



ACCORD UES MATMUT

**ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN
AU DEPLOIEMENT OPERATIONNEL DU PROJET
« PARCOURS SOCIETAIRE MATMUT PROTECTION
JURIDIQUE »**

18 AVRIL 2019



**ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN AU DEPLOIEMENT OPERATIONNEL
DU PROJET « PARCOURS SOCIETAIRE MATMUT PROTECTION JURIDIQUE »**



Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT) visées ci-après et représentées par Monsieur Nicolas GOMART, dûment habilité :

SGAM MATMUT LA MONDIALE, Société de Groupe d'Assurance Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT SAM, Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT MUTUALITE L2, Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT PROTECTION JURIDIQUE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

INTER MUTUELLES ENTREPRISES, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT VIE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MUTUELLE OCIANE MATMUT, Mutuelle dont le siège social est situé 35 rue Claude Bonnier 33000 BORDEAUX

AMF ASSURANCES, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT LOCATION DE VEHICULES, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT DEVELOPPEMENT, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

Ci-après dénommées l' « Entreprise »

D'une part,

et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- CFDT : *Christelle COURTEL*

- SN2A-CFTC : *Florence LE MASLON*

- CGT :

- CFE-CGC : *F. POICHET*

- FO :

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

La MATMUT s'est toujours inscrite, depuis sa création, dans le changement et dans des défis, notamment réglementaires, concurrentiels ou tout simplement liés à l'évolution de son environnement.

L'énergie et l'audace ont présidé à la naissance de la MATMUT. Elles lui ont permis de devenir un acteur innovant sur le marché de l'assurance en proposant dès 1984 dans les contrats, un service d'assistance juridique. Cette dimension doit continuer à inspirer l'action de la Mutuelle pour poursuivre son développement né d'un esprit pionnier.

Afin de permettre à Matmut Protection Juridique (MPJ) de retrouver sa place sur le marché de la protection juridique, il est apparu nécessaire de réorganiser cette entité afin de l'adapter aux évolutions de la concurrence et aux exigences de ce marché.

Le projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique » a pour ambition de restaurer la compétitivité et de contribuer au développement de l'entreprise Matmut Protection Juridique et de ses partenariats en cours. Ce projet s'inscrit dans la continuité du projet Parcours Sociétaire déployé depuis 2017 dans l'ensemble du Groupe, à savoir un projet centré sur l'assuré.

Pour cela, le projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique » poursuit 4 objectifs complémentaires :

- Offrir une expérience sociétaire de grande qualité : proactivité et pédagogie, réponses concrètes et rapides (gestion amiable, négociation...) et proximité renforcée (selfcare, visio...), face à un environnement de plus en plus mouvant ;
- Déployer une organisation plus performante tout en veillant à l'accompagnement des salariés concernés (mise en place d'un pilotage en temps réel de l'activité, renforcement du management de proximité, développement de nouveaux outils...) ;
- Apporter à terme des réponses encore plus adaptées aux besoins de protection de nos sociétaires (enrichissement des offres, nouveaux services digitaux...) ;
- Améliorer la qualité de vie au travail par la mise en place d'une plus grande équité dans la répartition de la charge, d'un management de proximité et d'une vie d'équipe renforcée.

Ce projet ambitionne de concilier la relation sociétaire (expérience sociétaire¹ et satisfaction), le développement de Matmut Protection Juridique (meilleure performance opérationnelle, opportunités de développement, fidélisation des assurés, gains techniques) et l'expérience collaborateur² (amélioration de l'employabilité par la formation et le développement des compétences).

Dans ce contexte, la réorganisation de MPJ et les modalités des mobilités internes volontaires qui l'accompagnent constituent un enjeu essentiel pour la poursuite du développement de la Mutuelle tant dans l'intérêt de ses sociétaires, que de ses salariés.

¹ Expérience sociétaire : Ensemble des émotions et sentiments ressentis par un sociétaire lors de ses interactions avec le Groupe Matmut depuis la découverte des contrats et services jusqu'à la résolution de ses sinistres, pour mieux accompagner le sociétaire à chacun de ses moments de vie.

² Expérience collaborateur : Façon dont chaque salarié vit et ressent l'ensemble de ses interactions avec l'Entreprise au sein de laquelle il évolue, depuis son recrutement jusqu'à son départ, en passant par son quotidien et son parcours au sein de l'organisation ; l'objectif étant pour l'Entreprise d'accompagner le salarié dans cette expérience.

Le projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique » a fait l'objet d'une première réunion d'informations des Instances Représentatives du Personnel (réunion commune CE et ICCHSCT) le 10 octobre 2018 au cours de laquelle un document d'information-consultation complet a été remis et les recours à une expertise CE et ICCHSCT ont été actés.

Le projet initial prévoyait le maintien de 6 sites en région. Dans une volonté commune de dialogue social et d'accompagnement au changement, la Direction a accepté :

- de maintenir 3 sites supplémentaires ;
- de communiquer, fin février 2019, aux salariés la localisation des futurs sites en région, connue à cette date, leur capacité d'accueil ainsi que la liste des postes réservés au sein de la MATMUT.

Enfin, et conformément aux engagements pris dans l'accord collectif « *Se donner les moyens d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et de qualité* » signé le 30 mai 2018, l'Entreprise a organisé à trois reprises (d'octobre 2018 à février 2019) des réunions d'information collective des salariés de Matmut Protection Juridique.

Les réunions de restitution des rapports d'expertise et de recueils d'avis ont eu lieu les 1^{er} février 2019 pour l'ICCHSCT et 13 février 2019 pour le CE.

Après avoir pris connaissance des rapports des experts et des avis des instances représentatives du personnel, les parties signataires, nourries de ces constats partagés et débattus devant les Instances, souhaitent, par le présent accord :

- déterminer les conditions de mise en œuvre et de réussite de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique » ;
- mettre en place une démarche d'écoute, d'orientation, de co-construction et de mobilisation de tous les salariés de Matmut Protection Juridique.

SOMMAIRE

Chapitre I – Objet et champ d'application

Chapitre II – Les dispositions communes de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet MPJ

Article 1 – Les engagements communs à la réussite de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet MPJ

Article 2 – Un « Espace Accompagnement » dédié au pilotage de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet MPJ

Article 3 – L'accompagnement par la communication et l'écoute

Article 4 – L'accompagnement par la co-construction

Article 5 – Les mesures spécifiques de l'accompagnement

Chapitre III – L'accompagnement des mobilités géographiques volontaires

Article 6 – Mobilité géographique avec déménagement

Article 7 – Mobilité géographique sans déménagement

Chapitre IV – L'accompagnement des mobilités professionnelles volontaires

Article 8 – La mobilité professionnelle au sein du périmètre MATMUT

Article 9 – La mobilité professionnelle au sein du Groupe-périmètre AG2R La Mondiale

Article 10 – Le congé pour création / reprise d'entreprise

Chapitre V – L'accompagnement par la formation

Article 11 – L'accompagnement des évolutions fonctionnelles

Article 12 – L'accompagnement des mobilités professionnelles

Chapitre VI – L'accompagnement des départs volontaires en retraite

Article 13 – Information et aide sur le dispositif de retraite progressive solidaire

Article 14 – Le dispositif de retraite progressive solidaire

Article 15 – Le temps partiel annualisé

Chapitre VII – Les moyens de suivi de l'accord

Article 16 – Les indicateurs de suivi

Article 17 – La commission de suivi, d'interprétation et d'orientation professionnelle

Article 18 – La clause de réexamen

Chapitre VIII – Clauses finales

Article 19 – Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord

Article 20 – Notification, dépôt et publicité

CHAPITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-2 du Code du travail et de l'article II.3 de l'accord collectif « *Se donner les moyens d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et de qualité* » signé le 30 mai 2018, relatifs à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Le présent accord partage un ensemble de dispositions communes de l'Entreprise et de principes d'action à la réussite de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique » (Chapitre II).

Ainsi, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés de Matmut Protection Juridique inscrits aux effectifs au 1^{er} janvier 2019 en contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions spécifiques prévues aux chapitres suivants relatifs à l'accompagnement :

- des mobilités géographiques volontaires (chapitre III),
- des mobilités professionnelles volontaires (chapitre IV),
- par la formation (chapitre V),
- des départs volontaires en retraite (chapitre VI).

CHAPITRE II – LES DISPOSITIONS COMMUNES DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN AU DEPLOIEMENT OPERATIONNEL DU PROJET « PARCOURS SOCIETAIRE MATMUT PROTECTION JURIDIQUE »

La trajectoire de mise en œuvre du projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique » s'inscrit dans le cadre des priorités définies au sein des chantiers stratégiques du Groupe, et notamment du Projet d'Entreprise « Ambition Matmut 2018-2020 ».

La mise en service d'outils adaptés est une condition indispensable à la réussite du projet. Ainsi, et afin de ne pas mettre en difficulté les salariés concernés, la Direction s'engage à prendre en compte les temps nécessaires au dialogue social (information, concertation, co-construction), à la sécurisation des temps d'appropriation (évolution des compétences, des outils et des process) et à l'accompagnement individualisé des salariés concernés.

ARTICLE 1 – LES ENGAGEMENTS COMMUNS A LA REUSSITE DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN AU DEPLOIEMENT OPERATIONNEL DU PROJET « PARCOURS SOCIETAIRE MATMUT PROTECTION JURIDIQUE »

Les parties signataires affirment leur volonté de conserver la diversité des emplois et des compétences des collaborateurs MPJ.

La réussite de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet repose sur une démarche volontaire et interactive centrée sur le salarié :

- Au niveau des modalités opérationnelles de la future organisation : mise en place d'une démarche de co-construction visant à associer les salariés au plus près des réalités de leur travail,
- Au niveau de l'accompagnement des évolutions fonctionnelles : mise en place d'un plan de développement et d'enrichissement des compétences et d'une démarche de co-développement,
- Au niveau de l'accompagnement renforcé des mobilités volontaires géographiques et/ou professionnelles : mise en place d'une démarche individualisée permettant aux salariés concernés d'être accompagnés et soutenus dans leur prise de décision.

Ainsi, dans le respect des valeurs de la MATMUT, l'ensemble des parties prenantes s'engage à :

- accompagner chaque salarié concerné dans l'évolution de son emploi, de sa localisation, de la transformation du contenu de sa fonction ou de ses missions,
- être particulièrement à l'écoute de toute situation sensible pour apporter les solutions ad hoc, notamment dans le cadre de la commission prévue à l'article 17 du présent accord,
- coopérer pour la réussite du projet d'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique ».

ARTICLE 2 – UN « ESPACE ACCOMPAGNEMENT » DEDIE AU PILOTAGE DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN AU DEPLOIEMENT OPERATIONNEL

Un espace accompagnement sera, dès le mois d'avril 2019, mis en place. Il constituera le point d'entrée unique de tous les salariés de MPJ qui souhaiteront contacter (en vis-à-vis et/ou à distance) un interlocuteur en charge de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel.

Cette structure a pour missions, intégrant aussi l'approche Qualité de Vie au Travail, développée dans les articles ci-après du présent chapitre :

- d'être à l'écoute des salariés,
- d'apporter toute information utile et d'instruire toute demande d'évolution/orientation professionnelle exprimée par les salariés,
- de mettre en œuvre et d'assurer le suivi des mesures d'accompagnement du présent accord,
- d'assurer le suivi des salariés à chaque étape clé du projet,
- de coordonner les différentes actions nécessaires à la réussite du projet.

Dans le cadre de la phase de mise en œuvre du projet et des mesures d'accompagnement décrites ci-après, cette structure s'appuiera sur :

- les managers de Matmut Protection Juridique,
- les équipes de la Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement les RRH, les équipes Accompagnement, Carrière et Formation, et le pôle Mission handicap,
- des prestataires spécialisés sur les accompagnements (mobilité professionnelle, mobilité géographique, retraite, création/reprise d'entreprise, emploi du conjoint),
- les dispositifs de soutien et d'écoute (interne et externe),
- la Direction des Moyens Généraux et la Direction Informatique,

constituant ainsi une équipe pluridisciplinaire et permettant la mise en œuvre dans les meilleures conditions possibles de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet MPJ.

Les salariés dont le lieu de travail relève de l'un des sites non maintenus du réseau MPJ se voient remettre un guide d'accompagnement incluant notamment :

- **La cartographie cible du projet MPJ (localisation, nombre et catégories des postes par site, calendrier prévisionnel d'ouverture des sites d'accueil),**
- **Les mesures d'accompagnement :**
 - o de la mobilité géographique volontaire,
 - o de la mobilité professionnelle volontaire,
 - o des départs volontaires en retraite.

Chaque salarié concerné peut solliciter un entretien au sein de l'Espace Accompagnement dédié.

ARTICLE 3 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA COMMUNICATION ET L'ECOUTE

La sensibilisation de l'ensemble des salariés, par la transmission d'informations précises et complètes, est nécessaire pour accompagner le projet d'entreprise de MPJ et en partager le sens. Tous les acteurs doivent être informés en amont des orientations portées à leur métier et sur les mesures envisagées pour pérenniser l'employabilité de tous les salariés.

L'Entreprise souhaite également mettre en place un dispositif permettant aux équipes d'avoir un temps d'informations et d'échanges sur le déploiement de la nouvelle organisation et ce tout au

long de la trajectoire. Il s'agit de poursuivre ces temps d'échanges qui ont été organisés pendant la phase d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel. Ces temps d'échanges nécessaires à la réussite du projet d'entreprise seront organisés régulièrement, tant que le besoin existera.

La mise en place de managers de proximité dans des sites repositionnés favorisera :

- une information régulière sur l'évolution de l'organisation,
- la conduite du changement,
- le partage des bonnes pratiques,
- la mise en place de feedback,

en constituant des équipes animées par une dynamique collective et fédérées notamment autour d'une doctrine de gestion en relation avec les besoins et attentes des sociétaires.

ARTICLE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CO-CONSTRUCTION

L'accompagnement humain au déploiement opérationnel du projet d'entreprise doit cultiver le collectif pour permettre à chacun des salariés de trouver sa place et d'être apprécié à sa juste valeur.

C'est ainsi que l'accompagnement au déploiement favorisera les échanges entre les acteurs de l'entreprise, encouragera et mettra en place la co-construction et la recherche de solutions partagées.

La mise en place de la co-construction permettra de :

- développer l'initiative, l'innovation et la créativité des salariés ;
- favoriser la coopération, la responsabilité et l'autonomie dans les équipes ;
- assurer la montée en compétences des salariés en renforçant la notion de coaching, notamment des managers ;
- développer une culture du débriefing et du feedback ;
- mettre en place une culture de la confiance.

Des ateliers de co-construction seront mis en place au cours desquels une représentativité des métiers de MPJ concernés sera garantie. Cette représentativité permettra de recueillir l'ensemble des pratiques en cours, les éclairages nécessaires sur certaines d'entre elles, afin de mettre en place une approche collective sur l'ensemble des nouvelles pratiques professionnelles à mettre en œuvre. Les groupes de travail seront d'une taille raisonnable permettant l'expression de tous les participants, favorisant la créativité et garantissant une avancée des travaux dans un laps de temps permettant de délivrer une information au fil de l'eau.

Les équipes en charge des chantiers de la co-construction bénéficieront au préalable d'une formation adaptée.

ARTICLE 5 – LES MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

Article 5.1. Les ressources nécessaires au soutien du déploiement

Afin d'assurer le bon déroulement du déploiement, l'entreprise entend mettre en place des modalités et des outils afin de :

- soutenir les managers et salariés pendant ces périodes notamment pour toute la durée des ateliers de co-construction,

- donner tous les moyens et temps utiles à l'appréhension des nouvelles démarches de gestion, des nouveaux outils et des mobilités.

Les ressources nécessaires au soutien du déploiement pourraient prendre la forme, en tant que de besoin, de recrutements de CDD, d'un recours supplémentaire à l'alternance ou de l'accueil d'avocats stagiaires désireux d'enrichir leur cursus par une immersion dans une société de Protection Juridique.

L'Agence de Missions Internes (AMI) pourra, en tant que de besoin et au regard de son propre déploiement, venir en soutien au projet.

Article 5.2. Le suivi du climat social

L'Entreprise sera attentive tout le long du déploiement, à rester à l'écoute du terrain afin d'identifier les sources de satisfaction et les axes d'amélioration. Pour ce faire, elle pourra s'appuyer sur les remontées des Instances Représentatives du Personnel (point de suivi à l'ordre du jour de ces Instances), mais aussi des tendances relevées via l'Observatoire du Climat Social.

FLN
Nb
FP
CC

Les dispositions du présent Chapitre sont applicables aux salariés dont le lieu de travail relève de l'un des sites non maintenus du réseau de Matmut Protection Juridique.

Les parties signataires souhaitent poser un certain nombre de principes pour guider l'accompagnement des mobilités géographiques, indispensables pour l'Entreprise à la réussite de sa nouvelle organisation.

Pour les salariés dont le nouveau lieu de travail au sein de Matmut Protection Juridique est distant de plus de 50 kms de l'ancien domicile et qui entraîne un temps de trajet aller ou retour d'au moins 1 heure 30 et qui font le choix de déménager, les dispositions de l'article 6 du présent chapitre précisent les mesures d'un accompagnement à la mobilité géographique avec déménagement.

Pour les salariés qui ne souhaitent pas déménager ou qui ne relèvent pas des conditions précitées, les dispositions de l'article 7 du présent chapitre précisent les mesures d'un accompagnement à la mobilité géographique sans déménagement.

ARTICLE 6 – MOBILITE GEOGRAPHIQUE AVEC DEMENAGEMENT

L'objectif de l'Entreprise est de :

- accompagner la mobilité géographique avec déménagement en la percevant comme une opportunité,
- soutenir le salarié dans ses démarches et ses choix (conseil spécialisé pour la recherche de logement, recherche d'emploi du conjoint, scolarité des enfants, solutions pour les salariés proches aidants ...),
- indemniser l'effort de mobilité induit dans la vie sociale et personnelle du salarié.

Pour ce faire, le présent accord met en place un certain nombre de mesures d'accompagnement :

- l'accès à un site internet dédié (information sur les villes d'accueil, sur les mesures d'accompagnement...)
- l'accès à une offre d'accompagnement prise en charge par l'entreprise et notamment un entretien d'aide et de soutien à la décision
- une enveloppe budgétaire pouvant être mobilisée par le salarié afin de bénéficier de prestations spécifiques d'accompagnement proposées par le prestataire choisi par l'Entreprise,
- une enveloppe budgétaire supplémentaire pouvant être mobilisée par le salarié afin de bénéficier de la prise en charge des frais tels que prévus par la réglementation en vigueur.

A titre d'information, l'Entreprise a choisi le partenaire « Ma Nouvelle Ville », filiale d'Action Logement, pour accompagner les salariés dans leur démarche de mobilité géographique.

Les contributeurs à la négociation du présent accord ont bénéficié d'un temps de présentation des mesures d'accompagnement de « Ma Nouvelle Ville » et d'échanges avec leurs représentants.

Article 6.1. L'enveloppe budgétaire liée à l'accompagnement du déménagement

Le budget forfaitaire d'accompagnement à la mobilité vise à faciliter et aider le salarié et sa famille, le cas échéant, dans la démarche globale de mobilité géographique, ceci dans une approche équilibrée vie professionnelle / vie privée.

Ainsi, le salarié mobile géographiquement qui choisit de déménager pour se rapprocher de manière significative de son nouveau lieu de travail bénéficiera d'un budget global forfaitaire fixé comme suit.

Pour un salarié célibataire sans enfant, le budget global forfaitaire est de 24.000 € bruts.

Ce budget sera majoré de :

- 1.500 € bruts pour un même foyer fiscal (marié, pacsé ou concubin),
- 1.500 € bruts pour un parent isolé,
- 1.500 € bruts pour un salarié âgé de plus de 55 ans,
- 2.750 € bruts par personne à charge fiscalement (enfant, enfant handicapé, proche aidant).

dans la limite de 10.000 € bruts, soit un maximum de 34.000 € bruts.

Il sera demandé au salarié concerné de produire toutes pièces justifiant de sa situation.

Dans le cas où cette situation viserait deux salariés MATMUT PJ mariés, pacsés ou vivant en concubinage, le bénéfice des mesures ne sera pas cumulatif. Le versement de cette indemnité est exclusif du dispositif d'accompagnement en vigueur dans l'entreprise dans le cas notamment où l'un des deux conjoints (marié, pacsé ou concubin) serait salarié d'une autre entité du Groupe.

Article 6.2. Les prestations d'accompagnement de « Ma Nouvelle Ville »

Chaque salarié concerné peut se faire assister par « Ma Nouvelle Ville » pour :

- la recherche d'un nouveau logement ;
- le soutien à la vente ou à la mise en location de son bien d'origine ;
- le déménagement (recherche d'un déménageur, conciergerie administrative...);
- l'aide à la recherche d'écoles, de solutions de garde, de solutions pour les salariés proches aidants ;
- l'aide à la recherche d'emploi du conjoint.

Chaque salarié pourra choisir, parmi les prestations proposées, celles qui correspondraient le mieux à ses besoins. Un tableau en Annexe 1 du présent accord liste l'ensemble des prestations de « Ma Nouvelle Ville » et précise pour chacune d'elles, la prise en charge par l'Entreprise ou les modalités d'imputation et de déduction sur le budget forfaitaire.

A tout moment, le salarié pourra accéder au site internet dédié pour y trouver notamment des informations sur les villes cibles de destination, sur les mesures et prestations d'accompagnement proposées par l'Entreprise et « Ma Nouvelle Ville ».

A sa demande, le salarié pourra obtenir un rendez-vous téléphonique avec un conseiller dédié de « Ma Nouvelle Ville » pour s'entretenir sur son projet de mobilité géographique avec déménagement. Cet entretien d'aide et de soutien à la décision devra, en cas de besoin, apporter tout éclairage utile et nécessaire à la réflexion du salarié et à sa prise de décision.

Article 6.3. Le différentiel entre l'enveloppe budgétaire liée à l'accompagnement du déménagement et les prestations de « Ma Nouvelle Ville » choisies par le salarié

En fonction de ses besoins :

- Soit le salarié retient une ou plusieurs prestations de « Ma Nouvelle Ville » déductibles de l'enveloppe budgétaire. Dans ce cas, un différentiel est calculé entre le montant de l'enveloppe budgétaire et le montant de la (ou des) prestation(s) retenue(s) par le salarié

(montant TTC) et prise(s) en charge par l'entreprise. Ce différentiel sera versé, dans les conditions ci-après, sur le bulletin de paie sous forme d'une indemnité*.

- Soit le salarié ne retient aucune des prestations de « Ma Nouvelle Ville » déductible de l'enveloppe budgétaire. Dans ce cas, le salarié perçoit dans son intégralité le montant de l'enveloppe budgétaire qui fera l'objet d'un versement sur le bulletin de paie sous forme d'une indemnité*. Il continue à bénéficier des prestations de « Ma Nouvelle Ville » non déductibles de l'enveloppe budgétaire.

Lorsque la démarche de mobilité géographique est actée, un entretien avec la Direction des Ressources Humaines via l'Espace Accompagnement est organisé. Le salarié indiquera les mesures dont il entend solliciter le bénéfice. Une estimation de l'indemnité différentielle sera alors réalisée. Un écrit formalisera ces éléments et un premier versement de l'indemnité différentielle sera réalisé sur la base d'un engagement réciproque signé des deux parties. Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 10 jours calendaires à compter de la réception de l'engagement réciproque, pour le signer.

L'indemnité différentielle sera versée en trois temps :

- un premier versement de 40 % du montant estimé, à la signature de l'engagement réciproque,
- un second versement de 30% du montant estimé, 6 mois après le déménagement,
- un troisième versement du solde, deux ans après la date de prise de poste.

Le déménagement doit intervenir dans les 12 mois suivant la prise de poste. Ainsi, le salarié pourra adapter sa date de déménagement en fonction de sa situation personnelle (ex : fin de l'année scolaire des enfants).

En cas de rupture du contrat de travail (hors cas de décès ou d'invalidité) dans les 2 ans suivants la prise de poste, le remboursement de l'indemnité qui aura été versée, sera sollicité *au prorata temporis*.

Concrètement

Cas A : salarié marié avec deux enfants

Le montant de l'enveloppe budgétaire est de 31.000€ bruts.

Le salarié choisit la prestation non déductible « MobiliPass » de recherche de logement locatif (pour une présentation de « MobiliPass » www.actionlogement.fr/recherche/mobili%20pass)

Le salarié choisit les prestations déductibles suivantes :

- assistance scolarisation pour ses deux enfants : 420€TTC * 2 soit 840€TTC
- accompagnement recherche emploi du conjoint (modules 2 et 3) : 3.600€TTC

Le différentiel est de 31.000€ moins 4.440€ soit 26.560€ bruts.

L'indemnité différentielle sera versée en trois temps :

- 10.624€ bruts, à la signature de l'engagement réciproque
- 7.968€ bruts, 6 mois après le déménagement
- 7.968€ bruts, deux ans après la date de prise de poste.

Cas B : salarié célibataire avec un enfant

Le montant de l'enveloppe budgétaire est de 28.250€ bruts.

Le salarié choisit la prestation déductible « assistance scolarisation pour son enfant » : 420€ TTC

Le différentiel est de 28.250€ moins 420€ soit 27.830€ bruts.

L'indemnité différentielle sera versée en trois temps :

- 11.132€ bruts, à la signature de l'engagement réciproque
- 8.349€ bruts, 6 mois après le déménagement
- 8.349€ bruts, deux ans après la date de prise de poste.

Cas C : salarié marié avec un enfant

Le montant de l'enveloppe budgétaire est de 28.250€ bruts.

Le salarié choisit les prestations non déductibles « MobiliPass » de recherche de logement locatif et de conciergerie administrative.

Le salarié ne choisit aucune prestation déductible de « Ma Nouvelle Ville »

Le salarié perçoit l'intégralité de l'enveloppe budgétaire.

L'enveloppe budgétaire sera versée en trois temps :

- 11.300€ bruts, à la signature de l'engagement réciproque
- 8.475€ bruts, 6 mois après le déménagement
- 8.475€ bruts, deux ans après la date de prise de poste.

Article 6.4. L'enveloppe budgétaire liée à la prise en charge des frais engagés lors du déménagement

Indépendamment du budget précédent, les frais engagés par le salarié en mobilité géographique avec déménagement sont pris en charge en référence au barème de l'Entreprise en vigueur, dans le cadre de la réglementation URSSAF en vigueur et dans les conditions qu'elle pose, et dans la limite du plafond de 6.000 €.

Ce montant s'entend net de charges sociales et d'impôts dans le cadre et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les frais pris en charge sont, tels qu'indiqués par la réglementation en vigueur :

- Sur la seule base des dépenses réellement engagées par le salarié, sous réserve que les dépenses soient justifiées, à savoir :
 - des dépenses relatives au déménagement proprement dit,
 - des frais de transport et d'hôtel du salarié et des personnes composant sa famille,
 - des frais de voyage engagés pour la recherche du nouveau domicile (limités à 3 voyages-séjours, train ou avion pour le salarié et une 2^e personne l'accompagnant),
 - des frais de garde-meubles.

- Dans la limite de forfaits réglementaires et en tout état de cause dans la limite du plafond de 6.000 € :
 - Frais d'hébergement provisoire et de nourriture supplémentaire dans l'attente d'un logement définitif : *dans la limite à ce jour de 74,90€ par jour pendant 9 mois (valeur 2019),*
 - Frais d'installation dans un logement locatif : *dans la limite à ce jour de 1 500,20€ pour une personne seule ou un couple, majorés de 125€ par enfant dans la limite de 1 875,10€ (valeur 2019).*

Concrètement

Cas A : salarié marié avec deux enfants

Le salarié organise pour sa famille un voyage de reconnaissance qui lui occasionne 1.000€ de frais (nuitée, repas). Sous réserve de justificatifs, ces frais s'imputeront sur l'enveloppe de frais.

Sans avoir à faire d'avance de frais, à l'appui d'un devis établi via la prestation « Ma Nouvelle Ville » (e-demenager), le salarié demande la prise en charge par l'Entreprise de la facture du déménageur pour un montant de 4.500€TTC. Le montant de la facture s'imputera sur l'enveloppe des frais.

Cas B : salarié célibataire avec un enfant

Le salarié organise pour sa famille un voyage de reconnaissance qui lui occasionne 500€ de frais (nuitées, repas, transport en commun). Sous réserve de justificatifs, ces frais s'imputeront sur l'enveloppe des frais.

Le salarié à l'appui d'un devis établi via la prestation « Ma Nouvelle Ville » demande la prise en charge par l'Entreprise de la facture du déménageur pour un montant de 2.500€TTC. Le montant de la facture s'imputera sur l'enveloppe des frais.

Cas C : salarié marié avec un enfant

Le salarié organise pour sa famille un voyage de reconnaissance qui lui occasionne 700€ de frais (nuitée, repas, transport en commun). Sous réserve de justificatifs, ces frais s'imputeront sur l'enveloppe des frais.

Dans l'attente du logement définitif, le salarié prend un logement temporaire de 2 mois qui lui occasionne 2.000€ de frais. Ces frais s'imputeront sur l'enveloppe des frais.

Sans avoir à faire d'avance de frais, à l'appui d'un devis établi via la prestation « Ma Nouvelle Ville » (e-demenager), le salarié demande la prise en charge par l'Entreprise de la facture du déménageur pour un montant de 4.000€TTC. Le montant de la facture s'imputera sur l'enveloppe des frais dans la limite de 3.300€.

ARTICLE 7 – MOBILITE GEOGRAPHIQUE SANS DEMENAGEMENT

Au bénéfice des salariés qui changeraient de lieu de travail sans déménager, une indemnité forfaitaire de mobilité sera versée dans les conditions suivantes. Cette mesure s'applique à tous les salariés de MPJ qui changeraient de lieu de travail en application du projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique », quelle que soit la distance entre les deux lieux de travail (actuel et nouveau). Cette mesure s'applique une seule fois par salarié pendant la durée d'application de l'accord.

En cas d'allongement du temps de trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail par rapport au temps de trajet domicile-ancien lieu de travail, une indemnité forfaitaire sera versée une fois au salarié en fonction du temps supplémentaire (aller ou retour) et suivant les conditions suivantes :

- Pour une augmentation du temps de trajet de 15 minutes à moins de 30 minutes, l'indemnité sera de 2.000 € bruts,
- Pour une augmentation du temps de trajet de 30 minutes à moins de 45 minutes, l'indemnité sera de 3.000 € bruts,
- Pour une augmentation du temps de trajet de plus de 45 minutes, l'indemnité sera de 4.000 € bruts.

Les parties conviennent que le versement de l'indemnité forfaitaire de mobilité géographique sans déménagement se substitue à tout dispositif actuellement en vigueur dans l'Entreprise ayant le même objet.

Les temps de trajet sont déterminés sur la base de l'utilisation des transports en commun. L'outil disponible sur le site internet de Ma Nouvelle Ville est utilisé. Un autre outil, référent déjà au sein de l'entreprise (mappy.fr), pourra être utilisé au choix du salarié sur la base de l'utilisation des transports en commun. Le résultat le plus favorable au salarié sera retenu.

L'indemnité est versée sur le bulletin de paie le mois suivant la prise du poste au sein du nouveau lieu de travail.

Concrètement

Cas A

Un salarié a un temps de trajet actuel (aller) de 72 minutes. Son nouveau temps de trajet (aller) sera de 90 minutes. L'allongement de temps de trajet est de 18 minutes.
Le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de 2.000 € bruts.

Cas B

Un salarié a un temps de trajet actuel (aller) de 12 minutes. Son nouveau temps de trajet (aller) sera de 45 minutes. L'allongement de temps de trajet est de 33 minutes.
Le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de 3.000 € bruts.

Cas C

Un salarié a un temps de trajet actuel (aller) de 30 minutes. Son nouveau temps de trajet (aller) sera de 65 minutes. L'allongement de temps de trajet est de 35 minutes.
Le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de 3.000 € bruts.

CHAPITRE IV – L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES PROFESSIONNELLES VOLONTAIRES

Les dispositions du présent Chapitre sont applicables aux salariés dont le lieu de travail relève de l'un des sites non maintenus du réseau de Matmut Protection Juridique et qui ne feraient pas le choix d'une mobilité géographique vers l'un des sites maintenus au sein de MPJ.

Afin d'accompagner les mobilités professionnelles volontaires, l'Entreprise souhaite poser un certain nombre de principes d'action comme la candidature et l'examen prioritaire à des postes MATMUT ouverts au sein du même secteur géographique du lieu de travail des salariés.

Afin d'enrichir ce dispositif de mobilité professionnelle et de répondre à des attentes particulières des salariés, l'Entreprise le complète :

- de mesures spécifiques à la mobilité vers le Groupe-périmètre AG2R La Mondiale ;
- de mesures d'aide à la création/reprise d'entreprise.

Le bénéfice des dispositions du présent Chapitre IV ne se cumule pas avec le bénéfice des dispositions du Chapitre III relatif à l'accompagnement de la mobilité géographique volontaire.

ARTICLE 8 – LA MOBILITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DU PERIMETRE MATMUT

Article 8.1. La bourse à l'emploi MATMUT

Afin de favoriser les mobilités professionnelles des salariés dans le cadre du projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique », l'Entreprise s'engage à transmettre aux salariés concernés par le présent Chapitre la liste des postes en recrutement interne et à examiner par priorité leur candidature à ces postes ouverts au sein du même secteur géographique du lieu de travail des salariés. Une attention particulière sera portée par l'entreprise si un poste est disponible à proximité du lieu du domicile du salarié.

En cas de besoin, un accompagnement renforcé à la préparation à candidature sera mis en œuvre.

Dès lors que la candidature est retenue et que le projet de mobilité est validé, le changement d'employeur sera réalisé par avenant au contrat de travail, reprenant l'ancienneté acquise au sein de l'UES Matmut.

Article 8.2. Un entretien RH

Tout salarié de MPJ relevant de l'un des sites non maintenus, qui ne serait pas mobile géographiquement vers l'un des sites cibles, peut s'inscrire dans une démarche de mobilité professionnelle au sein du Groupe. A cet effet, il peut solliciter un entretien RH pour définir les voies et moyens de la réussite de cette mobilité.

A l'écoute des salariés sur leurs projets professionnels et/ou personnels, cet entretien portera sur :

- l'identification des compétences métier, des compétences transférables, des compétences transversales,
- le conseil et l'information sur les dispositifs mobilisables (conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences, VAE, périodes d'immersion/découverte nouveaux métiers...),
- l'accompagnement à la réussite de leur mobilité professionnelle.

Article 8.3. Les mesures d'accompagnement

Si un salarié est amené à exercer une fonction positionnée à une classe inférieure, l'Entreprise s'engage à maintenir à ce salarié, son niveau de rémunération.

Le niveau de rémunération annuelle sera maintenu via l'octroi d'un complément de maintien de salaire qui fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie, et ce afin de permettre des comparatifs homogènes de rémunération par classe. Ce complément de salaire est un élément distinctif et objectif du parcours professionnel du salarié concerné en ce qu'il constitue une valorisation de l'expérience acquise.

ARTICLE 9 – LA MOBILITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DU GROUPE-PERIMETRE AG2R LA MONDIALE

Le rapprochement entre AG2R La Mondiale et MATMUT qui a pris effet le 1^{er} janvier 2019, prévoit le maintien des structures employeurs et des accords collectifs et statuts propres à chaque périmètre.

Les deux structures ont souhaité mettre en place une bourse de l'emploi commune qui permet d'offrir des perspectives d'évolutions professionnelles plus nombreuses, de favoriser le rapprochement des deux structures à travers une mixité au sein des équipes.

Afin de favoriser les mobilités dans le cadre du projet « Parcours Sociétaire Matmut Protection Juridique », l'Entreprise s'engage à ce que la candidature d'un salarié MPJ soit étudiée prioritairement, par rapport à un autre salarié de Matmut, par AG2R La Mondiale.

Dès lors que la candidature est retenue et que le projet de mobilité est validé, le changement d'employeur sera opéré par novation du contrat de travail via une convention de mutation tripartite, complétée si nécessaire par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Si le salarié exprime le souhait, dans le délai maximum de 3 mois à compter du changement d'employeur, de revenir au sein de MATMUT, il lui sera proposé des opportunités d'évolution et/ou d'affectation en cohérence avec son parcours professionnel, correspondant au mieux à son potentiel, ses aspirations et aux besoins de l'Entreprise. Une attention particulière sera portée par l'Entreprise si un poste est disponible à proximité du domicile du salarié.

Un document questions-réponses est à disposition des salariés sur Matmut Connect sous l'onglet de la Bourse de l'emploi commune
<https://intrarce.matmut.fr/ViePro/EvolPro/GestionCarriere/Documents/BOURSE%20EMPLOI%20AG2RMATMUT.pdf>

ARTICLE 10 – LE CONGE POUR CREATION / REPRISE D'ENTREPRISE

Le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise, bénéficiera d'un accompagnement qui prendra la forme, au choix du salarié :

- soit de la mise à disposition d'un prestataire externe choisi par l'entreprise,
- soit du versement d'une aide financière.

L'aide financière visée ci-dessus est de 5.000 € et fera l'objet de deux versements :

- une première moitié lors de la création/reprise d'entreprise matérialisée selon la nature du projet par la preuve :
 - o soit d'un enregistrement au RCS,
 - o soit d'un dépôt à la DIRECCTE,
 - o soit d'une inscription en tant que travailleur indépendant,
 - o soit de l'agrément des Chambres de commerce,
- une seconde moitié dans les 12 mois suivants la création/reprise d'entreprise.

Cette aide financière sera versée directement à l'entreprise créée ou reprise. A cette fin, celle-ci devra établir une facture mentionnant sa dénomination sociale et le montant TTC.

Le congé se caractérise par une suspension du contrat de travail. Un avenant au contrat de travail sera conclu dont les modalités seront définies dans le cadre du projet de mobilité :

- La durée du congé sera comprise entre 6 mois minimum et 24 mois maximum.
- Il sera possible d'effectuer ce congé à temps partiel, dans le cadre d'une formule à temps partiel annualisé, dans les conditions prévues à l'article 15 du chapitre VI du présent accord.
- Au plus tard 3 mois avant le terme du congé, le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre son contrat de travail ou de démissionner. Afin de convenir des modalités de retour au sein de l'Entreprise, un entretien RH sera organisé dans les plus brefs délais.

Si le salarié exprime le souhait de poursuivre son contrat de travail, il lui sera proposé des opportunités d'évolution et/ou d'affectation en cohérence avec son parcours professionnel, correspondant au mieux à son potentiel, ses aspirations et aux besoins de l'Entreprise. Une attention particulière sera portée par l'entreprise si un poste est disponible à proximité du domicile du salarié.

Les dispositions du présent chapitre précisent les modalités et mesures d'accompagnement par la formation. Elles s'appliquent :

- Aux salariés de MPJ qui voient leurs fonctions évoluer dans le cadre de la nouvelle organisation de MPJ (article 11 suivant relatif à l'accompagnement des évolutions fonctionnelles) ;
- Aux salariés des sites non maintenus, qui ne seraient pas mobiles géographiquement vers l'un des sites cibles, et qui s'inscriraient dans une démarche de mobilité professionnelle (article 12 suivant relatif à la mobilité professionnelle).

ARTICLE 11 – L'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS FONCTIONNELLES

Dans le cadre du nouveau modèle d'organisation, les salariés concernés verront leurs missions actuelles évoluer, dans le prolongement des activités qui entrent dans le périmètre de leur qualification.

Les évolutions fonctionnelles portées par ce projet résultent avant tout d'une nécessité d'adaptation des pratiques de gestion et des modes relationnels pour répondre aux attentes des assurés et tenir compte des pratiques de la concurrence. A ce titre, l'accompagnement, notamment par la formation, devra permettre de maintenir l'employabilité des salariés dans un contexte d'évolution des pratiques professionnelles et des attentes des clients.

Les orientations de la formation de MPJ prévoient à ce jour près de 1.700 heures de formation sur 3 ans, principalement des formations à destination des collaborateurs et des managers, sur la Relation Sociétaire, la négociation, l'utilisation des nouveaux outils et la technique juridique.

Ce dispositif initial calibré en fonction des offres de formation du marché, sera complété, aussi bien en terme de durée de formation que de thématiques, en fonction des besoins susceptibles de s'exprimer par la suite, du rythme d'apprentissage des salariés et des outils pédagogiques présents sur le marché.

En plus des dispositifs collectifs de formation, les parcours de formation pourront faire l'objet d'aménagement en fonction des profils et des besoins des salariés, avec la possibilité d'accentuer sur telle ou telle thématique.

Afin de conforter la Matmut dans son rôle d'entreprise apprenante, les parties signataires souhaitent mettre en place, pour les matières le nécessitant, une démarche de tutorat, qui complétera par un accompagnement pratique, les enseignements théoriques. Elles souhaitent par ailleurs encourager un apprentissage au moyen de partages d'expériences auprès d'acteurs externes (cabinets d'avocats, centres de négociation...).

Comme indiqué ci-dessus, les managers disposent des mêmes thématiques de formation que leurs équipes. En complément, ils disposeront de formations dédiées au management (pilotage de l'activité, accompagnement du changement et partage de bonnes pratiques, co-développement, Qualité de Vie au Travail...).

ARTICLE 12 – L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES PROFESSIONNELLES

Dans le prolongement de l'entretien RH (article 8.2 du Chapitre IV), les mesures de formation suivantes pourront être mobilisées en accord avec l'Entreprise.

Article 12.1. Un bilan de compétences financé par l'entreprise

Afin d'aider et d'appuyer la décision de mobilité professionnelle, l'Entreprise propose aux salariés concernés, et en concertation avec la RH, la possibilité de réaliser un bilan de compétences auprès d'un prestataire qu'elle aura choisi ou qu'elle aura validé. Ce bilan de compétences sera financé par l'entreprise et sera réalisé sur le temps de travail.

Le bilan de compétences permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles des salariés, leurs aptitudes et leurs motivations au soutien d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Avec l'accord du salarié, le bilan de compétences sera partagé avec la RH dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle et du parcours de formation.

Article 12.2. Des périodes d'immersion / découverte de nouveaux métiers

A l'occasion de l'entretien RH précité et le cas échéant à l'issue de la réalisation du bilan de compétences, il pourra être défini et mis en œuvre, en accord avec l'ensemble des parties prenantes, une (ou des) période(s) d'immersion et/ou de découverte de nouveaux métiers au sein de l'Entreprise.

Ces périodes se réaliseront sur le temps de travail. Les frais de déplacement seront pris en charge dans la limite du barème MATMUT en vigueur.

Les salariés volontaires au sein de l'Entreprise pourront accueillir leurs collègues en mobilité professionnelle pour leur présenter les missions et l'équipe.

Ces salariés pourront par la suite, si le projet d'évolution professionnelle est validé, être tuteurs dans la phase d'apprentissage nécessaire à la prise du nouveau poste.

Article 12.3. Un parcours de formation renforcé et personnalisé

Les salariés concernés bénéficieront en tant que de besoin, de parcours de formation et/ou d'accompagnement renforcés et personnalisés. Ces parcours de formation seront définis par le Service Formation en lien avec les parties prenantes.

En complément d'enseignements théoriques, des démarches de formation tutorale en situation de travail pourront être mises en œuvre, ainsi que des périodes d'immersion tant en interne qu'en externe. L'ensemble des dispositifs de formation sera mobilisé en tant que de besoin et en fonction des profils des salariés concernés (compétences acquises, expérience professionnelle...) afin de permettre l'atteinte de l'objectif professionnel de repositionnement interne sur un nouveau métier.

CHAPITRE VI – L'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE

Les dispositions du présent Chapitre sont applicables aux salariés dont le lieu de travail relève de l'un des sites non maintenus du réseau de Matmut Protection Juridique. Ces mesures ne se cumulent pas avec le dispositif prévu aux chapitres précédents. Ainsi le salarié qui s'inscrirait dans l'accompagnement prévu au présent article ne pourra pas bénéficier des mesures d'accompagnement des mobilités géographiques ou professionnelles prévues aux chapitres précédents.

L'Entreprise considère que l'allongement de la vie professionnelle nécessite pour ceux qui le souhaitent, d'être accompagnés afin d'aborder sereinement la transition entre leur vie active salariée et leur départ en retraite, notamment de manière progressive.

Par ailleurs, la Matmut, partie prenante de l'Économie Sociale et Solidaire, souhaite organiser ces modalités en lien avec ses valeurs de solidarité.

Les dispositions suivantes sont prises en l'état actuel des dispositifs légaux de retraite, pour une durée de trois ans à compter de la date de signature du présent accord.

L'Entreprise souhaite faire bénéficier les salariés concernés proches de la retraite, du dispositif légal de retraite progressive.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif légal de retraite progressive, le collaborateur doit, selon la réglementation en vigueur à la date des présentes :

- Avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération (soit 62 ans pour les générations nées depuis 1955), diminué de 2 ans,
- Justifier d'une durée de 150 trimestres d'assurance vieillesse et/ou de périodes reconnues équivalentes au régime général (ou d'autres régimes obligatoires),
- Exercer son activité professionnelle à temps partiel, sans pouvoir excéder 80 % (hors heures complémentaires), ni être inférieure à 40 % d'un temps plein,
- Avoir un temps de travail décompté en heures,

Les dispositions suivantes précisent les engagements réciproques et les modalités pour pouvoir bénéficier de la « retraite progressive solidaire » au sein de MPJ.

A titre d'information, l'Entreprise a choisi le partenaire « France Retraite » pour accompagner les salariés dans leurs démarches. Il est précisé que les négociateurs ont bénéficié pendant la négociation d'une demi-journée de formation sur la thématique de la retraite, dispensée par France Retraite.

ARTICLE 13 – ELIGIBILITE AU DISPOSITIF - INFORMATION ET AIDE SUR LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE SOLIDAIRE

Ce dispositif concerne les salariés pouvant potentiellement faire valoir leur droit à la retraite à taux plein au plus tard le 18 avril 2024.

Chacun des salariés potentiellement concernés pourra bénéficier d'un Bilan Retraite dont l'objectif est de valider l'éligibilité au dispositif, en déterminant et fiabilisant les droits à pension ainsi que la première date à laquelle le salarié pourra partir en retraite à taux plein, selon les conditions prescrites par le régime de la Sécurité sociale (ex : détection carrières longues).

Chaque salarié disposera d'un délai jusqu'au 15 septembre 2019 pour donner son accord pour la réalisation de ce Bilan Retraite en transmettant à France Retraite, un Relevé Individuel de Situation, et en autorisant France Retraite à communiquer à l'Entreprise, les seules informations nécessaires à la mise en œuvre du dispositif (ex : les études retraite). Les échanges entre le salarié et France Retraite, en vue de contrôler et/ou éventuellement de compléter les éléments de sa carrière, sont confidentiels.

Sera considéré comme éligible au dispositif de retraite progressive solidaire, tout salarié qui pourra prétendre à la retraite progressive, conformément à la réglementation en vigueur (pour rappel ci-avant), au plus tôt 6 mois après sa demande de retraite progressive auprès des organismes de retraite, et dès lors que sa durée dans le dispositif sera a minima de 6 mois. En tout état de cause, un même salarié ne peut bénéficier du dispositif de retraite progressive solidaire plus de 24 mois, ni postérieurement à l'acquisition de ses droits à pension de retraite à taux plein. La sortie du dispositif s'opère dès l'obtention du taux plein.

Lorsque le salarié est éligible au dispositif, et afin de l'accompagner à définir un projet d'aménagement de fin de carrière, il peut bénéficier auprès de France Retraite d'une étude d'impact du dispositif de retraite progressive solidaire.

Exemple : estimation financière :

- **du dispositif de la retraite progressive selon les 3 scénarios de temps d'activité définis à l'article 15 du présent accord,**
- **des coefficients de solidarité,**
- **du montant définitif de pension,**
- **de la réversion.**

La restitution de cette étude aura lieu lors d'un entretien conseil retraite avec France Retraite qui sera organisé dans les 15 jours de la remise de cette étude, et qui aura pour objet de lui apporter les précisions nécessaires à sa prise de décision. France Retraite l'informerá également des modalités pratiques de la retraite progressive (ex : dossier de demande auprès des organismes de retraite), et, en lien avec l'Entreprise, l'accompagnera pour définir un projet d'aménagement de fin de carrière.

Au plus tard dans le mois suivant cet entretien conseil retraite, le salarié informera l'Entreprise des éléments nécessaires à la mise en œuvre de sa trajectoire de fin de carrière :

- **la date à laquelle il s'engage à faire valoir ses droits à la retraite à taux plein,**
- **la formule de temps partiel annualisé retenue,**
- **l'option maintien des cotisations retraite base temps plein,**
- **les conditions d'utilisation de l'ensemble de ses droits CET,**

telles que précisées aux articles 14 et 15 du présent accord.

Le salarié informera également l'Entreprise du nom et des coordonnées de l'association qu'il aura choisie au titre du dispositif de mécénat de compétences. Afin de finaliser le projet d'aménagement de fin de carrière, l'Entreprise peut proposer au salarié n'ayant pas trouvé d'association, un accompagnement auprès d'un prestataire spécialisé sur le mécénat de compétences (mise en relation avec une association, accompagnement...). L'Entreprise vérifie que l'association répond aux exigences de l'article 238 Bis du code général des impôts. En tout état de cause, la mise en œuvre de ce dispositif nécessite que l'association soit agréée par l'Entreprise.

Le salarié doit informer l'Entreprise de ces éléments, 9 mois au moins avant la date de départ en retraite progressive envisagée. Ce délai a pour but d'intégrer le temps nécessaire d'instruction du dossier par les organismes de retraite et d'administration RH (ex : avenant temps partiel, convention mécénat de compétences, CET). Il appartient au salarié de procéder lui-même à la demande de retraite progressive auprès des organismes de retraite. Il lui appartiendra également, 6 mois avant le terme de la retraite progressive solidaire, de procéder à la demande de liquidation de ses droits à retraite.

ARTICLE 14 – DROITS ET DEVOIRS DES PARTIES AU TITRE DU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE SOLIDAIRE

Le salarié éligible au dispositif de retraite progressive s'engage à :

- Transformer son temps de travail en une formule de décompte en heures à temps partiel annualisé correspondant à 40 %, 60 % ou 80 % du temps de travail, dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après ;
- Donner ce temps, dans la limite de 40% maximum, auprès d'une association présentant un caractère d'intérêt général, répondant aux critères déterminés par l'article 238 bis du Code général des Impôts et dont le Siège est implanté sur le territoire français ou au sein de l'Espace Économique Européen ;
- Informer l'entreprise de la date à laquelle il bénéficiera du taux plein et faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention de ce taux plein, qui marquera la fin de la période de retraite progressive solidaire ;
- Utiliser l'ensemble des droits placés sur son Compte Épargne Temps (CET) au plus tard à la date à laquelle il partira en retraite progressive ou, pendant la période de retraite progressive, sous forme de complément de rémunération immédiate.

L'Entreprise s'engage à :

- Prendre à sa charge pendant la durée de la retraite progressive, le maintien des cotisations patronales à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général et complémentaire, si le salarié exprime la volonté expresse de prendre à sa charge le maintien des cotisations salariales à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général et complémentaire. Le salarié s'engage à n'exercer aucune autre activité professionnelle, salariée ou non salariée, de nature à entraîner son affiliation à titre obligatoire à un régime de sécurité sociale. L'accord de l'employeur et celui du salarié figurent dans l'avenant au contrat de travail organisant le temps partiel annualisé dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après, pour la durée de la retraite progressive. Chacune des deux parties peut dénoncer son accord dans les conditions réglementaires en vigueur. La dénonciation de l'accord par l'une des deux parties emporte celle automatique de l'accord de l'autre partie ;
- Verser sur le solde de tout compte une prime nette de charges sociales (charges salariales, CSG-CRDS, avant prélèvement à la source) correspondant à la prise en charge des coefficients de solidarité. Cette prime dont le montant sera déterminé par France Retraite dans les conditions de l'article 13 du présent chapitre, vise à permettre au salarié de partir à la retraite sans avoir à effectuer l'année supplémentaire prévue par l'article 12 de l'accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arcco-Agff du 30 octobre 2015. Cette prime sera versée sous réserve que le salarié soit bien pénalisé par le malus ;

- Considérer la période temps partiel de la retraite progressive comme une période temps complet pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 93 de la Convention Collective des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992 ;
- Dispenser le salarié d'activité au sein de MPJ dans la limite de 40% maximum correspondant au « temps associatif de mécénat de compétences ». Cette dispense d'activité est assimilée à du temps de travail effectif, et implique l'utilisation régulière des congés payés, des congés conventionnels et des jours de repos acquis pendant la période de dispense. Ils ne peuvent, en aucun cas, faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice en fin de période ;
- Conclure une convention tripartite de « mécénat de compétences » entre le salarié et l'entité accueillante pour organiser cette mise à disposition gracieuse.

Dans l'hypothèse d'une modification législative permettant de prévoir un dispositif de retraite progressive décompté en jours, les parties conviennent que ce dispositif serait accessible aux salariés en forfait-jours dans le cadre d'un forfait-jours réduit à 80 %, 60 % ou 40 %, soit, au jour des présentes, respectivement 171 jours, 128 jours ou 86 jours.

Dans le cas où le salarié ne serait plus amené à exercer ses fonctions au sein de MPJ avant son départ en retraite, l'Entreprise lui demandera de restituer dans un délai raisonnable tout matériel professionnel mis à sa disposition pour l'exercice de son activité (ordinateur portable, téléphone mobile, voiture de service...).

ARTICLE 15 – LE TEMPS PARTIEL ANNUALISE

Article 15.1. Les formules de temps partiel annualisé

Les trois formules de temps partiel annualisé correspondent à :

- **80% soit 1274 heures annuelles**
- **60% soit 959 heures annuelles**
- **40% soit 637 heures annuelles**

Le salarié a le choix entre l'une des trois formules précitées. A la date à laquelle son site de travail n'est plus maintenu, le salarié relève automatiquement de la formule à 40% (temps associatif de mécénat de compétences) en contrepartie d'une dispense de présence au sein de MPJ jusqu'au terme de la retraite progressive.

Les heures de travail au sein de MPJ (temps professionnel) et les heures passées au sein de l'association (temps associatif) peuvent faire l'objet, en concertation avec les parties prenantes (MPJ et l'association), d'un regroupement total ou partiel sur une ou plusieurs périodes de l'année, dans le respect des durées maximales de travail et de repos.

Les jours de congés et de repos acquis pendant la période de mise à disposition devront être posés sans possibilité de transfert sur le CET, par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Un calendrier indicatif de la répartition des heures de travail et de la pose des congés et des jours de repos sera établi préalablement au passage à temps partiel annualisé et au début de chaque période annuelle, en concertation entre le salarié et l'association précitée, et devra être communiqué à l'employeur.

La convention tripartite (dite de « mécénat de compétences ») précisera ces éléments.

Article 15.2. Les clauses obligatoires

Période de référence

La période de référence pour la comptabilisation des heures est l'année civile.

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires, toutes les heures excédant, en fin de période de référence, la durée annuelle de travail du salarié prévue dans la convention tripartite de mise à disposition.

Les heures complémentaires ne peuvent dépasser 1/10^{ème} de la durée annuelle prévue dans la convention tripartite de mise à disposition. Elles donnent lieu à des majorations de salaire de 10%.

Modification de la durée de travail et de répartition de la durée et des horaires de travail

Toute modification de la durée de travail ou de la répartition de la durée et des horaires de travail en cours de période interviendra par information de la hiérarchie (MPJ ou l'association) sous réserve d'un délai de prévenance du salarié de 3 jours ouvrés.

Lissage de la rémunération

Les salariés en temps partiel annualisé bénéficient d'une rémunération mensualisée et lissée, quelle que soit la répartition du temps de travail sur l'année.

Constat en fin de période ou en cas de sortie en cours de période

Lorsqu'il est constaté que le salarié, en fin de période ou en cas de sortie en cours de période, a réalisé un temps de travail supérieur à celui prévu, sur demande expresse de sa hiérarchie (MPJ ou l'association), ces heures sont rémunérées.

A contrario, s'il est constaté un écart entre les heures payées et les heures réellement effectuées, les heures dues par le salarié sont régularisées par tout moyen (utilisation de jours de congés ou de repos, CET, régularisation sur salaire...). Seules les absences qui ne seraient pas assimilées à du temps de travail effectif devront être régularisées. Ces situations font préalablement l'objet d'un échange avec l'employeur.

Prise en compte des absences en cours de période

Les absences, y compris pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle, sont décomptées en fonction de la durée réelle que le salarié aurait dû effectuer au moment de son absence.

Le temps est décompté de la durée effectivement planifiée du salarié et au minimum de la durée moyenne journalière de chaque semaine.

ARTICLE 16 – LES INDICATEURS DE SUIVI

Le suivi du présent accord est assuré via le partage et la mise à disposition sur la BDES des indicateurs suivants :

- Nombre de mobilités géographiques volontaires avec/sans déménagement
- Nombre d'enveloppes budgétaires versées dans leur intégralité et celles versées partiellement (article 6.3 de l'accord)
- Nombre de mobilités professionnelles volontaires en distinguant celles au sein de MATMUT et celles au sein d'AG2R La Mondiale
- Nombre de départs volontaires en retraite progressive solidaire avec indication de la formule temps partiel choisie
- Nombre de bilans de compétences
- Nombre de départs en congés pour création/reprise d'entreprise et nombre de retours au sein de l'Entreprise à l'issue du congé (article 10 de l'accord)
- Le cas échéant en complément du plan de formation, nombre d'heures de formation en distinguant celles relatives aux évolutions fonctionnelles (article 11 de l'accord) et celles relatives aux mobilités professionnelles (article 12 de l'accord)
- Nombre de contacts auprès de l'Espace Accompagnement

ARTICLE 17 – LA COMMISSION DE SUIVI, D'INTERPRETATION ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La Commission sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord et de représentants de la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise et de la Direction de MPJ.

La Commission se réunira a minima pendant la durée de la mise en œuvre du présent accord :

- une fois par mois la première année ;
- une fois par trimestre la seconde année ;
- une fois par semestre la troisième année.

Dans le cadre d'une démarche de poursuite du dialogue et de l'accompagnement volontaire des salariés concernés, la Commission assure un rôle de suivi et/ou d'interprétation de la mise en œuvre des mesures du présent accord.

Elle peut être saisie par la Direction ou par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, des questions d'interprétation de l'accord ou de situations individuelles pour traitement et recherche de solutions partagées.

ARTICLE 18 – LA CLAUSE DE REEXAMEN

Conscientes que le déploiement d'un tel dispositif s'effectue sur la base du volontariat, les parties signataires souhaitent faire un point d'étape pour examiner ensemble les suites à donner dans le déploiement du dispositif négocié en permettant notamment de corriger, d'amender, d'adapter les accompagnements en mobilité.

Les parties signataires souhaitent que l'ensemble des organisations syndicales représentatives examinent les solutions envisageables pour les salariés qui ne s'inscriraient pas dans cette dynamique de positionnement interne, en ouvrant une négociation au plus tard le 1^{er} mars 2020, afin de prévoir un accompagnement qui serait plus favorable que les dispositifs légaux et/ou conventionnels.

ARTICLE 19 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

La date d'entrée en vigueur est le 18 avril 2019.

La durée d'application des dispositions est prévue pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, soit le 17 avril 2022 à minuit, à l'exception du Chapitre VI qui cessera de produire ses effets au 17 avril 2024 à minuit.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 20 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L.2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

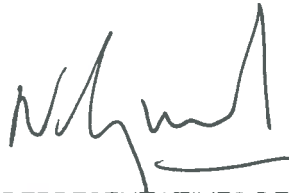
Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des parties signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de ROUEN.

Il sera à la disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait en sept exemplaires originaux

A Rouen, le 18 avril 2019

POUR LA DIRECTION DE L'UES MATMUT



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT

CFDT, *Christelle COURTEL* 

SN2A-CFTC, *Florence LE MASSON* 

CFE-CGC, *F. POICHET* 

CGT,

FO,

ANNEXE 1

BUDGET FORFAITAIRE MOBILITE GEOGRAPHIQUE AVEC DEMENAGEMENT (1)	24.000€ bruts + majorations éventuelles	
PRESTATIONS ACCOMPAGNEMENT « MA NOUVELLE VILLE » (MNV)	PRESTATIONS PRISES EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE	PRESTATIONS A DEDUIRE DU BUDGET FORFAITAIRE SI RETENUES PAR LE SALARIE
Mise à disposition d'un site internet dédié	OUI	
Entretien d'aide et de soutien à la décision de mobilité	OUI	
Aide à la recherche de logement	OUI	
<u>Logement en location</u>	via la subvention de l'aide MobiliPass (2)	
Présence de MNV le jour de la signature du bail, de l'état des lieux... (tarification à l'heure)		OUI
<u>Logement en location temporaire</u>		OUI
<u>Logement à l'accession</u>		
Courtage Immobilier	OUI Via PROJIMMO	
Aide à l'accession (différents modules)		OUI Les prestations peuvent être sollicitées indépendamment : Module 1 : Prospection Module 2 : Pré-visite Module 3 : Aide recherche logement
Soutien vente ou location du bien d'origine		
Avis de valeur	OUI	
Prestations d'accompagnement		OUI Les prestations peuvent être sollicitées indépendamment : -Estimation de rentabilité locative -Rapport d'expertise -Assistance location / mise en vente du bien
Accompagnement à l'organisation du déménagement et conciergerie administrative	OUI	
Présence de MNV le jour du déménagement		OUI
Assistance scolarisation des enfants via le site internet dédié		
Assistance recherche crèche/garde d'enfant via le site internet dédié	OUI	
Réalisation des démarches préalables (recherche, inscription)		OUI
Accompagnement à la recherche d'un établissement d'accueil pour enfant handicapé ou pour un (ou des) ascendants en perte d'autonomie		OUI
Accompagnement recherche emploi du conjoint		
Entretien préalable d'aide et de soutien (diagnostic d'employabilité)	OUI	
Prestations d'accompagnement (différents modules)		OUI Les prestations peuvent être sollicitées indépendamment : Module 1 : Projet professionnel Module 2 : Outils de communication Module 3 : Accompagnement à la recherche d'emploi
INDEMNITE DIFFERENTIELLE (3)	... € bruts	

(1) Montant brut soumis à charges sociales, CSG-CRDS et impôt sur le revenu

(2) Sous réserve du respect des conditions posées par Action Logement : le salarié devient locataire soit 3 mois avant l'événement, soit dans les 6 mois qui suivent l'événement ; prise en charge 1 fois tous les 2 ans ; conditions de plafonds de ressources

(3) Le différentiel entre le forfait et les dépenses TTC liées aux mesures MNV retenues par le salarié, sera versé en trois fois, sur le bulletin de paie sous forme d'une indemnité soumise à charges sociales/CSG-CRDS et à impôt sur le revenu via le PAS (prélèvement à la source)

ANNEXE 2 – Les contributeurs à la négociation

- CFDT :
- Pierrette LEGENDRE
 - Jean-Philippe BALUT
 - Virginie CORSIN
 - Christelle COURTEL
 - Nathalie CHABOT
 - Gilles HEMBERT
- CFE-CGC :
- Frédéric POICHET
 - Rudy ARACHELOFF
 - Pascale CHISNE
 - Olivier CONTROZORZI
 - Guy DULOT
 - Delphine FAURIE
 - Emilie HAMEURY
 - Olivier HANOTEAUX
 - Farida KARAD
 - Eddy MOREL
- FO :
- Elisabeth PEREZ
 - Catherine AUDIGUET PERRON
 - Michel CONVERT
 - Josiane GOSSIN
 - Thierry MARTI
 - Thierry PUZA
 - Zaynab SASSA

- SN2A-CFTC :
- Eric GOGOLEWSKI
 - Serge EL OLM
 - Yannick GUILLERME
 - Grégory JONNEAUX
 - Nadège LATORRE
 - Florence LE MASSON
 - Alexandre THEPIN

Les représentants de la Direction :

- Olivier RUTHARDT (DRH et Chef de file)
- Séverine ROLQUIN-BLUET (Resp. Relations Sociales)
- Laurent GEHAN (Juriste)
- Olivia ROZIER GUINOT (Matmut Protection Juridique)

La CGT a participé aux réunions de négociation mais a indiqué à plusieurs reprises ne pas souhaiter entrer en négociation.