délais, un compte-rendu. Chaque membre peut lui transmettre dans les cinq jours ouvrés au plus suivant la réception du compte-rendu ses observations. Au vu de l'ensemble desdites observations, il établit un compte-rendu définitif.

BP

TF O.P

Le compte-rendu, validé par le Président et les membres de la Commission, est transmis aux membres du CSE Central.

Ces délais sont adaptés le cas échéant aux échéances s'imposant au CSE Central.

Les réunions de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle se tiennent à Saint-Denis.

Toutefois, la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle pourra, sur décision de son Président et en accord avec le Secrétaire, se réunir en visioconférence afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants du personnel concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de la commission. Tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques, et adaptés aux échanges.

Article 11-3 Moyens de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle

Les 10 membres de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle bénéficient d'un crédit mensuel d'heures de délégation complémentaire de 3 heures.

Pour le Secrétaire de la Commission Métiers-Emploi-Formation et Egalité professionnelle ce crédit mensuel d'heures de délégation complémentaire est porté à 5 heures.

Article 12. Commission Business du CSE Central

Article 12-1 Constitution et composition de la Commission Business

Une Commission Business est mise en place au sein du CSE Central.

Cette Commission est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté des collaborateurs nécessaires à la bonne présentation des dossiers.

La Commission Business est composée de 7 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants ou désignés du CSE Central ; cette désignation est faite par les organisations syndicales, proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires des trois CSE d'Etablissement en mai 2019.

Elle désigne un Secrétaire en son sein ; ce dernier est un élu titulaire du CSE Central.

Le Secrétaire du CSE Central est membre de droit de la Commission Business.

Le mandat prend fin en même temps que celui des élus du CSE.

Article 12-2 Missions, réunions et fonctionnement de la Commission Business

La Commission Business du CSE central est chargée d'étudier les documents relatifs au développement commercial de l'Entreprise recueillis par le CSE central et toute question que ce dernier lui soumet sur ces matières.

BP
O.P TF

A ce titre, notamment, elle :

- prépare la consultation triennale sur les orientations stratégiques, sur les domaines qui relèvent de ses attributions,
- effectue un point régulier sur l'activité commerciale de l'entreprise sur l'ensemble des Marchés et pour l'ensemble des réseaux de Distribution de Generali France.

Dans ce cadre, le Secrétaire de la Commission est également en charge de la bonne articulation des travaux et des échanges d'informations entre la Commission Business et la Commission économique du CSE Central de Generali France.

La Commission Business est réunie au moins une fois par an à l'initiative de la Direction.

L'ordre du jour de cette réunion organisée par la Direction de la Commission Business est établi par le Président après un échange avec le Secrétaire de la Commission en prenant en compte à la fois les propositions du Président et du Secrétaire.

La convocation à la réunion, accompagnée de l'ordre du jour, est transmise par mail par le Président aux membres de la Commission Business au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

Le Secrétaire adresse aux membres de la Commission Business, dans les meilleurs délais, un compte-rendu. Chaque membre peut lui transmettre dans les cinq jours ouvrés au plus suivant la réception du compte-rendu ses observations. Au vu de l'ensemble desdites observations, il établit un compte-rendu définitif.

Le compte-rendu, validé par le Président et les membres de la Commission, est transmis aux membres du CSE Central.

Ces délais sont adaptés le cas échéant aux échéances s'imposant au CSE Central.

Les réunions de la Commission Business se tiennent à Saint-Denis.

Toutefois, la Commission Business pourra, sur décision de son Président et en accord avec le Secrétaire, se réunir en visioconférence afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de la commission. Tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques et adaptés aux échanges.

Article 12-3 Moyens de la Commission Business

Les membres de la Commission Business bénéficient d'un crédit trimestriel d'heures de délégation complémentaire de 2 heures.

BP

TF O.P

TITRE V. LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Article 13. Attributions des Représentants de Proximité

Sont délégués, par le CSE central ou le(s) CSE d'établissement aux Représentants de Proximité de chaque instance de Représentants de Proximité, pour le périmètre qu'elle couvre :

- l'examen des réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, la sécurité ainsi que celles des conventions et accords collectifs, dans les conditions décrites aux articles L. 2315-21 et 22 du Code du travail. Les questions transmises dans les délais prévus par la loi sont instruites, avec les Représentants de Proximité concernés et le compte-rendu des réponses établi par la Direction est communiqué aux Représentants de Proximité concernés, au plus tard 10 jours ouvrés après le jour de la réunion. Ce compte rendu est également tenu à la disposition des membres du CSE via sa mise en ligne sur l'intranet de l'Entreprise,
- l'examen, avec un représentant de la DRH, des mêmes sujets en dehors des réunions,
- la consultation du Registre Unique du Personnel,
- l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes à leur santé physique et mentale (harcèlement notamment) résultant de l'application de l'article L. 2312-59 du Code du travail,
- la conduite des alertes et enquêtes résultant de l'application des articles L. 2312-59 et 60 du Code du travail,
- les inspections prévues à l'article L. 2315-9 du Code du travail et les visites de sites,
- l'examen, notamment dans leurs aspects liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des projets d'évolution d'implantation des sites. Dès lors que les sites concernés relèvent de plusieurs Instances de Représentants Proximité, cet examen relève de la Commission SSCT du CSE (Central ou d'Etablissement).

Les Représentants de Proximité de l'Instance de Saint-Denis sont également en charge des attributions relatives à la Restauration.

Les Représentants de Proximité sont également le relais local de la Commission Information et Aide au logement du CSE d'Etablissement.

Les Représentants de Proximité sont membres du Réseau d'alerte RPS prévu par l'accord du 20 janvier 2015 relatif à *la prévention des Risques psychosociaux au sein de l'entreprise Generali France*.

Il est précisé que compte de leurs attributions, les Représentants de Proximité bénéficient d'une liberté de circulation au sein de l'entreprise selon les modalités mentionnées à l'article 31.

Les délégations visées au présent article ne peuvent en aucun cas attribuer aux Représentants de Proximité le pouvoir de désigner un expert, ni celui d'émettre un avis.

Article 14. Nombre et répartition

Le nombre et la répartition des Représentants de Proximité (RP), tenant compte notamment des effectifs, sont fixés comme suit :

		Nb de RP
• Etablissement des Directions Support et Opérationnelles	:	
- Instance de RP Saint Denis	:	12
- Instance de RP Grand Ouest	:	5
- Instance de RP Sud Est	:	6
- Instance de RP Nord & Est	:	4
• Etablissement du Réseau Salarié de Generali :		
- Instance de RP RSG	:	20

Article 15. Désignation des Représentants de Proximité

Les Représentants de Proximité sont membres du CSE d'Etablissement ou désignés parmi les salariés de l'Etablissement.

Ainsi, ils doivent nécessairement relever de l'Etablissement concerné et exercer leurs activités au sein du périmètre géographique défini pour l'Instance de Proximité concernée.

Ils sont désignés par les Organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenues par les organisations syndicales intéressées lors du 1er tour des élections professionnelles des membres titulaires du CSE d'Établissement, selon la règle de l'attribution à la plus forte moyenne.

La répartition des sièges entre les organisations syndicales et la désignation des Représentants de Proximité pour chaque Instance de Représentants de Proximité, auront lieu dans le cadre d'une réunion organisée à l'initiative de la Direction avec l'ensemble des représentants mandatés par chaque organisation syndicale (Délégué Syndical Central ou Délégué Syndical Central Adjoint ou Délégué Syndical ou Représentant de Section Syndicale) à l'issue des élections professionnelles.

Au sein de chaque instance de Représentants de Proximité, les Représentants de Proximité désignent, en début de mandature, un Coordinateur, interlocuteur privilégié de la DRH pour déterminer, notamment, l'ordre du jour des réunions.

Le Coordinateur de l'Instance de Représentants de Proximité doit par ailleurs être membre titulaire du CSE d'Etablissement dont il dépend.

Le Coordinateur de l'Instance de Représentants de Proximité participe à la Commission SSCT du CSE d'Etablissement dont il dépend.

Article 16. Durée des mandats des Représentants de Proximité

La désignation des Représentants de Proximité est faite pour la durée de la mandature et prend fin même temps que les mandats des membres élus du CSE d'Etablissement.

Lorsque le contrat ou le mandat prend fin à l'initiative du Représentant de Proximité, l'Organisation Syndicale qui l'avait désigné pourra le remplacer pour la durée du mandat restant à courir. Cette désignation doit être communiquée à la Direction des Relations sociales pour être effective.

Il n'est toutefois pas procédé à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

Article 17. Moyens

Chaque Représentant de Proximité bénéficie d'un crédit mensuel d'heures de délégation déterminé comme suit :

		Nb d'heures
• Etablissement des Directions Support et Opérationnelles	:	
- Instance de RP Saint Denis	:	16h / mois
- Instance de RP Grand Ouest	:	16h / mois
- Instance de RP Sud Est	:	16h / mois
- Instance de RP Nord & Est	:	16h / mois
• Etablissement du Réseau Salarié de Generali :		
- Instance de RP RSG	:	11h / mois

Le Coordinateur de l'Instance de Représentants de Proximité bénéficie d'un crédit d'heures de délégation mensuel complémentaire de 4 heures.

Article 18. Réunions et déplacements

Les Représentants de Proximité de chaque instance sont réunis à l'initiative d'un représentant de la Direction, 11 fois par an.

Le représentant de la Direction peut se faire assister, en fonction des sujets qui seront abordés, d'un ou plusieurs responsables opérationnels, d'un responsable de site, et/ou d'un représentant de l'environnement du travail.

- Sur le périmètre de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles :
  - l'Instance des Représentants de Proximité de Saint Denis se réunit sur le site de Saint Denis ;
  - Les Instances de Représentants de Proximité Grand Ouest, Sud Est et Nord & Est se réunissent sur un des sites en région du périmètre géographique de l'Instance ;
  - 5 des 11 réunions annuelles sont communes aux quatre Instances de Représentants de Proximité ; elles se tiennent alors sur le site de Saint Denis ;

- L'Instance des Représentants de Proximité du Réseau Salarié de Generali se réunit sur le site de Saint Denis.

BP

TF

O.P

Toutefois, la réunion d'une Instance des Représentants de Proximité, sur décision du représentant de la Direction et en accord avec le Coordinateur, pourra se tenir en visioconférence afin d'éviter aux intervenants de la Direction comme aux représentants concernés de se déplacer sur le lieu où se tient la réunion de l'Instance. Tout ou partie de la réunion ou tout ou partie des personnes appelées à participer pourront le faire en visioconférence à partir d'un site Generali équipé des moyens techniques et adaptés aux échanges.

TF BP O.P

TITRE VI. LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES ET LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Article 19. Contribution aux activités sociales et culturelles

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2312-82 du Code du Travail, dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise.

Ce même article L. 2312-82 précise que la répartition de la contribution entre les CSE d'établissement est fixée par accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

Les parties signataires du présent accord conviennent de maintenir, à effet du 1er janvier 2019, le principe d'harmonisation des taux et de mutualisation des budgets consacrés aux activités sociales et culturelles au niveau de l'entreprise Generali France ainsi que les modalités de répartition de la contribution entre les CSE d'Etablissement, tels qu' institués par *l'Accord du 22 décembre 2004 sur l'harmonisation des ressources financières des Comités d'établissement*.

Ainsi, à effet du 1er janvier 2019 :

- il continue à être fait application d'un taux de 1,8% sur la masse salariale totale de l'entreprise Generali France ;
- cette masse salariale totale de l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 2312-83 du code du travail ;
- ce montant est rapporté au nombre de collaborateurs effectifs au sein de l'UES pour avoir un budget théorique par collaborateur ;
- ce budget théorique par collaborateur est ensuite multiplié par le nombre de collaborateurs affectés à l'établissement concerné, ce qui donne un budget propre à chaque comité.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que la gestion des activités sociales et culturelles relève de la responsabilité de chaque établissement.

Le budget de chacun des Comités lui est versé selon le calendrier suivant :

- 70 % en janvier sur la base de la masse salariale brute prévisionnelle de l'année N et des effectifs au 31 décembre de l'année N-1,
- 20 % en juillet sur la base de la masse salariale brute prévisionnelle de l'année N et des effectifs au 31 décembre de l'année N-1,
- 10% en octobre sur la base de la masse salariale brute prévisionnelle de l'année N et des effectifs au 31 décembre de l'année N-1.

Il est précisé qu'une régularisation au titre de l'exercice N est effectuée chaque année au mois de mars sur la base :

- de la masse salariale définitive constatée pour cet exercice N,
- et des effectifs de l'entreprise et des établissements au 31 janvier de l'exercice N.

BP TF O.P

Pendant la période de transition entre la date du premier tour des élections professionnelles et la date de réunion des Comités d'Etablissement constitutifs, les anciens membres des bureaux continueront à gérer les activités sociales et culturelles des Comités jusqu'à ce que les nouveaux membres soient dûment habilités.

Article 20. Subvention de fonctionnement des CSE

Il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-62 nouveau du Code du travail, dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central est défini par accord entre les comités d'établissement et le CSE central.

Un accord conclu entre les trois CSE d'établissement et le CSE central déterminera les modalités de répartition de la subvention globale versée par l'entreprise entre les 3 établissements et le CSE central.

Il est rappelé que les cotisations patronales afférentes aux rémunérations versées aux collaborateurs mis à disposition des Comités pour assurer notamment la gestion des activités sociales et culturelles, sont prises en charge par l'entreprise.

La subvention de fonctionnement des Comités est ainsi calculée sur la base de 0,2 % de la masse salariale totale de l'entreprise Generali France, déterminée conformément à l'article L. 2315-61 du Code du travail.

La subvention de fonctionnement sera versée selon le même calendrier que celui déterminé à l'article 19 pour la contribution aux activités sociales et culturelles.

BP

TF O.P

TITRE VII. LES MANDATS DESIGNATIFS AU SEIN DE L'ENTREPRISE GENERALI FRANCE

Selon le périmètre de leur représentativité, les organisations syndicales pourront désigner des Délégués Syndicaux Centraux (DSC) et des Délégués Syndicaux d'Etablissement (DS).

Ces désignations devront intervenir à l'issue du processus électoral de mai 2019 : les organisations syndicales informeront la Direction des Relations sociales des nouvelles désignations effectuées selon les dispositions précisées ci-après.

Il est précisé que ces mandats prendront fin, sans aucune formalité, le lendemain des élections professionnelles organisées au sein du périmètre concerné.

Il est enfin rappelé que les mandats désignatifs en cours au sein de l'entreprise au moment de la conclusion du présent accord prendront fin, sans aucune formalité au lendemain des élections professionnelles organisées en mai 2019

Article 21. Les Délégués Syndicaux Centraux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise Generali France désigne un Délégué Syndical Central (DSC) et deux Délégués Syndicaux Centraux Adjoints (DSCA).

Article 22. Les Délégués Syndicaux d'établissement

Les parties signataires conviennent d'attribuer à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Etablissement, une enveloppe de délégués syndicaux (DS) par Etablissement tels que définis à l'article 1.1 du présent accord.

Leur nombre est fixé comme suit, tenant compte notamment des effectifs, et comprenant éventuellement le Délégué syndical supplémentaire prévu à l'article L. 2143-4 du Code du travail :

- Etablissement Directions Support et Opérationnelles : 9
- Etablissement du Réseau Salarié de Generali : 5
- Etablissement du Réseau commercial de La France Assurances Conseil : 2

Il est entendu que, dès lors que le nombre de Délégués Syndicaux d'établissement au sein d'un même établissement pour une même organisation syndicale représentative est supérieur à 2, les parties signataires du présent accord conviennent de la possibilité pour l'organisation de désigner parmi ceux-ci un Délégué Syndical Principal (DSP) par établissement.

Article 23. Le Représentant de section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de section syndicale, soit au niveau des établissements distincts, soit au niveau de l'entreprise.

BP

TF

O,P

Article 24. Les Représentants syndicaux au CSE d'Etablissement

Conformément à l'article L. 2324-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale ayant des élus au CSE peut y nommer un représentant. Celui-ci assiste aux réunions avec voix consultative et est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement.

Les parties signataires conviennent que ces mêmes organisations syndicales peuvent désigner en plus un représentant syndical suppléant dont le rôle consiste à remplacer le titulaire en cas d'absence. Il dispose alors des mêmes prérogatives que le titulaire et doit également être choisi parmi les membres du personnel de l'établissement. Le représentant syndical suppléant au CSE d'Etablissement ne dispose pas d'heures de délégation.

Article 25. Les Représentants syndicaux au CSE central

Conformément à l'article L. 2316-7 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au CSE central d'entreprise, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux séances du CSE central avec voix consultative.

BP

TF O.P

TITRE VIII. LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Article 26. Le niveau de la négociation collective

Il est convenu que, par principe, toutes les négociations collectives concernant l'ensemble des salariés sont engagées au niveau de l'Entreprise Generali France.

Seules les négociations collectives spécifiques aux collaborateurs d'un établissement sont traitées au niveau de l'établissement.

Dans le cadre de la négociation collective engagée au niveau de l'Entreprise, chaque organisation syndicale représentative à ce niveau peut être représentée par une délégation de 5 membres, choisis parmi les délégués syndicaux d'établissement ou les salariés des établissements de l'Entreprise et comprenant le Délégué Syndical Central et/ou un Délégué Syndical Central Adjoint de l'Entreprise Generali France.

Dans le cadre de la négociation collective engagée au niveau de l'établissement, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement peut être représentée par une délégation dont le nombre est fixé comme suit, tenant compte notamment des effectifs :

- Etablissement Directions Support et Opérationnelles : 5
- Etablissement du Réseau Salarié de Generali : 5
- Etablissement du Réseau commercial de La France Assurances Conseil : 4

Ces membres pourront être choisis parmi les délégués syndicaux de l'établissement concerné ou les salariés de ce même établissement et pourront comprendre le Délégué Syndical Central et/ou un Délégué Syndical Central Adjoint de l'Entreprise Generali France.

Article 27. Articulation entre les accords conclus au niveau de l'Entreprise et les accords d'Etablissement

Lorsqu'un thème de négociation a fait l'objet de la conclusion d'un accord collectif au niveau de l'Entreprise, aucune modification aux dispositions fixées par cet accord ne peut être décidée dans le cadre de la négociation d'un accord collectif d'établissement, sauf si l'accord d'Entreprise le prévoit expressément.

BP

TF O.P

TITRE IX. LES MOYENS MIS A DISPOSITION DES REPRESENTANTS POUR L'EXERCICE DE LEUR ACTIVITE SYNDICALE

Article 28. Reconnaissance du droit syndical dans l'Entreprise

La Direction de Generali France réaffirme l'intérêt qu'elle porte aux relations sociales avec les organisations syndicales. Elle reconnaît ainsi le rôle des syndicats dans la défense des droits et intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés. Elle garantit le libre exercice du droit syndical.

Les parties signataires rappellent ainsi que :

- le fait syndical est un facteur d'équilibre et d'évolution positive dans les rapports sociaux au sein de l'Entreprise ;
- le temps consacré à l'exercice d'un mandat syndical est considéré comme une activité participant au fonctionnement normal de l'Entreprise ;
- l'exercice de fonctions syndicales constitue un facteur positif formateur pour un salarié : développement personnel et professionnel, meilleure compréhension de l'entreprise, niveau de connaissances générales acquises. L'entreprise s'engage à valoriser l'exercice de fonctions syndicales dans la vie professionnelle.

Par ailleurs, nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à un syndicat ; les représentants des organisations syndicales ne peuvent faire, du fait de leur activité syndicale, l'objet de discrimination sur quelque plan que ce soit.

En conséquence, Generali France s'interdit, sous réserve de l'application des dispositions des articles 40, 42 et 43, de prendre en compte le fait d'appartenir à une organisation syndicale, de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat dans une organisation syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, l'évolution de carrière et de la rémunération.

Dans ce cadre, les managers des salariés concernés par le présent accord seront informés par la Direction des Relations Sociales du début et de la fin de chaque mandat ainsi que des heures de délégation correspondantes et seront sensibilisés à l'exercice du droit syndical.

Article 29. Locaux

Article 29-1 Locaux syndicaux

Des locaux syndicaux sont mis à la disposition des organisations syndicales pour l'exercice de leurs fonctions sur les sites de Saint-Denis et de province.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2122-1 et L. 2142-8 du Code du travail, l'Entreprise prend en compte l'audience électorale recueillie par les organisations syndicales lors des élections des membres titulaires des CSE d'Etablissement de mai 2019, afin de leur octroyer un local syndical individuel ou commun avec d'autres organisations syndicales.

Sur le site de Saint-Denis

Les parties signataires du présent accord décident d'attribuer aux organisations syndicales des locaux dont la superficie est fonction du niveau de représentativité, à savoir :

- pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise ayant recueilli au moins 15% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des membres titulaires aux trois CSE d'Etablissement (a),
- pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise ayant recueilli entre 10 et 15% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des membres titulaires aux trois CSE d'Etablissement (b),
- pour les sections syndicales non représentatives ayant recueilli moins de 10 % des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des membres titulaires aux trois CSE d'Etablissement (c).

Il est précisé que chaque organisation syndicale ne peut être concernée que par l'une de ces trois catégories : a, b ou c.

Enfin, il est ajouté qu'une organisation syndicale peut naturellement renoncer en tout ou partie à la surface qui lui est attribuée en application du présent article.

(a) Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise ayant recueilli au moins 15% des suffrages valablement exprimés dans le cadre de la mesure de cette représentativité lors des dernières élections professionnelles

L'Entreprise met à disposition une surface d'environ 90 m2, incluant le bureau du Délégué Syndical Central.

(b) Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise ayant recueilli entre 10 et 15% suffrages valablement exprimés dans le cadre de la mesure de cette représentativité lors des dernières élections professionnelles

L'Entreprise met à disposition une surface d'environ 72 m2, incluant le bureau du Délégué Syndical Central.

(c) Pour les sections syndicales non représentatives ayant recueilli moins de 10 % des suffrages valablement exprimés dans le cadre de la mesure de cette représentativité lors des dernières élections professionnelles

L'Entreprise met à disposition un local commun pour l'ensemble des sections syndicales non représentatives, tant au niveau de l'Entreprise qu'au niveau de l'établissement.

Ces espaces syndicaux sont aménagés et équipés, en concertation avec le Délégué Syndical Central, selon les principes retenus au sein de l'Entreprise et plus spécifiquement en intégrant les nouveaux catalogues d'espace et de mobilier et la virtualisation des postes informatiques.

BP
O.P
TF

GL

Les Délégués Syndicaux Centraux et leurs Adjoints sont informés de la localisation retenue pour ces locaux lors de leur mise en place.

Sur les sites de Province de plus de 200 salariés

L'Entreprise met à disposition un local pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise et ayant des représentants élus ou désignés travaillant sur le site.

Sur les sites de Province de 100 à 200 salariés

L'entreprise met à disposition un local commun aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise.

Article 29-2 Locaux des instances

Outre des locaux syndicaux, les représentants du personnel disposent :

- au niveau de l'Entreprise, sur le site de Saint-Denis :
  - d'un local comprenant un poste de travail pour le secrétaire du CSE Central ;
  - d'une salle commune mise à la disposition du CSE Central de l'Entreprise, et des trois CSE d'Établissement, d'une capacité d'environ 20 personnes.
  - Cette salle de réunion pourra être utilisée, en concertation avec ces derniers, par l'ensemble des utilisateurs de l'Entreprise.

- au niveau des trois établissements,

  - sur le site de Saint-Denis :
    - dans la mesure où les activités sociales et culturelles sont gérées par le CSE d'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles d'un espace comprenant 3 solutions de travail et d'un espace réservé à la gestion de ces activités,
    - d'un local pour le CSE d'Etablissement du Réseau Salarié de Generali comprenant 1 solution de travail pour le secrétaire et d'un espace réservé à la gestion des activités sociales et culturelles,
    - d'un local pour le CSE d'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil, comprenant 2 solutions de travail et comprenant un espace réservé à la gestion des activités sociales et culturelles,
    - une salle de réunion d'environ 50m² réservée en priorité à l'instance des Représentants de Proximité de Saint Denis et à celle des Représentants de Proximité du Réseau Salarié de Generali.

  - sur le site de Pillet Will, d'un local commun au CSE d'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles, et à l'instance des Représentants de Proximité de Saint Denis.

  - en province :
    - deux locaux pour l'instance des Représentants de Proximité Nord et Est, à Amiens et à Wasquehal ;

BP

TF O.P

- deux locaux pour l'instance des Représentants de Proximité Grand Ouest, à Sainte Luce sur Loire et à Villenave d'Ornon ;
- deux locaux pour l'instance des Représentants de Proximité Sud et Est, à Lyon et à Marseille.

Article 29-3 Aménagement des locaux et moyens logistiques

Les locaux mis à disposition des instances représentatives du personnel sont aménagés dans les mêmes conditions que les bureaux des collaborateurs ; ils comportent le mobilier nécessaire à leur utilisation (armoires fermant à clé, téléphone-répondeur et PC).

Ces espaces seront aménagés et équipés, en concertation avec lesdites instances, selon les principes retenus au sein de l'entreprise et plus spécifiquement en intégrant les nouveaux catalogues d'espace et de mobilier et la virtualisation des postes informatiques.

Les matériels et logiciels informatiques seront mis à jour au fur et à mesure des évolutions mises en place par l'entité en charge des Systèmes d'Information. L'installation de logiciels non référencés par l'Entreprise est envisageable sous réserve de :

- la justification de l'acquisition régulière et du paiement du logiciel,
- l'absence de faille de sécurité,
- la compatibilité du logiciel avec les infrastructures informatiques de l'Entreprise,
- l'installation du logiciel par l'Entreprise.

Une demande en ce sens devra être adressée par écrit à la Direction des Relations Sociales.

En outre, l'ensemble des organisations syndicales disposent d'un libre accès aux photocopieurs, fax et scanners présents dans les espaces de reprographie de l'entreprise.

Le contrat passé par l'Entreprise avec la société prestataire pour les travaux de reprographie, pourra être utilisé par les organisations syndicales représentatives dans les mêmes conditions que le personnel Generali (en passant par l'intranet de l'Entreprise), et ce sur leur subvention de fonctionnement propre. La Direction s'engage à informer les organisations syndicales d'un éventuel changement de société prestataire.

Une boîte aux lettres fermant à clé est mise à disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise.

Article 30. Gestion et utilisation des heures de délégation

Article 30-1 Détermination du crédit d'heures de délégation

Il est mis à la disposition des représentants du personnel et des organisations syndicales un crédit d'heures de délégation dans les conditions suivantes :

- Au niveau de l'Entreprise :

  - pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise bénéficie d'un pool mensuel d'heures de délégation mutualisées au niveau de l'Entreprise, dont la répartition relève du Délégué Syndical Central qui en informe la Direction des Relations sociales.

	Pool d'heures de délégation
OSR au niveau de l'Entreprise ayant recueilli au moins 25% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des membres titulaires aux trois CSE d'Etablissement	70h/mois
OSR au niveau de l'Entreprise ayant recueilli entre 15% et 25% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des membres titulaires aux trois CSE d'Etablissement	65h/mois
OSR au niveau de l'Entreprise ayant recueilli entre 10% et 15% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des membres titulaires aux trois CSE d'Etablissement	25h/mois

Par ailleurs, un pool d'heures de délégation annuel de 1.000 heures est mis en place dans le cadre du présent accord.
Ce pool d'heures annuel est réparti entre les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, sur la base des résultats 1er tour des élections des membres titulaires aux trois CSE d'Etablissement de mai 2019.

Pour chaque organisation syndicale, la répartition du nombre d'heures ainsi attribué relève du Délégué Syndical Central qui en informe la Direction des Relations sociales. Elles peuvent être attribuées aux représentants du personnel élus ou désignés (membres des CSE, Représentants de Proximité, Délégués syndicaux et Représentants syndicaux).

Le volume d'heures pour 2019, compte-tenu de la date de mise en place des instances, est de 585 heures.

  - pour les mandats désignés au niveau de l'Entreprise

Mandats	**Heures de délégation**
D.S.C.	Plein temps
D.S.C. Adjoint	mi-temps
R.S. au CSE Central	13 h / mois

Il est précisé que le Délégué Syndical Central et les D.S.C. Adjoints peuvent également reporter les heures non utilisées au titre de leurs éventuels mandats dans les établissements sur les Délégués Syndicaux d'établissement, les représentants syndicaux et/ou les élus.

BP

TF O.P

- Au niveau des établissements :

  - pour les organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'au moins un établissement bénéficie, sur le (ou les) Etablissement(s) où il est représentatif, d'un pool annuel d'heures de délégation, dont la répartition relève du Délégué Syndical Central (à défaut, du Délégué Syndical Principal) qui en informe le Directeur des Relations sociales.

Directions Support et Opérationnelles	30h / an
Réseau Salarié de Generali	20h / an
Réseau commercial de LFAC	15h / an

  - pour les mandats désignés au niveau des établissements :

DSP	Directions Support et opérationnelles	28 h / mois
	Réseau Salarié de Generali	28 h / mois
DS	Directions Support et opérationnelles	25 h / mois
	Réseau Salarié de Generali	25 h / mois
	Réseau commercial de LFAC	18 h / mois
RS au CSE	Directions Support et opérationnelles	20 h / mois
	Réseau Salarié de Generali	20 h / mois
	Réseau commercial de LFAC	8 h / mois
Représentant Section Syndicale	Directions Support et opérationnelles	4 h/mois
	Réseau Salarié de Generali	4 h/mois
	Réseau commercial de LFAC	4 h/mois

Il est précisé, qu'au sein d'un même Etablissement, conformément aux dispositions de l'article L. 2143-14 du code du travail, les délégués syndicaux (et les DSP) d'une même organisation syndicale peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical.

Le Délégué Syndical Central informe la Direction des Relations Sociales de la répartition des heures entre les délégués syndicaux de l'établissement pour son organisation syndicale. Cette répartition entre en vigueur le 1er du mois suivant avec un délai de prévenance de 15 jours et pour une période minimale de 4 mois pour les délégués syndicaux administratifs.

Pour les délégués syndicaux commerciaux, cette répartition doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours et pour une période a minima d'un exercice commercial complet.

BP

TF O.P

Il est convenu qu'en tout état de cause chaque délégué syndical doit pouvoir bénéficier de 5 heures de délégation par mois.

A défaut de répartition des heures communiquée par le Délégué Syndical Central, la Direction des Relations sociales répartira les heures à part égale entre chaque délégué syndical d'un même établissement.

Article 30-2 Gestion du temps de délégation

Les parties signataires du présent accord rappellent que les représentants du personnel peuvent utiliser leurs heures de délégation librement, quand ils le jugent nécessaire dans le cadre de leur mission ; l'autorisation du responsable de service n'est donc pas requise.

Toutefois, conscients que l'exercice des fonctions représentatives du personnel doit être concilié avec les impératifs de bonne marche et de fonctionnement de l'Entreprise et l'exercice des activités professionnelles, les représentants du personnel informeront leur responsable hiérarchique, dans la mesure du possible avant chaque départ, de leur absence et de la durée prévisible de leur absence.

Les représentants du personnel devront enregistrer dans la mesure du possible au préalable et au plus tard au retour, la prise de leurs heures de délégation dans l'outil Gestor.

Pour les représentants du personnel cadres dont le temps de travail est décompté en jours, une journée de délégation correspond à 7h56 minutes de délégation et la demi-journée à 3h58 minutes de délégation.

Il est précisé que l'information du responsable hiérarchique ou l'enregistrement dans Gestor des heures de délégation ne constituent pas un moyen de contrôle de l'activité des représentants du personnel. Cela doit simplement permettre, d'une part, aux représentants du personnel d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part, à la Direction d'assurer la bonne gestion administrative des heures de délégation.

Une fois par an, la Direction des Relations Sociales communique à chaque Délégué Syndical Central la consommation des heures de délégation par les représentants du personnel de son organisation syndicale représentative.

Article 30-3 Dépassement et report du crédit d'heures de délégation

En application des règles légales, un représentant du personnel ne peut être amené à dépasser son crédit mensuel d'heures de délégation qu'en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps de dépassement ne sera rémunéré qu'à condition que son utilisation soit justifiée dans le mois qui suit les dépassements et ait donné lieu à information de la hiérarchie et de la Direction des Relations Sociales.

En application des dispositions légales, les heures de délégation des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois.

Cette possibilité de reporter leurs heures de délégation ne peut pas conduire l'un des représentants à disposer dans le mois de plus de une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

BP

TF O.P

En cas d'utilisation cumulée de ses heures de délégation le représentant devra informer la Direction des Relations Sociales au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Article 30-4 Possibilité de cession volontaire de crédits d'heures

Il est convenu que chaque Organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, puisse utiliser sous forme de pool constitué au niveau de chaque établissement, des heures de délégation cédées volontairement par ses représentants du personnel pour mise à disposition d'autres détenteurs de mandats électifs du même établissement et de la même Organisation syndicale.

Les heures de délégation cédées dans ce cadre peuvent être des heures attribuées au titre :

- du mandat de titulaire du CSE d'établissement, de titulaire du CSE Central, de Représentant de Proximité,
- de la désignation du porteur de mandat comme Secrétaire, Secrétaire adjoint, Trésorier, Trésorier adjoint des CSE d'établissement ou du CSE Central ou comme Coordinateur d'une Instance de Représentants de proximité,
- de la désignation du porteur de mandat comme membre d'une Commission d'un CSE d'établissement ou du CSE Central.

Chaque détenteur de mandat électif conservera nécessairement 8 heures du crédit d'heures attribué mensuellement au titre de son mandat au CSE d'Etablissement, au CSE Central ou au titre de son mandat de Représentant de proximité.

Tout en laissant à chaque représentant du personnel le soin d'utiliser les heures nécessaires à l'exercice de son mandat, les modalités de répartition des heures de délégation ainsi versées volontairement dans le pool par les détenteurs de mandat de chacune des organisations syndicales sont définies par le Délégués Syndical Central de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

A ce titre, le Délégué Syndical Central informe la Direction des Relations Sociales de la répartition des heures du pool entre les élus. Cette répartition entre en vigueur le 1er du mois suivant avec un délai de prévenance de 15 jours et pour période minimale de 4 mois pour les représentants du personnel administratifs.

Pour les représentants du personnel commerciaux, cette répartition doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours et pour une période a minima d'un exercice commercial complet.

Le « versement » en pool fait l'objet d'une information préalable écrite sous forme de liste nominative établie par le Délégué Syndical Central et émargée par chaque représentant du personnel cédant des crédits d'heures, adressée au Directeur des Relations sociales.

A défaut d'un tel document, il sera considéré qu'aucune rétrocession n'est opérée.

Article 30-5 Rémunération du temps de délégation

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet et sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif.

BP
O.P
TF

Les représentants du personnel ne doivent en conséquence subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de leur mission : la rémunération des heures consacrées à leur mission doit correspondre à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé.

L'indemnisation des temps de délégation des représentants du personnel commerciaux (commissionnés) est déterminée au niveau de chacun des établissements concernés dans le cadre d'un processus de négociation.

Ces processus de négociation seront engagés au sein de ces établissements au cours du 1er semestre 2019 et avant l'organisation des élections professionnelles de mai 2019.

Article 30-6 Non-imputabilité des temps de réunion et de trajet sur les heures de délégation

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction et le temps de trajet pour se rendre auxdites réunions sont assimilés à du temps de travail effectif.

Dès lors, ils ne sont pas déduits des crédits d'heures de délégation des mandatés concernés et leur rémunération habituelle est maintenue.

Par exception, l'indemnisation des temps de réunion et de trajet des représentants du personnel commerciaux (commissionnés) est déterminée au niveau de chacun des établissements concernés dans le cadre d'un processus de négociation.

Article 31. Liberté de circulation

Les représentants du personnel peuvent librement circuler dans les établissements qui relèvent de leur compétence durant les heures d'ouverture et dans le respect des règles de sécurité, aussi bien pendant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail.

Ils peuvent y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées.

Il est précisé que pour se rendre dans les locaux sécurisés (locaux techniques, locaux soumis à la Convention AERAS, locaux du service paie, locaux médicaux), le représentant du personnel doit s'adresser à la Direction des Relations Sociales pour pouvoir y accéder. La Direction des Relations Sociales s'engage à procéder aux formalités nécessaires auprès du Département Sécurité, Sureté Accueil pour que cet accès soit accordé dans les meilleurs délais.

Dans le cadre de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent également se déplacer en dehors de l'Entreprise sur leurs heures de délégation.

BP
O.P
TF

Article 32. Exercice de fonctions syndicales à l'extérieur de l'Entreprise

Article 32-1 Participation aux réunions statutaires au niveau fédéral ou confédéral

Les salariés mandatés* chargés de responsabilités statutaires au niveau fédéral ou confédéral et porteurs d'une convocation nominative émanant de leur organisation syndicale présentée à la Direction des Relations Sociales au moins une semaine à l'avance, pourront demander une autorisation d'absence afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de leur centrale.

L'Entreprise prend à sa charge la rémunération des salariés concernés à concurrence de trois jours par an et par salarié mandaté*.

Les frais de déplacement liés à ces absences ne sont pas pris en charge par l'Entreprise, ni par l'établissement.

Article 32-2 Absences pour congrès syndicaux

Les salariés mandatés*, porteurs d'une convocation nominative émanant de leur organisation syndicale présentée à la Direction des Relations Sociales au moins une semaine à l'avance, pourront demander une autorisation d'absence afin de pouvoir assister au congrès de leur organisation.

L'entreprise prend à sa charge la rémunération des salariés concernés à concurrence de deux jours par an et par salarié mandaté. Les jours non pris au titre d'une année pourront être reportés et cumulés sur la durée de l'accord, soit 6 jours pour la durée du présent accord.

Les frais de déplacement liés à ces absences ne sont pas pris en charge par l'entreprise, ni par l'établissement.

Article 32-3 Absences des Conseillers du salarié, Conseillers prud'hommes, défenseur syndical et négociation paritaire

Les parties signataires du présent accord tiennent à préciser qu'il est fait application des dispositions légales et règlementaires s'agissant des absences des salariés au titre de leur mandat de Conseillers du salarié, de Conseillers prud'hommes et de défenseur syndical.

Il en est de même pour les absences des salariés participant à des négociations paritaires.

Dans le cadre de l'exercice de son activité, le défenseur syndical devra enregistrer, dans la mesure du possible au préalable et au plus tard au retour, la prise de ses heures dans l'outil Gestor (dans la limite de dix heures maximum par mois).

* Est entendu comme salarié mandaté, le titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif au sein de l'entreprise.

TITRE X. LES MOYENS FINANCIERS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 33. Recouvrement des cotisations syndicales

Le recouvrement des cotisations syndicales peut être effectué dans l'enceinte de l'Entreprise et pendant les heures de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au travail des salariés ni d'être l'occasion de réunions de nature syndicale avec les salariés ou les adhérents.

Article 34. Subvention de fonctionnement des organisations syndicales

Les parties signataires rappellent qu'au moment de la conclusion du présent accord, une allocation destinée à financer les frais de fonctionnement des organisations syndicales leur est allouée annuellement, au niveau du Groupe, par la Direction.

Constatant que l'accord conclu au niveau du Groupe Generali en France arrive à échéance au 31 décembre 2018, les parties signataires conviennent de définir dans le cadre du présent accord le montant de la subvention de fonctionnement et les modalités d'allocation de cette subvention au niveau de l'Entreprise Generali France.

Il est rappelé que cette allocation sert à couvrir les divers frais de fonctionnement et s'entend hors fournitures courantes de bureau et hors frais de déplacement liés aux réunions avec la Direction, lesquels sont directement pris en charge par elle.

A partir du 1er janvier 2019, le montant de la subvention de fonctionnement s'élèvera à :

- **22.000 euros** par organisation syndicale ayant obtenu un nombre de suffrages égal ou supérieur à 10% du nombre des suffrages exprimés lors de la mesure de la représentativité au niveau de l'Entreprise Generali France aux dernières élections professionnelles,
- **8.000 euros** pour les organisations syndicales ayant obtenu un nombre de suffrages entre 8% et 10% du nombre des suffrages exprimés lors de la mesure de la représentativité au niveau de l'Entreprise Generali France aux dernières élections professionnelles,
- Aucune subvention pour les organisations syndicales ayant obtenu, sur le périmètre de l'Entreprise, un nombre de suffrages inférieur à 8% du nombre des suffrages lors de la mesure de la représentativité au niveau de l'Entreprise Generali France aux dernières élections professionnelles.

La subvention de fonctionnement est inscrite sur une ligne budgétaire par organisation syndicale concernée auprès de l'entité en charge de la Comptabilité Frais Généraux en début de chaque année.

Les frais de fonctionnement sont remboursés par l'entité en charge de la Comptabilité Frais Généraux après établissement d'une note de frais, accompagnée des pièces justificatives correspondantes par le mandaté concerné, laquelle doit être approuvée par le Délégué Syndical Central de l'organisation syndicale intéressée et visée par la Direction en charge des Relations Sociales et Santé au Travail.

Si la subvention de fonctionnement attribuée n'a pas été totalement utilisée, le solde positif cumulé fera l'objet d'un report sur l'exercice suivant dans la limite de 50.000 €.

Dans le cas contraire, si la Direction a autorisé à titre exceptionnel un dépassement de la subvention, le solde négatif sera également reporté.

Article 35. Remboursement de frais

Article 35-1 Les frais de déplacement

Un dispositif de remboursement des frais est mis en place afin de faciliter :

- les déplacements à Paris ou Saint-Denis des représentants du personnel, titulaires d'un mandat électif ou désignatif, localisés en province,
- les déplacements en province des représentants du personnel titulaires d'un mandat pour la tenue des instances de Représentants de Proximité.

Ainsi, pour toutes les réunions planifiées à l'avance par l'Entreprise, que ce soit pour les réunions des instances représentatives du personnel ou bien les réunions de négociation ou de concertation, les représentants du personnel visés ci-dessus pourront réserver auprès des plates-formes de réservation internet retenues par l'Entreprise, leurs titres de transport et leur hébergement. Toute dérogation devra faire l'objet d'une autorisation expresse par un cadre de la Direction des Relations Sociales.

La Direction appliquera les règles en vigueur au sein de l'Entreprise relatives à la prise en charge des frais de déplacements professionnels pour l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise. Ces règles sont disponibles sur l'intranet de l'entreprise.

Pour information, à la date de signature de l'accord les montants maximum autorisés sont les suivants :

- Nuit d'hôtel (y compris petit déjeuner) : 135 € pour la région Paris / Île-de-France, 100 € pour la province.
- Repas (déjeuner ou dîner) : 25 €

Les remboursements de déjeuners sont réservés aux sites ne disposant pas de restaurant d'entreprise.

Des autorisations dérogatoires pourront être accordées à titre exceptionnel par la Direction des Relations Sociales sur demande expresse faite par le Délégué Syndical Central, ses adjoints ou le Délégué Syndical Principal de l'établissement concerné (pour l'établissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil il s'agit du Délégué Syndical).

Un abonnement annuel auprès de la SNCF ou d'Air France pourra être pris en charge par la Direction des Relations Sociales, dans la mesure où un tel abonnement représenterait un avantage financier pour l'Entreprise et selon les règles en vigueur au sein de l'Entreprise.

Aucune indemnité kilométrique ne sera versée aux représentants du personnel utilisant leur véhicule personnel pour se rendre aux réunions initiées par l'entreprise.

En présence de transports en commun, aucun déplacement en taxi de type aéroports /gares à destination de Paris ou Saint-Denis ne sera remboursé.

Les frais supplémentaires resteront à la charge des représentants du personnel.

Par ailleurs, les frais de déplacement en province, hôtel et restauration, des Délégués Syndicaux Centraux, des Délégués Syndicaux Centraux Adjoints et des Délégués Syndicaux Principaux, seront pris en charge dans la limite de huit déplacements par année calendaire et par organisation syndicale représentative au sein de l'Entreprise Generali France.

Article 35-2 Les frais de fourniture de bureau

La Direction des Relations Sociales prendra en charge les frais de fourniture usuelle de bureau (papeterie, accessoires) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise à hauteur de 1.000 € par an et par organisation syndicale représentative.

Il est précisé que le solde positif ou négatif de ce budget pourra faire l'objet d'un report sur une durée maximale de trois ans.

O.P
BP
TF

82

TITRE XI. L'EXPRESSION SYNDICALE

Il est préalablement exposé que l'ensemble des logos et marques des entreprises du Groupe Generali est régi par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle. A ce titre, ils ne peuvent être utilisés ni modifiés dans les communications syndicales sans l'accord formel préalable de la Direction.

Par ailleurs, le contenu des affichages, tracts, publications et autres documents de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse (sont notamment prohibés les propos diffamatoires, injurieux, violents, racistes ou homophobes), et relève de leur responsabilité exclusive.

En outre, il est précisé que les informations contenues dans l'intranet de l'Entreprise ne pourront être utilisées à des usages externes et à des fins syndicales. Chacune des organisations syndicales devra respecter les règles de discrétion et de confidentialité propres à l'exercice de l'activité professionnelle de l'Entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Enfin, toute nouvelle désignation signifiée par une organisation syndicale à l'Entreprise sera notifiée pour information par la Direction des Relations Sociales aux Délégués Syndicaux Centraux, leurs adjoints, aux Délégués Syndicaux Principaux de l'établissement éventuellement concerné (pour l'établissement du Réseau commercial de La France Assurances Conseil, il s'agit du Délégué Syndical).

Article 36. Affichage

Chaque représentant du personnel peut afficher ses communications sur le panneau d'affichage mis à sa disposition dans les conditions décrites ci-dessous.

Ces panneaux sont situés dans des emplacements leur permettant d'être aisément consultés par le personnel. Toutefois, leur installation dans les lieux d'accueil du public ou de personnes extérieures est exclue.

Les communiqués et informations qui émanent des différentes organisations syndicales ou instances sont affichés par leurs soins, sous leur seule autorité et responsabilité. Aucun affichage ne peut être fait en dehors des panneaux spécialement affectés à cet usage.

Ne peuvent être affichées sur les panneaux syndicaux que des communications d'ordre syndical et sur les panneaux des instances les seules informations internes propres à l'instance. Un exemplaire de chacune de ces communications est transmis à la Direction des Relations Sociales, pour information, simultanément à son affichage.

Article 36-1 Sur le site de Saint-Denis

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise

L'Entreprise met à disposition un panneau d'affichage (d'une dimension de l'ordre de L 85 cm x Ht 105 cm) par organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise, commun aux établissements, installé au rez-de-chaussée de chacun des deux immeubles.

Pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'Entreprise

L'Entreprise met à disposition un panneau d'affichage (d'une dimension de l'ordre de L 85 cm x Ht 105 cm) commun à l'ensemble des organisations syndicales non représentatives au niveau de l'Entreprise, commun aux trois établissements de l'Entreprise, installé au rez-de-chaussée de chacun des deux immeubles.

Article 36-2 Sur le site de Pillet Will

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise

L'Entreprise met à disposition un panneau d'affichage (d'une dimension de l'ordre de L 85 cm x Ht 105 cm) par organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise, commun aux établissements, installé au rez-de-chaussée de l'immeuble.

Pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'Entreprise

L'Entreprise met à disposition un panneau d'affichage (d'une dimension de l'ordre de L 85 cm x Ht 105 cm) commun à l'ensemble des organisations syndicales non représentatives au niveau de l'Entreprise, commun aux trois établissements de l'Entreprise, installé au rez-de-chaussée l'immeuble.

Article 36-3 Sur les sites de Province de plus de 200 salariés

L'Entreprise met à disposition un panneau d'affichage pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise et ayant des représentants élus ou désignés travaillant sur le site.

Article 36-4 Sur les sites de Province de moins de 200 salariés

L'Entreprise met à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise un panneau d'affichage commun.

Article 37. Tracts et publications

Les tracts, publications et autres documents de nature syndicale peuvent être librement distribués au personnel par les organisations syndicales, aux heures d'entrée et de sortie du travail, à l'entrée de chaque établissement et des restaurants d'entreprise.

Néanmoins, les organisations syndicales ne peuvent en aucune manière déposer ou laisser à la disposition du personnel des tracts en quelque lieu que ce soit. Elles ne peuvent pas davantage coller des affiches sur les fenêtres de leurs locaux, visibles de l'extérieur des immeubles.

En outre, les organisations syndicales peuvent faire diffuser des tracts par le biais de la messagerie électronique dans les conditions suivantes :

- au niveau de l'Entreprise : douze tracts par an format A4 ou A3 recto/verso.
- au niveau de chacun des trois établissements : douze tracts par an format A4 ou A3 recto/verso.

Il est précisé que les quotas mentionnés dans les deux paragraphes précédents peuvent être cumulés.

Ces documents sont fournis sous format électronique par le Délégué Syndical Central, le Délégué Syndical Central Adjoint, le Délégué Syndical Principal de l'établissement concerné ou encore le Représentant de la Section Syndicale à la Direction des Relations Sociales, laquelle procède à l'envoi par messagerie dans un délai de 2 jours ouvrés à compter de leur réception.

Enfin, concernant les salariés commerciaux et les salariés administratifs isolés (assistantes commerciales, ...), les tracts pourront être diffusés par courrier à l'adresse personnelle des salariés concernés à raison de deux par an, tous périmètres confondus, et par organisation syndicale. L'édition des documents est à la charge des organisations syndicales, leur distribution à la charge de l'établissement concerné et effectuée dans un délai de 5 jours ouvrés après leur dépôt contre récépissé.

Il est précisé que les tracts communiqués via la messagerie électronique peuvent contenir des liens actifs, exclusivement vers les sites des fédérations ou des organisations syndicales. Tout autre lien actif est exclu.

Afin de garantir la bonne transmission des tracts électroniques, le poids de chaque tract électronique est limité à 1 mégaoctet au maximum.

Article 38. Accès aux technologies de l'information et de la communication

Generali France renouvelle préliminairement à chacun des salariés le droit d'avoir librement accès à l'information syndicale de son choix.

A cet effet, les organisations syndicales disposent dans les conditions fixées ci-après :

- d'un réseau informatique partagé,
- d'un accès internet,
- d'un espace d'expression syndicale sur l'intranet de l'Entreprise, Leo,
- de messageries électroniques spécifiques pour le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Centraux Adjoints, le Délégué Syndical Principal, les Secrétaires du CSE Central et des CSE.

L'utilisation des espaces et adresses électroniques dédiés aux représentants du personnel ne doit pas perturber les salariés dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

En conséquence, sont notamment strictement prohibés l'interactivité des messageries électroniques (sauf ce qui est expressément prévu par le présent article), les forums de discussion et les causeries interactives (*chat*) et les sondages. Sont en revanche tolérées, l'interactivité de liens vers les sites des fédérations auxquelles les organisations syndicales appartiennent ainsi que l'interactivité vers les sites propres aux organisations syndicales représentatives sur l'intranet de l'Entreprise, tels que cités ci-dessus.

Il est précisé que la messagerie ne peut pas être utilisée pour communiquer avec des salariés autres que des représentants du personnel, hormis dans le cadre d'un échange strictement individuel et ponctuel, sur une question d'ordre syndical ou social, et à l'exclusion des messages de portée collective, à l'exception de la diffusion de tracts syndicaux dans les conditions strictement définies au présent titre.

Les tracts et publications syndicales ne sont autorisés que dans les conditions strictement définies dans le cadre de l'article 37 et du présent article. Ceux-ci peuvent être librement archivés et consultables dans l'espace d'expression de chacune des organisations syndicales.

Aucune propagande électorale n'est autorisée par le biais des outils de communication mis à disposition par les présentes, à moins qu'elle n'ait été au préalable prévue par les protocoles d'accords préélectoraux.

Article 38-1 Réseau informatique partagé

L'entreprise met à la disposition de chacune des organisations syndicales un réseau informatique partagé. Ce réseau informatique partagé est accessible aux délégués syndicaux et aux élus d'une même organisation syndicale dont la liste sera communiquée à la Direction des Relations Sociales par chacune d'entre elles, depuis leur poste de travail et permet ainsi de constituer et de partager des fichiers communs.

Article 38-2 Intranet syndical

① Principes

Les organisations syndicales disposent d'un espace d'expression syndicale sur l'intranet Generali, sous réserve d'accepter de se conformer aux dispositions ci-dessous.

L'objet de l'espace d'expression syndicale est de permettre aux salariés qui le souhaitent d'avoir accès, via l'intranet Leo, aux communications syndicales telles qu'elles peuvent notamment apparaître sur les panneaux d'affichage réservés à cet effet.

L'espace d'expression syndicale de chacune des organisations syndicales sur l'intranet Leo est constitué d'une capacité de 50 mégaoctets maximum et peut être mis à jour à la fréquence souhaitée par chacune d'entre elles.

Une démarche active des salariés est nécessaire pour accéder aux informations syndicales, ces derniers étant libres de les consulter ou non, conformément aux dispositions relevant de la liberté syndicale notamment prévues à l'article L. 2141-1 du Code du travail. Aucune publication informatique les incitant à se connecter sur l'espace syndical électronique ne pourra leur être adressée de manière individuelle ou collective.

Generali France s'engage, dans le cadre du respect de la liberté individuelle, à ne pas rechercher l'identification des salariés consultant les espaces syndicaux électroniques.

Les organisations syndicales s'engagent à respecter strictement leur obligation de loyauté dans l'utilisation de l'intranet syndical et plus particulièrement s'agissant du contenu et de la mise en ligne des publications.

② Contenu de l'intranet

- Le contenu de l'intranet est librement déterminé par l'organisation syndicale concernée, sous réserve qu'il revête un caractère exclusivement syndical et qu'il respecte la réglementation relative aux panneaux d'affichage et aux textes en vigueur tels que les dispositions relatives au droit de la presse. Les organisations syndicales s'interdisent notamment toute injure, diffamation ou atteinte à la vie privée.

- Chaque responsable syndical (DSC, DSCA, DSP, RSS) répond du contenu de l'espace électronique de l'organisation syndicale concernée qu'il représente. Celle-ci supporte la responsabilité civile et pénale des informations publiées.

Le contenu de l'espace intranet devra naturellement respecter les règles édictées dans les Chartes informatiques de l'Entreprise et les préconisations de la CNIL.

Toute nouvelle information diffusée via le panneau d'affichage électronique sera, simultanément à sa publication, transmise pour information à la Direction des Relations Sociales.

③ Processus de mise en ligne

Le processus de mise en ligne prévoit le concours de deux intervenants :

- un responsable de l'espace d'expression syndicale, désigné par chacune des organisations syndicales concernées parmi ses représentants, en tant qu'interlocuteur de la Direction ; il est en charge de la préparation du contenu et de la publication sur l'intranet ;
- un correspondant intranet syndical de la Direction, désigné par la Direction des Relations Sociales, en charge du contrôle du contenu de l'espace d'expression syndicale et de la surveillance du bon fonctionnement social et juridique de cet espace.

Article 38-3 Messagerie électronique des instances représentatives du personnel

① Dispositions générales

Afin d'optimiser la communication entre la Direction et les instances représentatives du personnel, entre les instances elles-mêmes, mais également entre les organisations syndicales représentatives et les salariés, une messagerie électronique est mise à la disposition de chaque organisation syndicale représentative concernée et de certains porteurs de mandats limitativement énumérés au paragraphe ③ du présent article.

② Modalités d'utilisation de la messagerie

L'usage de la messagerie est réservé à l'échange d'informations internes au sein

- d'une même instance,
- d'une même organisation syndicale représentative,
- entre les organisations syndicales représentatives,
- entre instances,
- entre organisations syndicales représentatives et Direction.

En tout état de cause, la messagerie ne peut pas être utilisée pour communiquer avec des salariés autres que des représentants du personnel, hormis dans le cadre d'un échange strictement individuel et ponctuel, sur une question d'ordre syndical ou social, et à l'exclusion des messages de portée collective, à l'exception de la diffusion de tracts syndicaux dans les conditions strictement définies aux articles 37 et 38 du présent accord.

③ Liste limitative des correspondants habilités et de la correspondance autorisée

Sont seuls autorisés à disposer d'une adresse électronique spécifique, dans le cadre de leur mandat, les instances représentatives du personnel suivantes :

- le Délégué Syndical Central, le Délégué Syndical Central Adjoint et le Délégué Syndical Principal d'établissement pour l'envoi des différents documents relatifs aux négociations et pour des échanges entre eux ;
- les secrétaires des CSE d'établissement pour des échanges entre eux et les membres des CSE respectifs ;
- le secrétaire du CSE Central pour des échanges avec les membres du CSE Central et avec la Direction.

Pour les autres représentants du personnel, il peut être utilisé leur adresse électronique en tant que salariés de l'Entreprise, afin que la Direction puisse notamment leur adresser les convocations, ordres du jour et autres documents de préparation ou de synthèse des réunions.

Article 38-4 Sanctions

Toute utilisation des technologies de l'information et de la communication non conforme aux dispositions du présent accord entraînera la fermeture immédiate de l'espace syndical ou d'information ou de l'adresse électronique visée ci-dessus pour une durée de trois mois, et une fermeture définitive en cas de récidive. Avant toute sanction, l'auteur de l'utilisation abusive sera convoqué par la Direction des Relations Sociales à un entretien préalable au cours duquel il pourra se faire assister conformément aux dispositions légales.

Tout usage ayant engendré un préjudice pour l'entreprise, l'un de ses dirigeants ou de ses salariés, est susceptible d'engager la responsabilité civile et/ou pénale des organisations syndicales concernées et d'entraîner une condamnation à leur encontre.

Les délégués ou représentants syndicaux pourront également voir leur propre responsabilité civile et/ou pénale engagée lorsque le préjudice causé ressort manifestement de leur fait.

Article 38-5 Processus de suivi

Les technologies de l'information et de la communication étant sujettes à de nombreuses évolutions, les parties signataires pourront se réunir, à titre exceptionnel et notamment en cas de difficultés d'application, afin d'apporter une réponse adaptée aux questions non traitées au présent article.

Article 39. Réunions syndicales

Article 39-1 Réunion des adhérents

Sous réserve d'une information préalable de la Direction des Relations Sociales et du responsable du site, les organisations syndicales représentatives dans le périmètre considéré (Entreprise ou Etablissement) peuvent organiser pendant les heures de travail des réunions d'information de leurs adhérents à raison d'une heure par mois cumulables par trimestre, sans perte de rémunération pour les participants, lesquels doivent informer leur responsable hiérarchique de leur départ et de leur retour.

GP BP TF

Ces réunions ont lieu dans le local affecté à l'organisation syndicale représentative concernée. Sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine, une salle peut être mise à disposition par l'Entreprise, si les locaux syndicaux s'avéraient trop exigus.

Des personnalités extérieures à l'Entreprise, syndicales ou non, peuvent être conviées à ces réunions, sous réserve de l'accord préalable de la Direction des Relations Sociales, d'un accès limité aux locaux syndicaux et du respect des dispositions de sécurité.

Article 39-2 Réunion du personnel

Afin de favoriser les échanges entre le personnel et leurs représentants et sous réserve d'une information préalable de la Direction des Relations Sociales, les salariés ont la possibilité de participer à des réunions organisées par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre considéré (Entreprise ou Etablissement). Les réunions peuvent être organisées dans l'enceinte de l'établissement, pendant la plage horaire 11 heures – 15 heures, et dans la limite d'1h30 par trimestre. Afin de privilégier la continuité de l'activité au sein des services concernés, il est précisé que ces réunions peuvent se dérouler en deux fois sur une même journée, dans les mêmes conditions. Il est rappelé que la participation à ces réunions pour les salariés n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Ce temps peut être regroupé afin de permettre à chaque organisation syndicale représentative d'organiser une fois par semestre, une réunion d'une durée de 3 heures avec le personnel commercial. Pourront être conviés à cette réunion les salariés des Organisations de Développement limitrophes à celle où est organisée la réunion. Il est précisé que les réunions peuvent être organisées pendant les plages normales de travail du matin ou de l'après-midi. Ces réunions peuvent avoir lieu dans l'ensemble des locaux de l'entreprise où travaillent les collaborateurs des réseaux salariés, à l'exception des bureaux flexibles.

O.P
BP

TF

TITRE XII. LE PARCOURS SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE ET LA GESTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

L'appartenance syndicale d'un représentant du personnel ne saurait être prise en compte défavorablement dans la gestion de sa carrière. Seuls les critères retenus pour tout salarié, permettant d'apprécier tant la performance dans le poste que les capacités d'adaptation et d'investissement professionnel, et ce indépendamment d'une éventuelle moindre disponibilité compte tenu de l'exercice du mandat, doivent être adoptés.

Les parties soulignent la nécessité de faciliter aux salariés qui le souhaitent, l'accès à un mandat de représentant du personnel en cours de carrière. Elles soulignent également la nécessité d'aider ces salariés mandatés à assumer ces responsabilités en conciliant un maintien dans l'activité professionnelle puis à se consacrer à nouveau entièrement à celle-ci.

Un effort doit donc être consenti sur les conditions de passage de l'activité professionnelle à l'activité de représentation du personnel et inversement, ainsi que sur la recherche d'un juste équilibre entre ces deux activités pendant la durée du mandat.

A ce titre, les parties signataires conviennent de donner aux différents acteurs la possibilité d'échanger à chaque étape du mandat d'un représentant du personnel, au début, pendant et à la fin.

Au-delà de ces principes généraux qui ont conduit la Direction à mettre en place, depuis de nombreuses années des dispositifs RH adaptés dans le cadre des accords de droit syndical successifs, les parties signataires du présent accord font le constat que la mise en place des CSE nécessite pour les représentants du personnel d'assumer des responsabilités diversifiées et élargies.

Elle pose également la question de l'accompagnement de la prise de mandat des membres des CSE afin de :

- donner les moyens aux organisations syndicales de continuer le travail de renouvellement des compétences en leur sein (attractivité des mandats de représentation du personnel),
- créer les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité en développant les compétences des représentants du personnel.

Par ailleurs, la réduction et la limitation du nombre de mandats successifs impliquent que le mandat de représentation n'est plus désormais qu'une partie de la carrière en entreprise, ce qui pose nécessairement la question de son intégration dans les parcours professionnels des collaborateurs.

Les parties signataires ont donc souhaité déterminer et adapter les mesures et dispositifs qui permettront de :

- donner aux collaborateurs l'envie de s'engager dans la représentation du personnel,
- donner aux élus les moyens d'exercer leurs nouveaux mandats,
- concilier l'exercice du mandat et l'activité professionnelle,
- accompagner les managers dans cette transformation qui ne pourra être menée sans eux,
- favoriser le retour à l'emploi sur des activités opérationnelles des collaborateurs titulaires de mandats impactés par cette réorganisation du dialogue social.

Article 40. Formations et accompagnement dans le cadre du mandat syndical

Article 40-1 Accompagnement à la prise d'un premier mandat : mise en place d'un PAP's

Les parties signataires conviennent qu'un Parcours d'Accompagnement Professionnel (PAP's) sera élaboré pour les représentants du personnel et mis en œuvre par l'Académie Generali.

Ce parcours a pour objet d'accompagner les (nouveaux) élus dans leur prise de mandat.

Il sera proposé à l'ensemble des membres des CSE et aux Représentants de Proximité et portera sur les dimensions suivantes :

- la connaissance de l'entreprise :
- sa stratégie, son positionnement sur le marché de l'assurance, les enjeux de l'assurance, Excellence 2022,
- son organisation, avec par exemple, une intervention de différents Directeurs de l'entreprise pour présenter l'organisation des différentes entités de Marché et Support, ainsi que les enjeux à 2/3 ans de chaque entité,
- l'approche financière et économique de l'activité de l'assurance et de Generali,
- le dialogue social au sein de l'Entreprise, dans un contexte de redéfinition du rôle de chacune des instances et en accompagnement de cette transformation,
- une présentation de la RH et des interlocuteurs RH des représentants du personnel.

Ce PAP's a vocation à concerner les représentants du personnel dans le cadre d'un 1er mandat.

Toutefois, compte tenu des évolutions induites par la mise en place du CSE, il sera proposé à l'ensemble des élus, membres des CSE et Représentants de Proximité, issus du processus électoral de mai 2019.

Article 40-2 Formations spécifiques ciblées

En complément du Parcours d'Accompagnement Professionnel (PAP's) mis en place pour les représentants du personnel et dans une démarche d'accompagnement à la prise de mandat, il pourra être proposé à certains élus de suivre des formations plus ciblées sur l'animation de réunion, la rédaction de compte rendu, la prise de parole en public, ...

Ces formations spécifiques complémentaires sont plus particulièrement destinées aux Secrétaires de CSE, Secrétaires de commission ou Coordinateurs d'une instance de Représentants de proximité.

Article 40-3 Formation relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail des Représentants de Proximité

En complément du Parcours d'Accompagnement Professionnel (PAP's) mis en place pour les représentants du personnel et dans une démarche d'accompagnement à la prise de mandat sur les dimension de Santé, sécurité et conditions de Travail, il sera proposé aux représentants de Proximité, une formation spécifique, organisée par l'entreprise.

Cette formation intégrera notamment :

- une présentation des principes d'aménagement des espaces de travail propres à Generali,
- une présentation des politiques de prévention et de santé au travail de l'Entreprise,
- un module leur permettant d'exercer leurs attributions en matière d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes à leur santé physique et mentale (harcèlement notamment) et à la conduite des alertes et enquêtes,
- ainsi que le dispositif interne de prévention des Risques Psychosociaux et le rôle du réseau d'alerte au sein du dispositif de Generali.

Cette formation permettra également aux participants d'échanger sur le rôle des Représentants de proximité en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail, du rôle du Coordinateur et des interfaces avec les différentes instances sur cette dimension SSCT.

Article 40-4 Formation économique des membres titulaire des Comités Sociaux et Economique

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2315-63 du Code du travail, les membres titulaires du comité social et économique d'établissement élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE d'établissement.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

Article 40-5 Formation relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail des membres titulaire des Comités Sociaux et Economique

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2315-18 du Code du travail, les membres du CSE d'établissement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de travail, d'une durée de 5 jours dans les établissements de plus de 300 salariés et de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés.

Cette formation a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du CSE.

Le renouvellement de la formation des membres de la délégation du personnel du CSE fait l'objet de stages distincts et a pour objet de permettre au membre du CSE d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Article 40-6 Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du Code du Travail

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un stage de formation économique et sociale ou d'un stage de formation syndicale.

La demande doit être adressée à l'employeur, au moins 30 jours** à l'avance, en précisant la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (il doit figurer sur une liste établie par le ministre chargé du travail).

Le congé peut être différé pour que le nombre de salariés simultanément absents à ce titre ne dépasse pas 2 %.

Chaque salarié a droit au maximum dans l'année à 12 jours de congé pris en une ou plusieurs fois. Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages et de sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Le salarié a droit au maintien total de sa rémunération (versement des cotisations et contributions afférentes par l'employeur)

Article 40-7 Mise en œuvre des actions de formation

Les parties signataires conviennent, afin de faciliter la mise en œuvre des actions de formation du présent article 40 favorisant la prise de mandat et accompagnant le parcours syndical dans l'entreprise, qu'une rencontre sera proposée par la Direction à chaque organisation syndicale représentative au début de la prochaine mandature afin d'examiner les actions de formation à mettre en œuvre pour ses élus membres des CSE, membres des commissions ou représentants de proximité.

Elles conviennent également que les programmes de formation créés dans le cadre du présent article 40 par l'Académie Generali France feront l'objet d'une présentation auprès de la CO-MEF.

O.P
BP

** Il est précisé que dans le cadre du présent accord, ce délai de prévenance est ramené à 15 jours

TF

PM

Article 41. Sensibilisation et Formation des Managers de l'Entreprise

Afin d'accompagner la mise en place des nouvelles instances, de valoriser le parcours syndical dans l'entreprise et dans le parcours professionnel, mais également de faciliter, pour le représentant du personnel et le manager , l'articulation entre l'activité syndicale et l'activité professionnelle, il est convenu de construire et mettre en œuvre un module de formation destiné à l'ensemble des managers de l'Entreprise.

Ce module de formation portera sur les thèmes suivants :

- le dialogue social au sein de Generali, dans un contexte de redéfinition du rôle de chacune des instances et en accompagnement de cette transformation, en capitalisant sur le module proposé dans le cadre du PAP's des représentants du personnel défini à l'article 40-1 ci-dessus.
- la présentation des dispositifs RH aménagés favorisant la conciliation de l'activité syndicale et de l'activité professionnelle
- la gestion des heures de délégation
- les interlocuteurs RH : quel accompagnement des équipes RH auprès des managers ?

cette formation permettra également aux managers d'avoir un temps d'échange entre eux et avec la RH avec sur l'organisation de l'activité de l'équipe lorsque certains collaborateurs de l'équipes sont porteurs de mandats.

Cette formation sera proposée à l'ensemble des managers et en priorité à ceux qui ont dans leurs équipes des représentants du personnel.

Les sessions organisées sur la durée de l'accord devront également permettre aux managers nouvellement nommés de bénéficier de ce module de formation.

Article 42. Entretiens et suivi de carrière tout au long de l'exercice du ou des mandats

Article 42-1 Entretien d'entrée de mandat

Un entretien est réalisé et formalisé en début de premier mandat entre le salarié mandaté, son responsable hiérarchique, ainsi qu'un représentant de la Direction des Relations Sociales.

Sont notamment abordés à cette occasion :

- les conditions générales d'exercice de son activité professionnelle,
- les aménagements éventuels à leur apporter pour permettre à l'intéressé d'exercer son mandat dans le cadre de son crédit d'heures de délégation, tout en maintenant la qualité et l'intérêt de son travail,
- et ses possibilités d'évolution professionnelle.

Sont en outre rappelés les droits et devoirs réciproques des partenaires sociaux et de la hiérarchie quant à l'exercice des mandats.

Il est précisé que cet entretien concerne les élus du CSE (titulaires et suppléants), les Représentants de proximité et les porteurs de mandats désignatifs.

Article 42-2 Entretien à l'expiration des mandats

A l'expiration de son mandat, le salarié mandaté, permanent ou non permanent, peut demander un entretien à la DRH.

En cas de cumul de mandats, cet entretien a lieu à l'expiration du dernier mandat.

L'entretien est expressément proposé au représentant qui n'a plus aucun mandat électif et/ou désignatif au plus tard dans les trois mois suivant la fin de son dernier mandat.

L'entretien a pour objet :

- de dresser un état de sa situation professionnelle,
- de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de représentation,
- et en fonction de ses souhaits, de définir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Cet entretien a lieu, à la demande de l'intéressé :

- dans les trois mois qui précèdent la fin du mandat lorsque sa cessation peut être connue avant son terme ;
- au plus tard dans le mois qui suit la fin du mandat dans les autres cas.

Par ailleurs, l'entretien professionnel mené au terme du mandat de représentant du personnel ou du mandat syndical d'un salarié disposant d'heures de délégation à hauteur d'au moins 30% de sa durée annuelle de travail recensera les compétences acquises au cours du mandat et précisera les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Article 42-3 Entretien individuel d'évaluation

Article 42-3-1 Evaluation des représentants du personnel non-permanents

Tout représentant du personnel non-permanent bénéficie chaque année d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique direct.

Au cours de l'entretien individuel le salarié mandaté non permanent doit évoquer avec son manager la conciliation entre son activité professionnelle et son activité de représentant du personnel notamment en matière d'organisation de son temps de travail, mais également sur ses besoins en formation et ses souhaits d'évolution professionnelle.

Il est par ailleurs rappelé que l'évaluation est fondée sur la seule appréciation de sa prestation professionnelle, étant précisé que la détermination de ses objectifs et l'estimation de ses performances sont fonction de sa disponibilité professionnelle.

Dans l'hypothèse où un collaborateur obtiendrait un mandat électif ou désignatif en cours d'année, son responsable hiérarchique direct apprécierait les objectifs fixés au regard du mandat exercé.

Le manager et/ou le représentant du personnel peuvent solliciter la participation d'un représentant de la Direction des Relations sociales à cet entretien d'évaluation pour le volet « conciliation entre l'activité professionnelle et l'activité de représentant du personnel ».

O.P

BP

TF

Article 42-3-2 Evaluation des représentants du personnel permanents

L'évaluation des représentants du personnel permanents est effectuée à leur demande au cours d'un entretien périodique réalisé par la Direction des Relations Sociales, dans la perspective du retour à une activité professionnelle.

Article 42-4 Accès à la formation continue

En cours de mandat, les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation de leur établissement, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutes les formations d'initiation, de développement technique et professionnel leur sont ainsi accessibles dans les conditions générales prévues.

Pour les représentants du personnel permanents, la demande de formation doit être formalisée auprès de la Direction des Relations Sociales.

Dans la perspective d'un maintien des compétences professionnelles des représentants du personnel, il sera fait un point sur ce sujet lors de chaque entretien annuel.

En outre, un budget annuel spécifique de formation est alloué par la Direction à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise, calculé à hauteur de 250 € par représentant du personnel élu ou désigné (sur la base des mandats en cours au 1er janvier). Son affectation en termes d'actions de formation relève du Délégué Syndical Central.

Les frais d'hébergement et de transport associés à ces actions de formation sont pris en charge dans le cadre de la politique de remboursement des frais professionnels de l'entreprise.

Pour bénéficier de ce budget annuel spécifique, le Délégué Syndical Central transmet sa demande à la Direction des Relations Sociales, sous forme d'un devis de formation en indiquant les noms des représentants du personnel de son organisation syndicale concernés par l'action de formation.

La Direction des Relations Sociales prend connaissance de cette demande et répond sous 8 jours.

A l'issue de l'action de formation, le Délégué Syndical Central communique l'attestation de présence et la facture correspondante à la Direction des Relations Sociales, qui transfère ces éléments à l'Académie Generali France en vue de son paiement dans la limite du montant susmentionné.

Article 42-5 Bilan de compétences

Le salarié mandaté permanent depuis 3 ans au moins, peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences professionnelles.

Ce bilan sera réalisé par un cabinet en ressources humaines spécialisé, choisi par le représentant du personnel concerné parmi les cabinets proposés par la Direction des Relations humaines.

Il pourra donner lieu, le cas échéant, à un plan de formation en vue :

- d'une éventuelle reconversion vers une nouvelle filière professionnelle ;
- d'une spécialisation dans le domaine de compétence de l'intéressé.

Le temps passé dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan de formation ne pourra excéder trois mois répartis sur une durée maximale d'un an à compter de la fin du mandat ou des responsabilités syndicales concernées.

Le bilan de compétences est systématiquement proposé au salarié mandaté permanent lors d'un troisième mandat.

Si cette demande intervient à l'issue d'un « dernier mandat », elle peut être formulée jusqu'à 6 mois après la fin du mandat.

Article 42-6 Dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience

Il est rappelé que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un mode d'obtention d'une certification, reconnue par l'État ou la branche, basée sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle, permettant d'obtenir un diplôme en totalité ou en partie.

Au cours de son mandat, le salarié élu ou désigné peut être amené à développer de nouvelles connaissances et compétences, différentes de celles acquises lors de sa formation ou de son activité professionnelle d'origine.

La validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle, mais aussi, le cas échéant, syndicale, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

L'Entreprise souhaite prendre en compte l'acquisition éventuelle de ces nouvelles compétences et en tenir compte dans l'évolution professionnelle et la carrière du salarié élu ou désigné, notamment en accompagnant les représentants du personnel qui s'engagent dans une VAE.

Il est rappelé que chaque représentant du personnel qui souhaite s'engager dans une démarche de Validation des acquis de l'expérience, peut bénéficier des dispositions du 4.4 de l'article 17 de *l'Accord cadre relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels* du 27 octobre 2017.

Par ailleurs, souhaitant mieux reconnaître le parcours syndical - et les compétences acquises dans ce cadre - dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle des représentants du personnel, les parties signataires souhaitent accompagner les représentants du personnel qui souhaiteraient s'engager dans une démarche de VAE en intégrant un cursus proposé par un organisme de formation et intégrant la singularité d'une expérience syndicale.

La validation de la demande du collaborateur par la Direction se fera sur la base d'un examen du dossier présenté réalisé conjointement par la DRH et par l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

O.P
BP
TF
AM

Le processus de validation des dossiers ainsi que la liste des organismes et cursus*** de formation éligibles feront l'objet d'une présentation au cours d'une réunion de la Commission Métiers-Emploi-Formation & Egalité professionnelle du CSE central.

Article 42-7 Accompagnement des représentants à l'issue de leur dernier mandat

- Dispositifs des accords GPEC

Les parties signataires conviennent d'ouvrir aux représentants du personnel administratifs, à l'issue d'un dernier mandat, les dispositifs définis par l'accord cadre du 27 octobre 2017 *relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels*, pour les collaborateurs dont le métier a été identifié comme étant fragilisé, et plus particulièrement :

- les dispositifs de mobilité interne renforcés,
- l'accès à la mobilité externe sécurisée,
- l'accompagnement d'un projet personnel de création / reprise d'entreprise,
- le temps partiel de transition vers la cessation d'activité,
- la majoration de l'indemnité de départ à la retraite.

De la même façon, elles conviennent d'ouvrir aux représentants du personnel commerciaux, à l'issue d'un dernier mandat, les dispositifs définis par l'accord du 27 octobre 2017 *relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels des personnels commerciaux*, pour les commerciaux dont le métier a été identifié comme étant fragilisé, et plus particulièrement :

- les dispositifs de mobilité interne renforcés,
- l'accès à la mobilité externe via l'aide à la création et/ou la reprise d'entreprise,
- la majoration de l'indemnité de départ à la retraite,
- le dispositif de mobilité interne sur une activité sédentaire.

- Dispositifs spécifiques

Au-delà des dispositifs renforcés définis par l'accord cadre du 27 octobre 2017 rappelés ci-dessus, les parties signataires conviennent de permettre aux représentants du personnel, à l'issue d'un dernier mandat, de bénéficier d'un dispositif spécifique permettant :

- de les accompagner dans une démarche de repositionnement professionnel au sein de l'entreprise,

- de les accompagner de les accompagner dans le cadre d'un projet professionnel hors de l'Entreprise.

Ce dispositif d'accompagnement dédié sera mis en œuvre par un Cabinet extérieur spécialisé ; le Cabinet retenu par la Direction, le programme et la démarche ainsi que les modalités opérationnelles de mise en œuvre feront l'objet d'une présentation au cours d'une réunion de la Commission Métiers-Emploi-Formation & Egalité professionnelle du CSE central.

*** La liste des organismes de formation et des cursus éligibles sera évolutive sur la durée du présent accord et pourra tenir compte des réflexions menées sur la valorisation des parcours syndicaux au niveau de la Branche Assurances.

Article 43. Progression salariale

L'évolution salariale et professionnelle du personnel mandaté est déterminée, comme pour tout autre salarié, selon les règles et principes appliqués au sein de l'Entreprise, sur la base de leur activité professionnelle, de leurs compétences acquises dans leur métier et de la formation professionnelle mise en œuvre.

Les parties signataires conviennent que l'évaluation d'un représentant du personnel, sauf si son crédit d'heures équivaut à un temps complet, consiste en la seule appréciation de sa prestation professionnelle.

Article 43-1 Mesures propres aux représentants du personnel non-permanents

Les représentants non-permanents bénéficient des mêmes principes d'évolution salariale que tout autre salarié au prorata du temps consacré à leur activité professionnelle.

- Les représentants du personnel administratifs relevant du périmètre de l'établissement Directions des métiers support et des métiers opérationnels

Au titre de leur mandat de représentant du personnel, les salariés administratifs relevant du périmètre de l'établissement des Directions des métiers support et des métiers opérationnels reçoivent une augmentation sauf refus clairement exprimé de leur part. Cette dernière est calculée au prorata de leur temps de délégation théorique majoré de 25 % pour tenir compte des réunions avec la Direction.

Le montant de cette augmentation est calculé sur la base du pourcentage budgétaire des augmentations individuelles attribué pour chaque classe, en tenant compte si le représentant du personnel concerné a ou non opté pour le dispositif de rémunération variable :

SATH x taux d'activité syndicale x taux d'augmentation individuelle

- SATH : salaire annuel théorique
- Taux d'activité syndicale : nombre d'heures de délégation sur l'année x 1,25 (dans la limite d'un temps complet)
- Taux d'augmentation individuelle : pourcentage attribué pour la classe en tenant compte du bénéfice ou non des augmentations générales. Ce pourcentage est obtenu sur la base de l'ensemble des salariés de la même classe, qu'ils soient ou non bénéficiaires d'une augmentation individuelle en distinguant les représentants du personnel ayant opté pour le dispositif de rémunération variable et ceux qui n'y ont pas adhéré.

L'augmentation ainsi calculée ne saurait être inférieure à 110€ bruts par an.

Cette enveloppe d'augmentations est indépendante de l'enveloppe des augmentations individuelles affectée à la Direction ou au Service au sein duquel le représentant exerce son activité professionnelle.

Il est précisé que le bénéfice de cette augmentation individuelle est conditionné à un temps minimal d'exercice syndical de 3 mois.

BP

IF

T.P

Cette augmentation individuelle ainsi attribuée au titre du mandat de représentation du personnel, est indépendante de toute augmentation individuelle pouvant être attribuée au titre de l'activité professionnelle.

Dans le cas où un représentant estime ne pas avoir obtenu satisfaction en termes d'augmentation individuelle, il peut saisir la Direction des Relations Sociales afin que sa situation soit examinée au cours d'un entretien en présence de son manager et du Délégué Syndical [Principal] d'établissement ou du D.S.C. ou encore du Représentant de la Section Syndicale de l'établissement concerné. Au terme de cet entretien, le représentant est informé par écrit de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'entretien.

Si un représentant du personnel, au cours de son mandat, n'a pas obtenu d'augmentation individuelle au titre de son activité professionnelle, il est convenu de pouvoir examiner sa situation individuelle sur demande du Délégué Syndical Central, du Délégué Syndical Principal ou encore du Représentant de la Section Syndicale de l'établissement concerné par la Direction des Relations Sociales.

- Les inspecteurs commissionnés représentants du personnel relevant du périmètre de l'établissement des Directions Support et Opérationnelles

Le temps passé par les Inspecteurs commissionnés représentants du personnel relevant du périmètre de l'établissement Directions Support et Opérationnelles à l'accomplissement de leur mission de représentants du personnel doit être pris en compte dans la fixation de leurs objectifs.

Il est convenu que dans le cas où une difficulté quant à l'évaluation des objectifs d'un Inspecteur concerné surviendrait, le Délégué Syndical Central, ses adjoints ou encore le Délégué Syndical Principal de l'établissement des Directions Support et Opérationnelles pourra saisir la Direction des Relations Sociales. Cette dernière procédera alors à un examen personnalisé de la situation.

Article 43-2 Mesures propres aux représentants du personnel permanents

Les représentants du personnel permanents (hors réseaux commerciaux) bénéficient d'une augmentation annuelle établie sur la base des mêmes règles que celles décrites à l'article 43-1 ci-dessus.

Article 43-3 Modalités d'application du système de rémunération variable sur objectifs des représentants du personnel cadres administratifs et Inspecteurs et du dispositif d'objectifs individuels dans le cadre de la prime d'équipe

Le dispositif de rémunération variable sur objectifs permet aux cadres qui en ont accepté expressément l'application de bénéficier d'une rémunération variable dont le montant est fonction de l'atteinte d'objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs. Le nombre d'objectifs ne peut excéder cinq.

Par ailleurs, depuis l'exercice 2016, le dispositif de prime d'équipe des collaborateurs comprend des objectifs collectifs, représentant 60% du montant à 100% de la prime globale et des objectifs individuels représentant 40% du montant à 100% de la prime globale. Le nombre d'objectifs individuels ne peut excéder deux.

BP

TF O.P

Il est nécessaire, dans la fixation des objectifs et le montant du variable potentiel, de tenir compte, en les différenciant, du temps que les représentants du personnel consacrent à leur activité professionnelle de celui qu'ils consacrent à leur activité syndicale.

Pour cela, il convient d'établir le nombre d'heures de délégations de chacun des représentants du personnel en fonction de ses heures de délégation théorique majoré de 25 % pour tenir compte des réunions avec la Direction et de l'exprimer sous forme de pourcentage par rapport à une activité à temps plein.

- Variable des représentants du personnel cadres liés à leur activité professionnelle

Chaque manager fixera un nombre d'objectifs en tenant compte du pourcentage de temps consacré par le représentant du personnel à son activité professionnelle.

Ce nombre d'objectifs sera prédéterminé en fonction de tranches de pourcentages définies ci-après.

Le montant potentiel du variable correspondant sera proportionnel au pourcentage de temps consacré par le représentant à son activité professionnelle.

Pourcentage de temps de travail consacré à l'activité syndicale	Pourcentage de temps de travail consacré à l'activité professionnelle	Nbre d'objectifs professionnels fixés par le manager
100%	0%	0
]80 à 99%]	[1 à 20%[	0
]50 à 80%]	[20 à 50%[	1 à 2
]20 à 50%]	[50 à 80%[	3 à 4
inférieur ou égale à 20%	supérieur ou égale à 80%	4 à 5

- Objectifs individuels des représentants du personnel non-cadres liés à leur activité professionnelle

Chaque manager fixera un nombre d'objectifs individuels en tenant compte du pourcentage de temps consacré par le représentant du personnel à son activité professionnelle.

Ce nombre d'objectifs individuels sera prédéterminé en fonction de tranches de pourcentages définies ci-après.

Le montant potentiel de la prime d'équipe au titre des objectifs individuels correspondant sera proportionnel au pourcentage de temps consacré par le représentant à son activité professionnelle.

Pourcentage de temps de travail consacré à l'activité syndicale	Pourcentage de temps de travail consacré à l'activité professionnelle	Nbre d'objectifs individuels professionnels fixés par le manager
100%	0%	0
]51 à 99%]	[1 à 49%[	0
]20 à 50%]	[50 à 80%[	1
inférieur ou égale à 20%	supérieur ou égale à 80%	1 à 2

BP

TF O.P

- Variable lié à l'activité syndicale

Chaque représentant du personnel cadre ayant opté pour le dispositif de rémunération variable bénéficiera d'une rémunération variable au titre de son activité syndicale.

Le montant de la rémunération variable, proportionnel au pourcentage de temps consacré par le représentant à son activité syndicale, est calculé sur la base du taux moyen d'atteinte des objectifs constaté pour les collaborateurs relevant de la même classe de la fonction.

Chaque représentant du personnel non cadre bénéficiant de la prime d'équipe bénéficiera, pour la part de cette prime correspondant aux objectifs individuels, d'une rémunération au titre de son activité professionnelle et d'une rémunération au titre de son activité syndicale.

Le montant versé à ce titre, proportionnel au pourcentage de temps consacré par le représentant à son activité syndicale, est calculé sur la base du taux moyen d'atteinte des objectifs individuels constaté pour les collaborateurs non cadres de l'Etablissement.

Il est par ailleurs précisé que le montant de sa prime d'équipe, pour la part de cette prime correspondant aux objectifs collectifs, reste calculée intégralement sur la base du taux d'atteinte des objectifs de l'équipe à laquelle il est rattaché, indépendamment de son taux d'activité syndicale.

- Variable des représentants du personnel cadres permanents

Les représentants du personnel concernés dont l'activité professionnelle dans les services est inférieure ou égale à 20 % de leur temps de travail sont considérés, pour l'application de la rémunération variable, comme des représentants du personnel permanents.

Pour ces représentants du personnel cadres permanents qui opteraient pour le variable, le montant de ce dernier sera calculé sur la base du taux moyen d'atteinte des objectifs constaté pour les collaborateurs relevant de la même classe de la fonction.

BP

TF O-P

TITRE XIII. DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 44. Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée en vue de l'organisation des élections professionnelles des représentants du personnel de Generali France.

Il entrera en vigueur à l'issue du processus électoral dont la fin du 1er tour est prévue en mai 2019, à l'exception des dispositions pour lesquelles il est expressément spécifié qu'elles prennent effet au 1er janvier 2019. Il cessera de produire ses effets à l'échéance de l'exercice des mandats correspondants.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions :

- de l'accord du 20 décembre 2016 sur le droit syndical au sein de l'Entreprise Generali France,
- de l'accord du 22 décembre 2004 sur l'harmonisation des ressources financières des Comités d'établissement.

Il est précisé que le présent accord vaut accord de substitution ou de révision aux dispositions conventionnelles portant sur les mêmes objets et contenu dans les accords précités conformément aux dispositions des articles L 2261-8, 10 et 14 du Code du travail. Il se substitue également à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de Generali France portant sur les mêmes objets.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales, notamment dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique de l'Entreprise Generali France susceptibles d'impacter l'organisation sociale de l'UES et en particulier dans l'hypothèse d'un projet d'acquisition d'une entreprise par l'une des sociétés composant l'UES telle que définie à l'*accord relatif à l'actualisation du périmètre de l'UES Generali France* du 15 octobre 2018. Dans ce cas, une réunion de négociation serait organisée dans les 2 mois suivants la présentation aux instances de représentation du personnel compétentes d'un tel projet d'acquisition afin d'en déterminer l'impact sur les dispositions du présent accord.

Si, pour quelque raison que ce soit, les dispositions de l'*accord relatif à l'actualisation du périmètre de l'UES Generali France* du 15 octobre 2018 relatif devaient être annulées ou jugées inopposables, ou encore si le périmètre de l'UES défini par ledit accord devait être modifié hors de l'approbation des signataires du présent accord, l'ensemble du présent accord serait alors privé de tout objet et donc de tout effet. Si tel devait être le cas, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise Generali France seraient invitées par la Direction des Relations Sociales et Santé au Travail à une réunion de négociation dans les 15 jours suivants la décision d'une autorité de justice ou administrative mettant en cause ces dispositions du présent accord.

Article 45. Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la fin du 1er semestre 2020 pour faire un point global sur les dispositifs prévus au présent accord et leur condition de mise en œuvre.

Elles examineront dans ce cadre, le cas échéant, l'opportunité d'ouvrir une négociation de révision du présent accord en vue d'apporter les ajustements nécessaires.

Article 46. Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en sept exemplaires originaux et sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement. Il sera télétransmis auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Paris et un exemplaire sera remis auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 janvier 2019

Pour les organisations syndicales représentatives

au niveau de l'Entreprise Generali France

Pour la Direction

Sylvie PERETTI

Pour la CFDT

T. Fouquet

Pour la CFE-CGC

Emmanuel Merlin DSCA

Pour la CGT

Pour FO

Pour l'UNSA

PETROVSKI BRANISLAV DSCA

O. PEREIRA

ANNEXE 1. Effectifs au 31 octobre 2018 et nombre de membres élus des CSE d'établissement correspondant en application de l'article R.2314-1 du Code du travail

Considérant les effectifs arrêtés au 31 octobre 2018, le nombre des membres de la délégation du personnel aux CSE d'Etablissement s'établit comme suit :

périmètre	effectifs au 31 octobre 2018	nb d'élus CSE titulaires	nb d'élus CSE suppléants
Etablissement des Directions Support et Opérationnelles	**4 297,5**	**27**	**27**
- Instance de RP Saint Denis	3 548,8		
- Instance de RP Grand Ouest	256,5		
- Instance de RP Sud & Est	325,7		
- Instance de RP Nord & Est	166,5		
Etablissement du Réseau Salarié de Generali	**1 537,5**	**20**	**20**
- Instance de RP RSG	1 537,5		
Etablissement du Réseau Commercial La France Assurances	**196,3**	**9**	**9**

Ces données arrêtées au 31 octobre 2018 sont communiquées à titre indicatif.

Le nombre de représentants élus au sein des trois CSE d'Etablissement seront déterminé par le protocole d'accord préélectoral en considération de l'effectif de chaque établissement, en application de l'article R. 2314-1 du Code du Travail.

Les modalités des élections sont définies par le protocole d'accord préélectoral.

Dans l'hypothèse où l'effectif d'un établissement à la date du premier tour de l'élection en vue de constituer le CSE d'Etablissement a augmenté, depuis le 1er octobre 2018, dans des conditions telles qu'il entre dans une nouvelle tranche d'effectif telle que définie à l'article R 2314-1 :

- le nombre total d'heures de délégation attribuées est fixé en fonction de celui prévu pour la tranche d'effectif de laquelle relève l'effectif au jour du premier tour des élections,
- à répartir entre les titulaires élus, dont le nombre reste celui fixé par le tableau ci-dessus (base effectifs au 31 octobre 2018) ; le nombre d'heures de délégation ainsi obtenu par titulaire sera arrondi au nombre entier supérieur.

ANNEXE 2. Tableau récapitulatif des heures de délégation des mandats électifs et désignatifs

- pour les mandats d'élus CSE au niveau de l'Entreprise :

CSE Central	Titulaire	13h / mois
	Suppléant	4h / mois
	Secrétaire	+ 33h / mois

Membre CSSCT Centrale	8 h / mois
Membre Commission économique	2 h / mois
Commission Métiers-Emploi-Formation-Egalité professionnelle	2 h / mois
Commission business centrale	2 h / trimestre

- pour les mandats désignés au niveau de l'Entreprise :

Mandats	Heures de délégation
D.S.C.	Plein temps
D.S.C. Adjoint	mi-temps
R.S. au CSE Central	13 h / mois

- pour les mandats d'élus CSE au niveau des établissements :

Il est rappelé que les membres titulaires des CSE d'établissement bénéficient du crédit d'heures de délégation prévu à l'article R. 2314-1 du Code du travail. Il est repris à titre indicatif dans le tableau ci-dessous :

CSE des Directions Support et Opérationnelles	Titulaire	28 h / mois
	Suppléants	4 h / mois
	Secrétaire	mi-temps
	Secrétaire adjoint	+ 5 h / mois (si ASC)
	Trésorier	+ 10 h / mois (si ASC)
	Trésorier adjoint	+ 5 h / mois (si ASC)
CSE Réseau Salarié de Generali	Titulaire	26 h / mois
	Suppléant	4 h / mois
	Secrétaire	+ 22 h / mois
	Secrétaire adjoint	+ 2 h / mois (si ASC)
	Trésorier	+ 1 h / mois (si ASC)
	Trésorier adjoint	+ 1 h / mois (si ASC)
CSE Réseau commercial de LFAC	Titulaire	21 h / mois
	Suppléant	4 h / mois
	Secrétaire	+ 27 h / mois (si ASC)
	Secrétaire adjoint	+ 2 h / mois (si ASC)
	Trésorier	+ 1 h / mois (si ASC)

Dans l'hypothèse où l'effectif d'un établissement à la date du premier tour de l'élection en vue de constituer le CSE d'Etablissement a augmenté, depuis le 1er octobre 2018, dans des conditions telles qu'il entre dans une nouvelle tranche d'effectif telle que définie à l'article R 2314-1 :

- le nombre total d'heures de délégation attribuées est fixé en fonction de celui prévu pour la tranche d'effectif de laquelle relève l'effectif au jour du premier tour des élections,
- à répartir entre les titulaires élus, dont le nombre reste celui fixé par le tableau de l'annexe 1 (base effectifs au 31 octobre 2018) ; le nombre d'heures de délégation ainsi obtenu par titulaire sera arrondi au nombre entier supérieur.
    - pour les mandats de Représentants de Proximité

Représentants de Proximité Saint Denis	16 h / mois
Représentants de Proximité Nord et Est	16 h / mois
Représentants de Proximité Grand Ouest	16 h / mois
Représentants de Proximité Sud Est	16 h / mois
Représentants de Proximité Réseau Salarié de Generali	11 h / mois

Il est convenu que chaque Organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, puisse utiliser sous forme de pool, des heures de délégation cédées volontairement par ses représentants du personnel pour mise à disposition d'autres détenteurs de mandats électifs de la même Organisation syndicale.

Les modalités de cette cession volontaire d'heures de délégation sont définies à l'article 30-4 du présent accord.

- pour les mandats désignés au niveau des établissements :

DSP	Directions Support et opérationnelles	28 h / mois
	Réseau Salarié de Generali	28 h / mois
DS	Directions Support et opérationnelles	25 h / mois
	Réseau Salarié de Generali	25 h / mois
	Réseau commercial de LFAC	18 h / mois
RS au CSE	Directions Support et opérationnelles	20 h / mois
	Réseau Salarié de Generali	20 h / mois
	Réseau commercial de LFAC	8 h / mois
Représentant Section Syndicale	Directions Support et opérationnelles	4 h/mois
	Réseau Salarié de Generali	4 h/mois
	Réseau commercial de LFAC	4 h/mois

Il est précisé, qu'au sein d'un même Etablissement, conformément aux dispositions de l'article L. 2143-14 du code du travail, les délégués syndicaux (et les DSP) d'une même organisation syndicale peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical.

Ces modalités sont définies à l'article 30-1.

BP

TF O.P