

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS AU SEIN DE L'UES MATMUT

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

Daniel HAVIS, d'une part,

et d'autre part,

- la section syndicale **CFDT**, représentée par ...A... HEDJER TCHAREK
- le syndicat **CFTC**, représenté par).....
- le syndicat **CGT**, représenté par)..... LANGE S. Dumontier
- le syndicat **CFE-CGC**, représenté par M. AVOY
- le syndicat **SNAP**, représenté par ...COTTE Minille
- le syndicat **FO**, représenté par

il est convenu :

Préambule

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler le principe de non-discrimination notamment du fait de l'âge. Ce principe est général et il prévaut également aux négociations dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

La fidélité des Collaborateurs au Groupe Matmut et l'allongement de la durée de la vie professionnelle conduisent à une mobilisation de tous pour permettre à chacun de mener son parcours professionnel jusqu'à la fin de sa carrière dans les meilleures conditions.

C'est dans cette perspective que les parties se sont rencontrées. A l'issue des discussions, un accord triennal est adopté. Il a pour objet de développer les moyens les mieux adaptés pour valoriser les compétences des salariés dits « seniors ».

Cet accord comporte, conformément aux dispositions de l'article L. 138-25 du Code de la sécurité sociale :

1. Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus
2. Des actions favorables à la réalisation de cet objectif auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés
3. Des modalités de suivi de la mise en œuvre des actions définies.

ARTICLE 1 - Champ d'application

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

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

ARTICLE 2 - Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Les collaborateurs âgés de 55 ans et plus disposent d'une expérience, d'un savoir-faire et d'une culture du Groupe Matmut qui constituent de véritables atouts.

Dès lors, les parties signataires s'accordent pour faire du **maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus** un objectif prioritaire.

➤ Objectif chiffré

Au 31 octobre 2009, le nombre de salariés âgés de 55 et plus était de 401 sur un effectif total de 4 977 salariés.

Le Groupe Matmut se fixe comme objectif, d'ici trois ans, de maintenir un tel niveau d'emploi ; les salariés de 55 ans et plus représenteront, au minimum, 8 % des effectifs du Groupe Matmut.

➤ Domaines d'action retenus

Il est convenu de prendre des mesures favorables au maintien dans l'emploi, à l'évolution professionnelle et au dynamisme de carrière des salariés concernés.

Pour ce faire, les parties signataires ont retenu les quatre domaines d'action suivants :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles : article 3
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : article 4
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : article 5
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : article 6

ARTICLE 3 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

L'intérêt commun du Groupe et de ses collaborateurs est de mettre à profit les compétences et l'expérience acquises tout au long de la carrière professionnelle. Afin d'accompagner les salariés âgés de 45 ans et plus dans cette démarche, un **entretien de seconde partie de carrière** est mis en place.

L'objectif est de **dynamiser la motivation des salariés de 45 ans et plus en les accompagnant dans la définition de leur seconde partie de carrière.**

Ces collaborateurs pourront donc bénéficier d'un entretien professionnel destiné à éviter toute forme de discrimination liée à l'âge dans leur évolution professionnelle et à leur permettre d'anticiper le déroulement de la deuxième partie de leur carrière, en fonction de leurs aspirations et des perspectives offertes par le Groupe.

Cet entretien, distinct de l'entretien individuel annuel et de l'entretien professionnel, sera réalisé par un représentant de la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et des Relations Sociales.

Au cours de cet échange, les salariés concernés pourront notamment :

- évoquer leur parcours professionnel
- mettre en avant leur expérience
- exprimer leurs souhaits
- anticiper leur projet retraite.

Un nouvel entretien de seconde partie de carrière sera ensuite proposé aux collaborateurs concernés tous les cinq ans.

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à proposer à 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus, un premier entretien de seconde partie de carrière.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés sollicités par la DGARHRS
- Nombre de salariés ayant souhaité bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière
- Nombre de salariés ayant bénéficié de cet entretien

ARTICLE 4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de favoriser son employabilité, sa mobilité interne voire externe, chaque salarié volontaire doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles tout au long de sa vie.

4.1 - Proposer des formations individuelles adaptées permettant l'orientation vers d'autres métiers

Le salarié qui aura manifesté un souhait de réorientation professionnelle lors de l'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 3 pourra se voir proposer, en fonction des besoins de l'Entreprise, un parcours de formation adapté à son cursus initial, à son expérience et à la fonction envisagée.

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à faire bénéficier 50 % des salariés âgés de 45 ans et plus ayant manifesté un souhait de réorientation professionnelle, au minimum, d'une action de formation.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant sollicité une réorientation professionnelle
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation dans ce cadre

4.2 - Accorder une priorité aux sollicitations des salariés âgés de 45 ans et plus pour l'accès aux dispositifs de formation

Les salariés de 45 ans et plus seront prioritaires pour accéder aux actions de professionnalisation, aux bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation.

La demande de ces salariés sera également prioritaire lorsqu'elle leur permettra de se maintenir dans leur emploi. Sont en particulier visées les formations relatives aux nouvelles technologies (logiciels bureautiques par exemple).

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à faire bénéficier 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus, au minimum, d'une action de formation demandée par leurs soins et validée par la DGARHRS.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant sollicité un dispositif de formation
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un dispositif de formation

Handwritten signatures and initials in blue ink.

ARTICLE 5 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Plusieurs actions permettant l'accompagnement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite sont prévues.

A cette occasion, les dispositions déjà en vigueur au sein du Groupe Matmut doivent être mises en avant.

5-1 - Aménager le temps de travail par le recours au temps partiel en fin de carrière

L'article 5 de l'accord sur le Temps Partiel du 1^{er} décembre 2005 prévoit qu'en présence de plusieurs demandes de travail à temps partiel dans une même entité de travail, les demandes formulées dans le cadre de la gestion des fins de carrière constituent un critère de priorité.

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à faire droit à 50 % des demandes formulées conformément à ces dispositions, et ce afin d'aménager au mieux le temps de travail des salariés concernés, tout en tenant compte des nécessités de service.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés ayant sollicité le bénéfice des dispositions prévues par l'article 5 de l'accord sur le Temps Partiel du 1^{er} décembre 2005
- Nombre de salariés ayant bénéficié de ces dispositions

5.2 - Aménager le temps de travail des salariés âgés de 57 ans et plus par le recours à l'utilisation des jours placés sur le Compte Epargne Temps

L'article 4-3 de l'accord sur le Compte Epargne Temps du 30 janvier 2007 prévoit que « les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés en fin de carrière pour une cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel ou pour anticiper une cessation totale d'activité. En cas d'utilisation dans le cadre :

- d'une cessation progressive d'activité à partir de 57 ans afin d'organiser une activité réduite, sous réserve de disposer du nombre de jours nécessaires. Le salarié doit formuler sa demande au minimum trois mois avant la date souhaitée pour la réduction de sa durée de travail.
- d'une cessation totale d'activité de façon anticipée, le salarié doit respecter un délai de préavis égal au délai de prévenance de l'art. 93 a) de la CCN augmenté de la durée du congé demandé. Les droits à congés payés restant seront dans la mesure du possible soldés préalablement.

Pour toute utilisation dans le cadre d'une cessation totale d'activité d'au moins 10 jours, l'Entreprise verse un abondement en temps supplémentaire égal à 10 % des droits inscrits au CET utilisés ».

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à faire droit à 100 % des demandes remplissant ces conditions.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés ayant sollicité le bénéfice des dispositions prévues par l'article 4-3 de l'accord sur le Compte Epargne Temps du 30 janvier 2007
- Nombre de salariés ayant bénéficié de ces dispositions

RC
SA

➤ **5.3 - Mettre en place une « boîte aux lettres intranet retraite » interactive à disposition des collaborateurs**

Pour toutes questions relatives aux dispositions générales en matière de retraite et aux situations individuelles, une adresse électronique sera mise en place sur l'intranet du Groupe Matmut. Elle permettra aux salariés qui le souhaitent de poser leurs questions. La DGARHRS se chargera du traitement des réponses.

↳ **Objectif chiffré**

Le Groupe Matmut s'engage à répondre à 100 % des questions posées dans la « boîte aux lettres intranet retraite » et à diffuser les questions et réponses de portée générale dans l'espace Ressources Humaines de l'Intranet.

↳ **Indicateurs de suivi annuel**

- Nombre de questions posées via la « boîte aux lettres intranet retraite »
- Nombre de réponses apportées

ARTICLE 6 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les salariés de 45 ans et plus qui le souhaitent pourront faire partager leur savoir, leur savoir-faire et leurs aptitudes professionnelles. L'Entreprise les accompagnera dans cette démarche, en fonction de ses besoins, et leur proposera notamment une formation axée sur la transmission des connaissances.

6-1 - Confier en priorité des missions d'accueil ou d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés ou des « stagiaires école » à des salariés âgés de 45 ans et plus

Dans le respect des procédures, des valeurs de l'entreprise, et afin de participer à la pérennisation de celles-ci, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront, sur la base du volontariat, se voir confier des missions d'accueil ou d'accompagnement des collaborateurs nouvellement recrutés ou des « stagiaires école », afin notamment de leur transmettre la culture de l'entreprise.

↳ **Objectif chiffré**

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à confier 50 % de ces missions à des salariés âgés de 45 ans et plus.

↳ **Indicateurs de suivi annuel**

- Nombre de salariés ayant participé à des missions d'accueil ou d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant participé à de telles missions.

6.2 - Mettre en place des missions de tutorat dans le cadre de périodes de professionnalisation ou de contrats de professionnalisation

Les salariés âgés de 45 ans et plus pourront, s'ils sont volontaires et justifient des pré-requis, se voir confier des missions de tutorat au profit de collaborateurs bénéficiaires de périodes de professionnalisation ou recrutés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à confier 50 % de ces missions à des salariés âgés de 45 ans et plus.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés ayant participé à des actions de tutorat
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant participé à de telles actions

6.3 - Accorder une priorité d'accès pour les salariés de 45 ans et plus aux formations relatives aux missions de tutorat, s'ils sont volontaires et justifient des pré-requis nécessaires

Les salariés âgés de 45 ans et plus qui se seront portés volontaires pour participer aux actions de tutorat telles que visées ci-dessus et qui justifieront des pré-requis nécessaires seront prioritaires pour accéder aux formations leur permettant d'exercer au mieux cette mission.

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à faire bénéficier de telles actions 100 % des salariés de 45 ans et plus retenus pour exercer une mission de tutorat.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation à la fonction tutorale
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une telle formation.

ARTICLE 7 – Modalités de suivi de l'accord

Une Commission paritaire sera chargée d'assurer le suivi de la mise en œuvre des objectifs chiffrés correspondant aux domaines d'action définis en fonction des indicateurs prévus.

Cette Commission sera composée :

- d'un membre titulaire désigné pour chaque organisation syndicale représentative et d'un suppléant, qui siègera en cas d'absence du titulaire
- d'un représentant de la Direction, accompagné de toute personne désignée par lui.

Elle se réunira une fois par an à l'initiative de son secrétaire, désigné au sein du collège des représentants des organisations syndicales. Un rapport statistique établi par la Direction reprenant l'ensemble des objectifs et indicateurs prévus par le présent accord sera adressé aux membres de cette Commission quinze jours avant la réunion annuelle. Ces derniers pourront, sur la base de ce rapport, émettre tout avis ou suggestion.

Un bilan annuel des travaux de cette Commission sera présenté lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise de juin.

ARTICLE 8 – Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de trois exercices. Il prend effet au 1er janvier 2010 et s'applique donc aux exercices allant du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012.

Conclu à durée déterminée, l'accord ne pourra pas être dénoncé.

Toutefois, il pourra être révisé, pendant sa durée d'application, par avenant entre les parties signataires au cas où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient pas conformes aux objectifs poursuivis. Cette révision serait adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

ARTICLE 9 – Reconduction

A l'issue de la période d'application de l'accord, les parties signataires se réunissent afin de juger des modalités du renouvellement de celui-ci. Le nouvel accord devra être déposé dans les conditions et délais de droit commun.

ARTICLE 10 - Dépôt

Le texte de l'accord est déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les 15 jours suivant sa signature.

Fait à Rives, le 22/12/2005

**POUR LA DIRECTION
DE L'UES MATMUT**



POUR LE SYNDICAT CFTC,

POUR LE SYNDICAT CGT,



POUR LE SYNDICAT FO,

POUR LA SECTION SYNDICALE CFTD,



POUR LE SYNDICAT CFE-CGC,



POUR LE SYNDICAT SNAP,

