Matmut
MA VALEUR SÛRE

ACCORD UES MATMUT

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET DES PROCHES AIDANTS

PERIODE TRIENNALE DU 1er JANVIER 2019 AU 31 DECEMBRE 2021

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET DES PROCHES AIDANTS

Matmut
MA VALEUR SÛRE

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 Groupe MATMUT, 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

OCIANE GROUPE MATMUT, Mutuelle dont le siège social est situé 8 terrasse du Front du Médoc 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

D'une part,

et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- *CFDT*: Christelle COURTEL
- *SN2A-CFTC*: Florence LE MASSON
- *CGT*: Mr CANTEL Laurent
- *CFE-CGC*: EDDY MOREL
- *FO*: Mme Patrice Chantelle

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

EM
CC FLM

NG

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 7

ARTICLE I – CADRE LÉGAL ET DÉFINITION 7

ARTICLE II – CHAMP D'APPLICATION 7

ARTICLE III – BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD 7

CHAPITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ENGAGEMENTS DIRECTEURS 9

ARTICLE I – UN BILAN POSITIF DES ACCORDS PRÉCÉDENTS 9

ARTICLE II – PRINCIPES GÉNÉRAUX 9

CHAPITRE III – LES ACTEURS DU PILOTAGE ET DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD 11

ARTICLE I – LA MISSION MATMUT POUR LE HANDICAP AU SERVICE DE LA POLITIQUE HANDICAP DE L'UES MATMUT 11

ARTICLE II – LES AMBASSADEURS HANDICAP, VÉRITABLES RELAIS DE LA POLITIQUE HANDICAP AU SEIN DE L'UES 12

ARTICLE III – LES RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES (RRH) AU CENTRE DU DISPOSITIF 13

ARTICLE IV – LES MANAGERS, DES ACTEURS IMPLIQUÉS SUR LE TERRAIN 13

ARTICLE V – LES TUTEURS, UN SOUTIEN AU QUOTIDIEN 14

ARTICLE VI – LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL, PARTIES PRENANTES DE L'ENTREPRISE 14

ARTICLE VII – LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT), PARTENAIRES D'UN DIALOGUE CONSTRUCTIF 14

CHAPITRE IV – UN PLAN D'EMBAUCHE AU SERVICE DE LA POLITIQUE SOCIALE AMBITIEUSE DU GROUPE 16

ARTICLE I – DES OBJECTIFS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT 16

ARTICLE II – DES SOURCES DE RECRUTEMENT DIVERSIFIÉES 16

ARTICLE III – EXAMEN DES CANDIDATURES ET ÉGALITÉ DES CHANCES 17

ARTICLE IV – VERSEMENT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 18

CHAPITRE V - PLAN D'INTÉGRATION ET D'INSERTION 19

ARTICLE I – MISE A DISPOSITION D'INFORMATIONS PRATIQUES A L'ATTENTION DU CANDIDAT / COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP 19

ARTICLE II – LA SENSIBILISATION DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL, UNE ÉTAPE IMPORTANTE DE L'INTÉGRATION 19

ARTICLE III – AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL 20

ARTICLE IV – SUIVI DE L'INTÉGRATION DU NOUVEL EMBAUCHÉ 20

EM FLM CC

EP NG

CHAPITRE VI - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DÉROULEMENT DE CARRIERE 21

ARTICLE I – UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ AUX DÉMARCHES ADMINISTRATIVES 21

ARTICLE II – ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL 21

ARTICLE III – LES AMÉNAGEMENTS TECHNIQUES 22

ARTICLE IV – LES ADAPTATIONS AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES ET AUX NOUVEAUX MÉTIERS DE DEMAIN 22

ARTICLE V – L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX 22

ARTICLE VI – ACCOMPAGNEMENTS ET AIDES FINANCIÈRES SPÉCIFIQUES 23

CHAPITRE VII – MESURES EN FAVEUR DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP 25

ARTICLE I – AMÉNAGEMENT DU RYTHME ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL 25

ARTICLE II – TEMPS PARTIEL LIÉ À UNE SITUATION DE HANDICAP 25

ARTICLE III – TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE DE L'ACCORD COLLECTIF TEMPS PARTIEL EN VIGUEUR 25

ARTICLE IV – AUTORISATIONS D'ABSENCES SPÉCIFIQUES 26

ARTICLE V – MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES 27

CHAPITRE VIII - MESURES EN FAVEUR DES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET DES TUTEURS LEGAUX PAR DECISION DE JUSTICE 28

ARTICLE I – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAVEUR DES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES 28

ARTICLE II – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAVEUR DES TUTEURS LEGAUX PAR DECISION DE JUSTICE 28

CHAPITRE IX - MESURES SPECIFIQUES EN FAVEUR DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS 29

ARTICLE I – AMÉNAGEMENT DU RYTHME ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL 29

ARTICLE II – DON DE CONGES ISSUS DU CET 29

CHAPITRE X – FORMATION A DESTINATION DE TOUS LES ACTEURS 32

ARTICLE I – DROIT A LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 32

ARTICLE II – PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS RELATIVES AU HANDICAP SUIVIES PAR LES SALARIÉS 32

ARTICLE III – SENSIBILISATION ET FORMATION DES ACTEURS PRINCIPAUX DANS L'ENTREPRISE 32

EM FM CC

NG EB

CHAPITRE XI – GARANTIE DU SUCCES : LA SENSIBILISATION DE TOUS 34

ARTICLE I – AMÉLIORATION DE LA PRÉVENTION 34

ARTICLE II – DES ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE 35

ARTICLE III – DES ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE 36

CHAPITRE XII – DES PARTENARIATS RENFORCES AVEC LES SECTEURS ADAPTÉS ET PROTÉGÉS..... 37

CHAPITRE XIII – MODALITÉS DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PRÉSENT ACCORD 38

ARTICLE I – LE BILAN ANNUEL..... 38

ARTICLE II – BUDGET DE L'ACCORD 38

ARTICLE III – RETRAITE PROGRESSIVE ET RETRAITE ANTICIPÉE POUR HANDICAP..... 39

CHAPITRE XIV - ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET EFFET DE L'ACCORD 40

ARTICLE I – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD..... 40

ARTICLE II – NOTIFICATION, DÉPOT ET PUBLICITÉ 40

Annexe 1 – Bilan des Accords précédents..... 41

Annexe 2 – Les Acteurs du Pilotage et de la mise en œuvre de l'accord 42

Annexe 3 - Récapitulatif des aides relatives au maintien dans l'emploi et déroulement de carrière 45

Annexe 4 – Indicateurs de suivi 47

EM
CC FLN

EP
NG

PRÉAMBULE

Le Groupe Matmut, acteur impliqué de l'économie sociale, développe depuis toujours un esprit mutualiste fondé sur les valeurs d'Engagement, de Solidarité et de Proximité. La politique d'emploi ainsi menée en faveur des personnes en situation de handicap ou assimilées, visible ou invisible, fait partie intégrante de sa politique sociale et est une expression de ses engagements en matière de diversité, d'égalité des chances et de lutte contre toute forme de discrimination.

L'UES Matmut a déjà signé un premier accord triennal, en 2012, pour développer une politique forte et durable en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou assimilées. En 2015, elle a renouvelé cet accord pour la période 2016-2018, afin de poursuivre son engagement. Il a ainsi été prévu d'installer les efforts réalisés en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi, et de permettre à la Mission Matmut pour le Handicap de mener une démarche d'emploi volontariste, en plaçant au cœur de sa politique le principe des aménagements de poste (matériels, organisationnels, etc.), et en se fixant l'objectif de 6% de taux d'emploi.

Par la signature d'un troisième accord d'entreprise relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou assimilées et les proches aidants, couvrant la période 2019-2021, l'UES Matmut souhaite innover et accentuer la contribution solidaire et active à l'égalité des chances, en instituant de nouveaux droits.

Grâce à l'implication de toutes les parties prenantes de l'Entreprise, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est passé de 2.23% en 2008 à 6.66% en 2017, soit une augmentation très significative qui témoigne de l'engagement et de la réussite de cette démarche dans l'Entreprise. Les actions fortes mises en place ces dernières années ont permis d'améliorer considérablement les conditions d'intégration des personnes en situation de handicap ou assimilées, ce qui s'illustre notamment par une augmentation de leur taux d'emploi.

Au-delà des chiffres, l'UES Matmut a pour objectif de faire de ce nouvel accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ou assimilées et des proches aidants, un dispositif novateur permettant à chacun d'exprimer sa différence et son potentiel et de participer pleinement au développement de l'Entreprise. La dimension Diversité est présente dans tous les projets menés par le Groupe, et rayonne dans tous les dispositifs d'accompagnement. C'est également l'occasion pour l'Entreprise de renforcer son rôle de « Complice de Vies » vis-à-vis de l'ensemble de ses salariés.

Sans attendre les nouvelles dispositions légales et le terme de l'accord en vigueur, les parties signataires entendent, à travers la signature d'un nouvel accord, renforcer les actions déjà initiées et créer de nouveaux droits, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi. Ces actions s'articuleront autour des quatre axes suivants :

- le renforcement du rôle de chacun des acteurs, au Siège et en régions,
- un plan d'embauche et d'insertion au service de la politique sociale ambitieuse du Groupe,
- des mesures visant à favoriser la Qualité de Vie au Travail et le maintien dans l'emploi,

EM
OC FM

NG EB

- la formation et la sensibilisation de tous les salariés sur toutes les questions relatives au handicap.

EM
CC FLJ

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE I – CADRE LÉGAL ET DÉFINITION

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Il vise également plus particulièrement les articles L. 5212-8 et suivants du Code du Travail aux termes desquels l'Entreprise peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé.

Les actions prévues par l'accord respectent le cadre juridique de l'accès à l'emploi des personnes handicapées ou assimilées, notamment, au regard du principe de non-discrimination tel que rappelé dans la délibération n° 2010-126 du 14 juin 2010 par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (HALDE).

Il est rappelé que, constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

ARTICLE II – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés de l'ensemble des Sociétés et Groupements constitués en Unité Économique et Sociale dans le cadre de l'Accord UES de 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 III – BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'UES Matmut en situation de handicap au sens de l'article L.5212-13 du Code du Travail, sous réserve de toute modification législative éventuelle.

A la date de conclusion des présentes, les salariés en situation de handicap et assimilés visés sont, en l'état de la règlementation, les personnes suivantes :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaire d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;

EM
CC FLM

NG

- les bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-3 et L.241-4 du code précité ;
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

S'ajoutent à cette liste les salariés ayant entamé, sur la base du volontariat, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'employeur la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de CDAPH, et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Le présent accord prévoit également des mesures :

- pour les stagiaires, sous convention de stages, visés par les conditions d'attribution de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) ;
- pour les bénéficiaires de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), par le biais de conventions avec Pôle Emploi ;
- pour les salariés de l'UES bénéficiant de l'AEEH (articles L541-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale ; article L513-1 du même code) pour leur enfant ;
- pour les salariés proches aidants (salariés qui viennent en aide à une personne atteinte d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, selon l'article L3142-25-1 du Code du Travail, rappelé au chapitre IX du présent accord).

EM
CC FLM

NL

CHAPITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ENGAGEMENTS DIRECTEURS

ARTICLE I – UN BILAN POSITIF DES ACCORDS PRÉCÉDENTS

Depuis la signature du premier accord, la politique de l'UES Matmut a permis à l'ensemble des parties prenantes d'engager de nombreuses actions et d'en constater les résultats positifs. C'est ainsi que la plupart des engagements pris ont largement été dépassés.

Un état des lieux exhaustif figure en Annexe 1.

ARTICLE II – PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'UES Matmut s'engage à ce que la situation de handicap du salarié ne soit pas un facteur discriminant en termes d'insertion, d'évolution de carrière, de mobilité fonctionnelle et/ou géographique, de rémunération et de formation. Elle garantit l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle.

Afin d'appuyer sa politique en faveur du handicap, l'Entreprise mettra en œuvre l'ensemble des moyens et dispositifs légaux en matière d'insertion professionnelle pour recruter des personnes en situation de handicap ou assimilées au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail : CDI, CDD, contrats en alternance, conventions de stage et autres dispositifs.

En outre, forte des expériences de ces dernières années, l'UES Matmut est convaincue que les périodes d'immersion sont essentielles pour favoriser l'intégration. Elle s'engage donc à poursuivre le développement des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel, principalement en lien avec Cap Emploi.

La mise en œuvre des dispositifs du présent accord repose sur l'accord du salarié en situation de handicap ou assimilé ou de son tuteur légal, le cas échéant.

Le soutien de l'ensemble des salariés de l'UES Matmut apparaît également indispensable, afin de déployer la mise en œuvre des principes posés par l'accord de façon significative en régions.

Tous les emplois existants ou à créer au sein de l'UES Matmut sont ouverts aux personnes en situation de handicap ou assimilées, y compris les postes d'encadrement, dans le respect des préconisations médicales. Les possibilités d'évolution, de formation, et de mobilité leur sont ouvertes au même titre que pour n'importe quel salarié, tout comme les dispositifs de formation professionnelle.

Les compétences et capacités de l'ensemble des salariés sont appréciées de manière identique et équitable.

Par ailleurs, l'intégration d'un salarié en situation de handicap dans son nouvel environnement de travail nécessite parfois la mise en œuvre d'un processus et/ou d'aménagements adaptés. Il doit permettre au salarié concerné de bénéficier des mesures d'accompagnement communes et, quand cela est nécessaire, de disposer d'aménagements raisonnables lui facilitant l'accès et le maintien dans un emploi.

EM -C FM

NG

L- ES

L'Entreprise prendra toutes les mesures appropriées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur en situation de handicap ou assimilé dont le métier ou le handicap évoluerait. Il en est de même en cas de reconnaissance d'une situation de handicap ou assimilé au cours de la vie professionnelle. Ainsi, l'UES Matmut souhaite garantir une insertion efficace tenant compte des besoins de chaque salarié.

L'Entreprise s'engage également à porter attention au handicap dans tous ses projets impactant les outils et/ou les métiers, afin que les situations et besoins des personnes en situation de handicap ou assimilées au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail susceptibles d'être concernées soient pris en compte de manière anticipée.

En cas d'évolution organisationnelle et/ou fonctionnelle qui nécessite la modification temporaire ou définitive du lieu de travail, la situation des salariés bénéficiaires du présent accord sera examinée avec une attention particulière et prioritairement par la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et des Relations Sociales (DGARHRS) pour favoriser le maintien dans le travail.

EM
CC FLM

NM
EP

CHAPITRE III – LES ACTEURS DU PILOTAGE ET DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le pilotage et la mise en œuvre du présent accord reposent sur la conduite et la coordination d'un réseau d'acteurs, au Siège et en régions. En Annexe 2, un tableau synthétique présente les rôles de chacun.

ARTICLE I – LA MISSION MATMUT POUR LE HANDICAP AU SERVICE DE LA POLITIQUE HANDICAP DE L'UES MATMUT

Afin de se donner les moyens de satisfaire ses engagements, la Mission Matmut pour le Handicap, intégrée à la DGARHRS, est chargée de piloter, coordonner et suivre la mise en œuvre des actions prévues dans le présent accord et d'en mesurer les résultats.

En lien avec les services de la DGARHRS et les autres Directions de l'UES, la Mission Matmut pour le Handicap développe et coordonne les actions engagées en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou assimilées au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail. Elle constitue une entité de soutien et de conseil pour les Responsables Ressources Humaines (RRH) et les managers.

Elle développe et anime également les actions de formation, de sensibilisation et de communication autour du Handicap et intervient pour le développement des partenariats notamment avec le secteur adapté.

La Mission Matmut pour le Handicap s'appuie, pour la mise en œuvre des actions du présent accord, sur un réseau d'acteurs de proximité, constitué :

- des Ambassadeurs Handicap, qui sont des salariés nommés par les Directions du Groupe, au Siège Social et/ou en régions ;
- des Responsables Ressources Humaines ;
- des managers ;
- des tuteurs ;
- du Service de Santé au Travail ;
- des CHSCT (conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE).

La Mission Matmut pour le Handicap assure également la représentation de l'UES en externe sur tous les sujets relevant du Handicap.

Elle dispose d'une adresse mail dédiée, matmutpourlehandicap@matmut.fr qui permet également un échange privilégié et confidentiel entre les acteurs et/ou les salariés et la Mission Matmut pour le Handicap.

EM FLM CC

ER

La Mission Matmut pour le Handicap gère la dotation budgétaire spécifique liée au handicap, et établit un bilan annuel des actions réalisées, sous un format adapté, aux destinataires suivants :

- la commission en charge de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la diversité et la Qualité de Vie au Travail (cf. Accord de Méthode « Se donner les moyens d'un dialogue social et économique, dynamique, responsable et de qualité ») ;
- l'ensemble des salariés, par l'intermédiaire du site intranet de l'Entreprise.

ARTICLE II – LES AMBASSADEURS HANDICAP, VÉRITABLES RELAIS DE LA POLITIQUE HANDICAP AU SEIN DE L'UES

Pour faciliter la déclinaison des plans d'actions au sein de chacune des structures de l'UES, la Mission Matmut pour le Handicap pilote et coordonne le réseau des Ambassadeurs Handicap, qui peuvent être un ou plusieurs par Direction/Filiale, au Siège Social et/ou en régions. Les Ambassadeurs Handicap sont le relai, sur le terrain, de la Mission Matmut pour le Handicap.

Pour une plus grande visibilité, la liste des Ambassadeurs Handicap figure sur l'intranet de l'Entreprise.

Dans le respect du secret médical, ils ont pour rôle de :

- se positionner dans leur Direction/Filiale comme interface de la Mission Matmut pour le Handicap, afin de faciliter les échanges entre les interlocuteurs ;
- assurer, au sein de la Direction/Filiale, le lien avec les interlocuteurs internes (RRH, services techniques, par exemple) ;
- informer, sensibiliser, communiquer sur la politique Handicap de l'UES Matmut auprès des salariés de leur Direction/Filiale, notamment sur les dispositifs mis en place en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de formation, de sensibilisation… ;
- aider et orienter les salariés en situation de handicap, ou ayant besoin de renseignements en lien avec le handicap, vers les interlocuteurs compétents (Mission Matmut pour le Handicap, RRH, manager, Service de Santé au Travail,…) ;
- appuyer et enrichir les réflexions sur les différents aspects de la politique Handicap de l'UES ;
- contribuer au déploiement des actions organisées par la Mission Matmut pour le Handicap, en support des actions nationales et/ou sur la base d'initiatives locales.

Ils sont nommés par les Directions/Filiales, pour la durée de ce nouvel accord, en tenant compte non seulement de leur bonne connaissance du métier, mais surtout de leur appétence et de leur volonté d'adhérer au projet.

EM
CC FM

VG EP

ARTICLE III – LES RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES (RRH) AU CENTRE DU DISPOSITIF

En lien avec la Mission Matmut pour le Handicap, le réseau des Ambassadeurs Handicap et les managers, les Responsables Ressources Humaines sont les interlocuteurs privilégiés des bénéficiaires du présent accord. Ils ont pour mission de décliner les actions et dispositifs prévus dans le présent accord auprès des salariés relevant de leur périmètre.

Ainsi, il leur appartient de :

- collaborer avec l'ensemble des acteurs : Mission Matmut pour le Handicap, Ambassadeurs Handicap, managers, Services de Santé au Travail, CHSCT (conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE), ergonome, spécialiste, etc., pour la mise en œuvre d'actions relatives à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou assimilés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;

- développer des partenariats locaux, privilégiés et durables, avec les structures externes spécialisées dans le domaine du handicap (Cap Emploi...) afin de se constituer un vivier de candidatures en adéquation avec les besoins de l'Entreprise ;

- représenter l'UES Matmut en participant à des actions de recrutements spécifiques locales (forums, salons de recrutement et/ou opérations évènementielles locales) et d'engager des actions de recrutement de personnes en situation de handicap ou assimilées avec les réseaux, organismes, prestataires, partenaires en matière de sous-traitance ;

- accompagner, conseiller et aider les salariés dans la constitution des dossiers (aides ou demande/renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé notamment) ;

- solliciter la Mission Matmut pour le Handicap en cas de situations spécifiques et/ou complexes nécessitant leur accompagnement.

ARTICLE IV – LES MANAGERS, DES ACTEURS IMPLIQUÉS SUR LE TERRAIN

Les managers, en lien avec les RRH, s'assurent de la bonne intégration de la personne en situation de handicap ou assimilée nouvellement recrutée ou en provenance d'un autre établissement au sein de son service. Pour cela, les managers ont pour mission de :

- sensibiliser l'équipe de travail accueillante ;

- s'impliquer et participer à la mise en œuvre des aménagements de poste qui pourraient être nécessaires au recrutement ou au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou assimilés (aménagements techniques et/ou organisationnels) ;

- prévenir le RRH de toute difficulté rencontrée et solliciter son propre accompagnement en cas de besoin.

EM
CC FLM

ARTICLE V – LES TUTEURS, UN SOUTIEN AU QUOTIDIEN

Comme tout nouvel embauché de l'Entreprise, le travailleur/stagiaire bénéficiaire du présent accord, bénéficiera de la présence d'un tuteur, qui a pour mission de :

- faciliter l'intégration du salarié au sein de l'équipe ;
- présenter le site d'affectation au salarié ;
- accompagner le salarié dans l'exercice de ses missions.

Le tutorat pourra également être mis en place au retour d'une longue absence.

Cette mission sera prise en compte par le manager, tant pour l'adaptation de la charge de travail du tuteur, que pour son évaluation individuelle, afin d'être valorisée.

ARTICLE VI – LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL, PARTIES PRENANTES DE L'ENTREPRISE

Les Services de Santé au Travail, à travers les médecins du travail, les professionnels de santé et les infirmières internes, le cas échéant, jouent un rôle de conseil et de sensibilisation auprès de l'Entreprise sur les préconisations d'aménagements de postes et sur les dispositifs facilitant l'embauche et le maintien des travailleurs en situation de handicap ou assimilés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail, ainsi que sur ceux luttant contre la désinsertion professionnelle.

Les Services de Santé au Travail sont également les interlocuteurs privilégiés de l'Entreprise et des salariés pour :

- la réalisation des visites d'information et de prévention, le suivi individuel de l'état de santé, des visites de reprise et de pré-reprise ;
- l'identification de réserves médicales durables ;
- l'anticipation de la survenance d'une inaptitude ou d'une restriction d'aptitude ;
- la préconisation d'aménagement de poste.

Les Services de Santé au Travail participent également aux actions de sensibilisation et/ou de prévention mises en œuvre par la Mission Matmut pour le Handicap.

ARTICLE VII – LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT), PARTENAIRES D'UN DIALOGUE CONSTRUCTIF

Les CHSCT, conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE (cf. Accord de méthode « Se donner les moyens d'un dialogue social et économique, dynamique, responsable et de qualité » signé le 30 mai 2018), sont associés à la détermination des mesures devant être prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

EM FLM CC

NG EP

Ainsi, chaque réunion trimestrielle de CHSCT prévoit, si besoin, à son ordre du jour, un point relatif aux mesures prises par l'Entreprise sur le sujet.

EM FLM
CC

ES

CHAPITRE IV – UN PLAN D'EMBAUCHE AU SERVICE DE LA POLITIQUE SOCIALE AMBITIEUSE DU GROUPE

ARTICLE I – DES OBJECTIFS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

L'UES Matmut s'engage à poursuivre et développer ses actions en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap ou assimilées par au moins 50 recrutements externes, dont idéalement 15 en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), sur les trois exercices couverts par le présent accord. L'Entreprise privilégiera autant les contrats à temps plein que les contrats à temps partiels choisis, et rappelle qu'elle mettra également en œuvre, pour ces recrutements de personnes en situation de handicap, l'ensemble des moyens et dispositifs légaux en matière d'insertion professionnelle.

Si ces objectifs sont atteints avant l'échéance du terme du présent accord, l'Entreprise poursuivra ses actions en faveur du handicap.

Tous les dispositifs existant en matière de recrutement et d'insertion professionnelle sont proposés, notamment les CDI, les Contrats à Durée Déterminée (CDD) dont les contrats de travail temporaires, les contrats en alternance, les conventions de stages, et les conventions de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), etc.

L'objectif fixé, mutualisé au niveau de l'UES Matmut, s'inscrit dans le cadre d'une obligation de moyen et doit être mis en perspective avec les autres engagements du présent accord.

ARTICLE II – DES SOURCES DE RECRUTEMENT DIVERSIFIÉES

Pour réaliser ces recrutements, l'UES Matmut fait appel à tout moyen permettant de favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap ou assimilées, en développant des partenariats avec le service public de l'emploi, des écoles, des universités, des associations et des organismes divers œuvrant dans le domaine du handicap.

L'UES Matmut développera un réseau de partenaires, au niveau national et local, (par exemple, avec Pôle emploi, Cap emploi, AGEFIPH, Handisup, Mission Handicap Assurance…), tout en s'appuyant sur l'expertise de cabinets de recrutement spécialisés.

L'Entreprise s'engage à porter sur les annonces de recrutement une mention relative à l'ouverture des postes à tous. Par exemple : « A compétence égale, ce poste est ouvert aux travailleurs en situation de handicap ou assimilés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail. Le Groupe Matmut s'engage en faveur de la diversité, l'égalité professionnelle, l'emploi des travailleurs handicapés. ».

L'Employeur examinera, dans une logique d'ouverture à la diversité, toutes les candidatures susceptibles de répondre à un besoin et à conserver celles pour lesquelles une suite immédiate ne peut être donnée, sous réserve du consentement du candidat et dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et, de manière générale, de la

EM
CC FLM

législation applicable aux données personnelles, notamment en ce qui concerne le consentement, le traitement et la durée de conservation des données.

Enfin, l'UES Matmut réitère son ambition de privilégier, autant que faire se peut, les périodes d'immersion.

La politique de partenariat avec les écoles contribue notamment à favoriser l'insertion professionnelle future de personnes en situation de handicap ou assimilées via des dispositifs tels que :

- **les contrats en alternance** : la formation en alternance sera utilisée chaque fois qu'elle sera la mieux adaptée au contexte (poste, profil), et qu'elle permettra de contribuer à la qualification de personnes en situation de handicap.
- **les conventions de stages** : les périodes de stage sont d'autres moyens de mise en situation qui permettent d'évaluer les aptitudes, le potentiel et les compétences de candidats à même d'enrichir le vivier de recrutement. Ces rencontres avec des candidats en situation de handicap contribuent largement à la sensibilisation des équipes accueillantes.

ARTICLE III – EXAMEN DES CANDIDATURES ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Le recrutement de travailleurs en situation de handicap ou assimilés au sens du présent accord doit être fondé sur :

- les compétences des candidats ;
- leur adéquation aux besoins de l'entreprise ;
- leur possibilité d'évolution professionnelle et/ou de reconversion interne.

L'entretien sera l'occasion pour le recruteur d'évoquer la politique handicap de l'Entreprise.

Il est ainsi convenu que le recrutement s'opère en garantissant une réelle égalité des chances. Cela étant, pour favoriser une évolution plus rapide de l'emploi de personnes en situation de handicap, l'Employeur s'engage à ce qu'à compétences équivalentes, le candidat bénéficiaire de la Loi du 11 février 2005 soit recruté en priorité. L'Entreprise applique ainsi la clause d'ouverture proposée par la HALDE [1](aujourd'hui, Défenseur des Droits).

[1] *« Clause d'ouverture » proposée par la HALDE (aujourd'hui, Défenseur des Droits) aux termes de laquelle, la mesure d'action positive mise en place au bénéfice des personnes handicapées ne peut pas conduire à exclure totalement les candidats non handicapés. Toutes les candidatures doivent faire l'objet d'une instruction et d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats et la priorité ne peut être admise que si elle permet de choisir entre des personnes ayant des compétences et qualifications existantes.*

EM CC FM

WG

L EB

ARTICLE IV – VERSEMENT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe d'apprentissage[2] est un moyen de participer aux coûts de formation liés à l'acquisition des compétences des bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005. A ce titre, après déduction des règlements obligatoires et sans que cette mesure n'impacte le budget de l'accord, l'entreprise s'engage à verser 3% de ses obligations en matière de taxe d'apprentissage à des organismes qui orientent leurs actions autour de l'amélioration des conditions de vie et d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap ou assimilées.

[2] Sous réserve des évolutions législatives et règlementaires en la matière

EM
CC FLN

CHAPITRE V - PLAN D'INTÉGRATION ET D'INSERTION

L'UES Matmut rappelle que l'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap ou assimilés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail sont facilités par la mise en œuvre d'actions favorisant le maintien dans l'emploi ainsi que la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation. La qualité de l'accueil d'une personne en situation de handicap est un facteur facilitant le développement personnel et professionnel du salarié tout au long de son parcours professionnel.

ARTICLE I – MISE A DISPOSITION D'INFORMATIONS PRATIQUES A L'ATTENTION DU CANDIDAT / COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Au moment de sa candidature et au cours des entretiens de recrutement, le candidat bénéficiaire du présent accord au sens de l'article III du chapitre I pourra demander que le présent accord lui soit transmis.

Lors de son intégration, le salarié bénéficiaire du présent accord au sens de l'article III du chapitre I se verra présenter, s'il le souhaite, par le RRH, l'étendue des droits issus du présent accord, ainsi que les différentes formes d'aides proposées. Le rôle de chacun est clairement défini, et les coordonnées de ses interlocuteurs privilégiés, communiquées.

Au-delà, le RRH pourra être sollicité pour toutes informations utiles à l'intégration et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Ces informations sont également transmises à tout salarié qui souhaite s'inscrire dans le processus de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Ainsi, dès qu'il sera informé de toute nouvelle demande de reconnaissance de statut de travailleur handicapé, le RRH organisera une prise de contact systématique, quels que soient les moyens (vis-à-vis, téléphone notamment) avec le salarié concerné. Le RRH se rapprochera également du manager à cette fin.

L'ensemble des informations relatives à la politique Handicap de l'UES Matmut est accessible, de manière permanente, sur le site intranet.

ARTICLE II – LA SENSIBILISATION DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL, UNE ÉTAPE IMPORTANTE DE L'INTÉGRATION

En concertation et avec l'accord préalable de la personne en situation de handicap ou assimilée au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe de travail accueillante peut, si nécessaire, être mise en œuvre en vue de faciliter l'intégration.

EM FLM

NL

Cette sensibilisation sera organisée par le RRH en lien avec le manager et, le cas échéant, avec le soutien de la Mission Matmut pour le Handicap. Le salarié concerné, ainsi qu'un spécialiste le cas échéant, y sera associé.

ARTICLE III – AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Lors du recrutement d'un salarié bénéficiaire du présent accord, ce dernier dispose d'un suivi adapté par les Services de Santé au Travail, par le biais d'une visite d'information et de prévention dans les trois mois suivant sa prise de poste.

L'Entreprise s'engage à examiner les éventuels aménagements de poste nécessaires à réaliser avant la prise de poste effective pour faciliter l'intégration du salarié en situation de handicap. Ces aménagements peuvent être d'ordre technique ou organisationnel. Le médecin du travail s'assurera de l'accord du salarié concerné avant transmission à l'Entreprise de toute information personnelle sensible le concernant.

A noter que les aménagements de poste concernent aussi les jeunes stagiaires handicapés dont les parents perçoivent l'AEEH, ainsi que les bénéficiaires de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Avec le soutien de la Mission Matmut pour le Handicap, les actions d'adaptation ou d'aménagement du poste de travail seront réalisées par le RRH, avec le concours du CHSCT (conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE), des Services de Santé au Travail, de la Direction concernée, des Services de la DGARHRS et/ou techniques internes. Le concours d'ergonomes ou autres spécialistes externes pourra être sollicité.

ARTICLE IV – SUIVI DE L'INTÉGRATION DU NOUVEL EMBAUCHÉ

Afin de garantir une intégration optimale du salarié/stagiaire en situation de handicap ou assimilé au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail, nouvellement arrivé à son poste, un bilan sera réalisé avec ce dernier avant la fin de la période d'essai, de la période d'immersion, ou du stage. Ce bilan a pour objectif d'ajuster, si nécessaire, les mesures mises en place et les nouveaux besoins identifiés, le cas échéant (aménagements, formations, outils pédagogiques…). Il permet aussi de faire le point sur l'intégration au sein de l'équipe. Ce bilan d'intégration et d'activité sera réalisé par le Manager et/ou le RRH.

Une copie du bilan sera adressée à la Mission Matmut pour le Handicap. Cette dernière, par l'intermédiaire du Président de l'instance, se chargera d'adresser au CHSCT (conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE), le cas échéant, la partie du bilan relative aux aménagements, après avoir pris soin de la rendre anonyme.

Par la suite, et tout au long de sa carrière professionnelle, le salarié en situation de handicap ou assimilé pourra solliciter, s'il le souhaite, un entretien annuel avec ses interlocuteurs privilégiés (Mission Matmut pour le Handicap, Manager, et/ou RRH).

EY FUT CC

N4 CB

CHAPITRE VI - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DÉROULEMENT DE CARRIERE

L'UES Matmut s'engage, par des mesures appropriées, sous réserve et dans le cadre des aptitudes au travail, préconisations et restrictions médicales émises par le médecin du travail, à trouver toute forme de reclassement et à maintenir dans l'emploi les salariés bénéficiaires du présent accord, ou ceux dont le handicap évolue, sauf dispense expresse de reclassement du médecin du travail dans le cadre des dispositions légales applicables et dans la mesure où les aménagements de postes ou les solutions de reclassement le permettent.

L'Employeur s'engage également à examiner avec attention, à compétences et qualifications égales, la candidature d'un salarié bénéficiaire du présent accord sur un poste permettant une mobilité géographique et/ou fonctionnelle demandée, et susceptible de garantir au mieux le maintien dans l'emploi.

Le RRH, en lien avec les interlocuteurs dédiés, recherchera toutes les voies et moyens permettant le maintien dans l'emploi du salarié visé par les dispositions du chapitre I – article III du présent accord, sous réserve et dans le cadre des avis médicaux délivrés par la médecine du travail.

ARTICLE I – UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ AUX DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Dès lors qu'un salarié souhaite faire reconnaître sa situation de handicap, l'Entreprise lui proposera un accompagnement personnalisé. Le salarié pourra prendre contact, à titre principal, avec le RRH, ou avec la Mission Matmut pour le Handicap, à titre subsidiaire, qui le conseillera notamment dans ses démarches visant à la reconnaissance officielle du handicap.

ARTICLE II – ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'adaptation des postes de travail liés au Handicap, l'Entreprise entend mettre en place différents types d'aménagement, compatibles avec son organisation et dans la mesure du raisonnable, notamment sur les moyens financiers et/ou administratifs à engager, à destination des salariés en situation de handicap ou assimilés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail. Ces mesures peuvent relever du domaine technique et/ou organisationnel et/ou de la formation et/ou du management. Le RRH coordonne les actions d'adaptation ou d'aménagement du poste de travail, avec le concours du CHSCT (conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE), des Services de Santé au Travail, des services techniques internes, de tout organisme spécialisé et/ou de la Mission Matmut pour le Handicap, le cas échéant.

ARTICLE III – LES AMÉNAGEMENTS TECHNIQUES

Pour les postes ayant des contraintes particulières (outils informatiques, écrans…), l'Entreprise s'engage à étudier les aménagements techniques et achats de matériel nécessaires, avec le concours du CHSCT (conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE), et/ou d'un ergonome, et/ou de ressources internes compétentes et/ou de spécialistes externes, le cas échéant.

ARTICLE IV – LES ADAPTATIONS AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES ET AUX NOUVEAUX MÉTIERS DE DEMAIN

L'Entreprise rappelle que les postes de travail des personnes en situation de handicap ou assimilées au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail font l'objet, si nécessaire (comme par exemple sur préconisations de la Médecine du Travail) d'une adaptation permanente aux nouvelles méthodes de travail comme aux nouveaux matériels et/ou aux outils.

Dans les services concernés par des mutations technologiques importantes, les personnes en situation de handicap ou assimilées directement concernées bénéficieront, si besoin, des mesures d'accompagnement et de formation adaptées. Compte tenu de la transformation digitale du Groupe Matmut, et de ses impacts, l'Entreprise portera une attention particulière aux personnes en situation de handicap.

Les situations et les besoins des personnes en situation de handicap ou assimilées susceptibles d'être concernées par un projet de réorganisation ou d'évolution, devront être pris en considération pour favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi, de manière anticipée lors de l'élaboration du projet.

ARTICLE V – L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX

Outre les mesures mises en œuvre tout au long du parcours professionnel des personnes en situation de handicap ou assimilées, l'Employeur s'engage à :

- faciliter les déplacements sur les lieux de travail et de formation ;
- améliorer l'accessibilité et l'évacuation des locaux de travail ;
- recenser et entreprendre les aménagements immobiliers nécessaires, dès l'entrée dans l'entreprise.

Les dépenses raisonnables concernant les aménagements seront affectées au budget du présent accord, à l'exclusion de celles relatives à la mise en conformité des locaux existants, l'accessibilité des locaux au public, la construction de nouveaux locaux.

Les études d'aménagement de postes sont coordonnées par le RRH, qui pourra faire appel aux services d'un ergonome et/ou de ressources internes compétentes et/ou de spécialistes externes, le cas échéant.

EM FM
CC

N4

ARTICLE VI – ACCOMPAGNEMENTS ET AIDES FINANCIÈRES SPÉCIFIQUES

L'UES Matmut rappelle que différentes aides sont mises en place au bénéfice du salarié en situation de handicap ou assimilé au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail pour lui permettre de mieux concilier sa vie professionnelle et les contraintes liées à son handicap.
Ces aides sont attribuées dans les conditions et plafonds décrits ci-dessous. Toute demande de dépassement fera l'objet d'une étude spécifique par la Mission Matmut pour le Handicap.

Pour les aides qui bénéficient d'une prise en charge par d'autres organismes, l'Entreprise complètera les aides déjà perçues par le salarié à ce titre, dans la limite des plafonds.

Si le salarié le souhaite, le RRH pourra accompagner le salarié dans la constitution de son dossier de demande d'aides auprès des différents organismes.

VI.1. AIDES À L'ACCÈS AUX LOCAUX DE TRAVAIL

Les salariés disposant de la carte de stationnement pour personne handicapée, pourront bénéficier :

- lorsqu'il existe un parking d'entreprise, d'un droit de priorité pour obtenir une place réservée dans la limite des places disponibles prévues à cet effet ;

- lorsqu'il n'existe ni parking d'entreprise, ni parking gratuit suffisamment proche du lieu de travail, d'une prise en charge financière des frais de parking, plafonnée à 1050 € par an sur présentation de justificatifs acquittés, et sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel). En effet, selon la circulaire DSS n°2005/523 du 24 novembre 2005 modifiant la circulaire DSS n°2005/389 du 19 août 2005, le remboursement des frais est exclu de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale s'ils ont été engagés sur la base du tarif le plus économique. A défaut, ils peuvent être requalifiés d'avantages en nature.

VI.2. AIDE AUX DÉPLACEMENTS ENTRE LE LIEU DE TRAVAIL ET LE DOMICILE

Une participation au financement d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail (transports spécialisés, contrats avec des compagnies de taxi, etc.) en fonction de la mobilité et des contraintes du salarié concerné, est versée, si besoin, après les autres aides dont le salarié a pu bénéficier.

Elle est plafonnée à 2100 € bruts par an sur présentation de justificatifs acquittés.

VI.3. PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ÉQUIPEMENT NÉCESSAIRE AU SALARIÉ EN LIEN AVEC SON HANDICAP POUR L'EXÉCUTION DE SON TRAVAIL

L'UES Matmut prend en charge, dans la mesure du raisonnable, notamment sur les moyens financiers et/ou matériels et/ou administratifs à engager, les équipements nécessaires au salarié bénéficiaire du présent accord pour l'exécution de son travail.

EM CC FM

NG

Elle pourra également prendre en charge des équipements nécessaires en vue de faciliter l'embauche, l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires du présent accord.

Cette prise en charge portera sur la différence restée à la charge du salarié après intervention de la Sécurité Sociale, de la mutuelle ou de toute autre aide accordée par un organisme privé ou public (comme par exemple, les mairies, les régions, les associations, etc.). Elle est plafonnée à 2 100 € bruts, par an et par personne, sur présentation des justificatifs pour la durée du présent accord. Au-delà, l'UES Matmut s'engage à examiner les situations exceptionnelles.

CHAPITRE VII – MESURES EN FAVEUR DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

ARTICLE I – AMÉNAGEMENT DU RYTHME ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Les salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail peuvent bénéficier d'aménagements particuliers du rythme de travail, sur préconisations de la Médecine du Travail.

Le RRH et le Manager s'engagent à tenir compte de ces préconisations et à adapter l'organisation du travail, en conséquence. L'Employeur s'engage également à examiner les moyens collectifs nécessaires pour accueillir, dans les meilleures conditions, le salarié en situation de handicap.

La Mission Matmut pour le Handicap sera tenue informée par le RRH des aménagements organisationnels mis en place.

ARTICLE II – TEMPS PARTIEL LIÉ À UNE SITUATION DE HANDICAP

Si le médecin du travail recommande, en concertation avec le salarié, le recours à un contrat de travail à temps partiel en raison d'une situation visée à l'article L. 5212-13 du Code du travail, l'Employeur s'engage à rechercher les solutions, notamment en termes de mobilité, d'aménagement de poste et de formation, etc., permettant d'adapter l'organisation du travail du salarié au regard des contraintes médicales identifiées et des contenus (missions, fonction, etc.) et/ou des rythmes de travail prescrits.

Dans ce cadre, l'aménagement du temps de travail peut s'organiser en dehors des dispositions conventionnelles en vigueur en matière de temps partiel choisi. Un avenant au contrat de travail formalisera, pour une durée d'un an renouvelable, ces formalités particulières. La rémunération sera modifiée en proportion du temps de travail.

ARTICLE III – TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE DE L'ACCORD COLLECTIF TEMPS PARTIEL EN VIGUEUR

Dans le but de favoriser l'accompagnement, les salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail qui bénéficient d'un temps partiel choisi selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise, auront la possibilité de cotiser pour la durée du présent accord à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général d'une part, et au titre du régime complémentaire, d'autre part.

Les parts, salariale et patronale, de cotisations au régime général, et le cas échéant, au régime complémentaire, correspondent à une activité à temps plein. Elles seront alors, pour la durée d'application du présent accord ou jusqu'au renoncement du salarié, prises en charge respectivement par le salarié et par l'Employeur pour la partie qui leur incombe.

EM CC FM

NG EP

ARTICLE IV – AUTORISATIONS D'ABSENCES SPÉCIFIQUES

Les collaborateurs visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail peuvent bénéficier, si besoin, d'autorisations d'absence spécifique :

- des autorisations d'absences pour soins particuliers en lien avec le handicap sur présentation d'un certificat médical respectant la procédure relative au secret médical ;
- des journées ou demi-journées d'absence pour les procédures administratives liées à la reconnaissance ou au renouvellement des statuts listés à l'article L.5212-13 du Code du Travail (convocations, commissions...) ;
- des autorisations d'absences pour toute démarche liée au handicap (achat de matériel, essai de matériel, etc.).

Ces autorisations d'absences spécifiques sont accordées dans la limite de cinq jours par an, tous motifs confondus, dont trois avec justificatifs.

Cette limite est proratisée pour les salariés à temps partiel à hauteur de leur durée contractuelle de travail, le résultat étant arrondi à la demi-journée supérieure.

Pour ce faire, le salarié concerné sollicitera une autorisation d'absence auprès de son manager et adressera le justificatif au RRH, dans la semaine qui suit cette absence. Ce dernier en vérifiera la matérialité et informera le manager de la validation de l'absence.

Les autorisations d'absences sont fractionnables en heures pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur durée de travail et en demi-journées pour les salariés employés dans le cadre d'un forfait annuel en jours.

Elles doivent figurer dans le planning individuel de gestion des absences.

Elles sont rémunérées comme du temps de travail. Pour autant, s'agissant d'autorisations d'absences spécifiques, elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, ni pour l'acquisition des Congés Payés (CP), ni pour celle des Jours de Récupération de Temps de Travail (JRTT), ni pour le calcul des heures supplémentaires. Ces autorisations d'absences spécifiques ne sont pas reportables, ne peuvent pas être épargnées dans le CET et ne sont pas monétisables.

Il est expressément convenu que le bénéfice des autorisations d'absence prévues au présent article se substitue aux dispositions conventionnelles, usages et décisions unilatérales antérieurs relatifs aux autorisations d'absence spécifique pour effectuer des démarches ou des soins (décision de la Direction Générale du 01/07/10 d'octroyer deux jours de congés supplémentaires par an pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, notamment pour leur permettre d'effectuer leurs démarches administratives nécessaires à la reconnaissance de leur statut).

EM FLM
CC

ARTICLE V – MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

A titre d'expérimentation, pour initier le système dans l'Entreprise, un dispositif appelé « mécénat de compétences » est mis en place.

Cette démarche consiste en une mise à disposition d'un salarié visé à l'article L 5212-13 du Code du Travail auprès d'une association dédiée au handicap, 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.

Pour information, un organisme est d'intérêt général s'il répond à trois critères :

- il ne profite pas à un cercle restreint de personnes ;
- il a une gestion désintéressée ;
- il ne mène pas d'opérations lucratives.

La mise en œuvre d'un mécénat de compétences nécessite que l'association soit agréée par l'UES Matmut préalablement. Le projet de mécénat doit donc faire l'objet d'une étude et acceptation préalable, puis d'un échange entre le salarié et son manager, avant d'être validé par la DGARHRS.

Le mécénat de compétences est ouvert, pour une durée maximale de deux ans, aux salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, qui souhaitent conclure leur vie professionnelle avec ce dispositif. Il convient donc de s'assurer, avant de s'engager dans ce dispositif, que les salariés aient acquis des droits suffisants pour prétendre à la retraite à l'expiration de la période de mise à disposition.

Les modalités de la mise à disposition, notamment la durée du mécénat ou la proportion minimale et/ou maximale du temps de travail, sont précisées dans une convention tripartite passée entre le salarié demandeur, l'entité accueillante et l'UES Matmut, selon les modalités de l'article L. 8241-3 du Code du Travail.

EM
CC FLM

NL EP

CHAPITRE VIII - MESURES EN FAVEUR DES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET DES TUTEURS LEGAUX PAR DECISION DE JUSTICE

ARTICLE I – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAVEUR DES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES

Les parents salariés percevant l'Allocation d'Éducation d'Enfants Handicapés pour leur(s) enfant(s) bénéficient :

- des journées « maladie d'enfants » et « rentrée scolaire » prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables, et ce quel que soit l'âge de l'enfant ;
- de cinq jours d'autorisations d'absence spécifique par famille, sur présentation de justificatifs, permettant notamment au salarié d'accompagner son enfant chez un spécialiste, pour la réalisation de soins ou de démarches administratives en lien avec le handicap. Les modalités d'utilisation et de gestion de ces jours sont les mêmes que celles posées à l'article IV du chapitre VII (proratisation pour les temps partiels, absences fractionnables en heures, non créatrices de droits, non reportables, non épargnables ni monétisables).

En outre, les salariés parents d'enfants handicapés, qui bénéficient d'un temps partiel choisi selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise, auront la possibilité de cotiser, pour la durée du présent accord, à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein, au titre de l'assurance vieillesse du régime général d'une part, et au titre du régime complémentaire, d'autre part.

Les parts salariale et patronale de cotisations au régime général, et le cas échéant, au régime complémentaire, correspondent à une activité à temps plein. Elles seront alors, pour la durée d'application du présent accord ou jusqu'au renoncement du salarié, prises en charge respectivement par le Salarié et l'Employeur pour la partie qui leur incombe.

ARTICLE II – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAVEUR DES TUTEURS LEGAUX PAR DECISION DE JUSTICE

Les salariés reconnus tuteurs légaux, par décision de justice, d'une personne reconnue handicapée, bénéficient des autorisations d'absences spécifiques, telles que prévues à l'article I du chapitre VIII, pour accompagner la personne reconnue handicapée chez un spécialiste, pour la réalisation de soins particuliers ou de démarches administratives en lien avec le handicap.

Par ailleurs, les parents d'enfants handicapés et les tuteurs légaux par décision de justice bénéficient du don de jours de congés selon les modalités prévues au Chapitre IX du présent accord.

EM FLM CC

NG EP

CHAPITRE IX - MESURES SPECIFIQUES EN FAVEUR DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-25-1 du Code du travail, résultant de la loi n°2018-84 du 13 février 2018, « un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés à un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap ».

La personne accompagnée par le salarié peut être :

- la personne avec qui le salarié vit en couple (conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité) ;
- l'ascendant du salarié, le descendant du salarié, ou l'enfant dont le salarié assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale, ou le collatéral du salarié jusqu'au 4e degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

ARTICLE I – AMÉNAGEMENT DU RYTHME ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Les proches aidants peuvent bénéficier d'aménagements particuliers du rythme de travail, sur préconisations de la Médecine du Travail.

Le RRH et le Manager s'engagent à tenir compte de ces préconisations et à adapter l'organisation du travail, en conséquence. L'Employeur s'engage également à examiner les moyens collectifs nécessaires pour accueillir, dans les meilleures conditions, le salarié concerné par l'article L. 5212-13 du Code du travail.

La Mission Matmut pour le Handicap sera tenue informée par le RRH des aménagements organisationnels mis en place.

ARTICLE II – DON DE CONGES ISSUS DU CET

Le présent accord prévoit la mise en place d'un dispositif spécifique pour les jours donnés provenant du CET d'un salarié. L'ensemble des jours de congés ainsi collectés sera affecté à un Fonds de Solidarité géré par la DGARHRS.

EM FM CC

NG EP

- Salariés donateurs

Les salariés qui souhaitent faire don de jours de repos issus de leur CET dans le cadre de ce dispositif, devront en informer la DGARHRS par voie de message écrit (mail, par exemple).

- Salarié bénéficiaire pouvant recevoir un don

Fondé sur la solidarité entre salariés, le don de jours de repos ne peut être attribué qu'aux salariés bénéficiaire du présent chapitre, disposant d'une ancienneté d'au minimum trois mois, qui ne disposent plus d'aucun jour de repos rémunéré, tous compteurs confondus (congés payés, RTT, CET, ...).

Tout salarié bénéficiaire du présent chapitre pourra en faire la demande par voie de message écrit (mail, par exemple), en cas de situation exceptionnelle et imprévue, auprès de la DGARHRS et sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessaire présence d'un aidant, selon la définition du présent chapitre.

Les demandes sont traitées par la DGARHRS dans leur ordre d'arrivée .

- Fonds de solidarité et gestion des dons

Un compte CET - Fonds de solidarité est créé à la signature du présent accord et sera alimenté par les dons des salariés effectués tout au long de l'année, ou lors de campagnes ponctuelles réalisées par l'Entreprise. A cet effet, et en cas de besoin, un appel aux dons sera régulièrement opéré par l'UES Matmut à l'attention de l'ensemble des salariés.

Les jours de don collectés dans le Fonds de Solidarité qui ne seraient pas utilisés au cours de l'année, seront reportés sur le ou les exercices suivants. La DGARHRS informera les salariés sur l'évolution du stock de jours ainsi collectés dans le cadre de ce dispositif.

A chaque fois que 5 jours ouvrés seront récoltés dans le Fonds de Solidarité, l'UES Matmut abondera ce dernier d'un jour ouvré supplémentaire, soit un abondement de 20%.

La DGARHRS créditera le compte de la personne bénéficiaire d'une première période d'absence pouvant aller jusqu'à 40 jours par an. Cette période de 48 jours maximum pourra, le cas échéant, et en fonction des considérations médicales, être renouvelée pour une période inférieure ou équivalente.

Les droits à congés et repos acquis par le bénéficiaire pendant chaque période d'absence devront être préalablement utilisés avant l'octroi d'une nouvelle période d'absence au titre de ce dispositif.

Par ailleurs, la valeur du jour donné est appréciée en unité de temps et non en unité d'argent. Ainsi, un jour temps d'une personne X équivaut à un jour temps d'une personne Y.

EM
CC FUN

Lorsqu'un salarié positionnera un jour de congé issu du Fonds de Solidarité, son salaire sera maintenu.

Ces jours ne sont pas reportables et ne peuvent être épargnés dans le CET. Ils ne sont pas créateurs de droits et ne sont assimilées à du temps de travail effectif, ni pour l'acquisition des Congés Payés (CP), ni pour celle des Jours de Récupération de Temps de Travail (JRTT), ni pour le calcul des heures supplémentaires. Dès lors, s'il doit être mis fin à l'absence de façon prématurée, le solde de jours est réaffecté au Fonds de Solidarité.

- Bilan du dispositif

A l'issue de la première année de mise en œuvre de ce dispositif, un bilan sera adressé à la Commission de suivi du présent accord définie à l'article II.4 du chapitre I de l'accord UES MATMUT « Se donner les moyens d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et de qualité », signé le 30 mai 2018.

Les parties signataires s'engagent à échanger sur ce dispositif lors de la réunion annuelle du Comité de Suivi prévue au Chapitre X du présent accord.

EM FLM

WG ER

CHAPITRE X – FORMATION A DESTINATION DE TOUS LES ACTEURS

ARTICLE I – DROIT A LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'Employeur rappelle que les personnes en situation de handicap ou assimilées au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail bénéficient, dans le cadre du plan de développement des compétences, des mêmes possibilités de développement personnelles et/ou collectives que l'ensemble du personnel.

Conformément à l'article L. 6112-13 du Code du travail, les personnes handicapées et assimilées, mentionnées à l'article L. 5212-13, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Afin de permettre au salarié en situation de handicap ou assimilé d'accéder et de suivre de manière équitable tout moyen de développement auquel il est convié, l'UES Matmut s'engage à mettre en place, dans la mesure du raisonnable, tous moyens matériels, humains et organisationnels adaptés (transports, hébergement, salles, matériels informatiques aménagés, etc.).

En ce sens, le salarié pourra informer le RRH ou le manager de son besoin de bénéficier d'un aménagement particulier pour participer à une formation.

ARTICLE II – PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS RELATIVES AU HANDICAP SUIVIES PAR LES SALARIÉS

L'Employeur s'engage à prendre en charge les formations nécessaires qui doivent être suivies par les salariés, concernés par le handicap, au titre de leur employabilité (par exemple : formation à la langue des signes).

ARTICLE III – SENSIBILISATION ET FORMATION DES ACTEURS PRINCIPAUX DANS L'ENTREPRISE

Convaincue que les actions de sensibilisation et/ou d'accompagnement et/ou de formation sont un préalable indispensable à l'appropriation des principes posés dans le présent accord, l'Entreprise s'engage à poursuivre ses efforts en la matière, au profit :

EM CC FM

NA EP

- des Ambassadeurs Handicap ;
- des Responsables Ressources Humaines ;
- des managers (y compris pour les nouveaux managers par l'introduction, dans leur parcours d'intégration, d'un module spécifique sur le thème de la diversité, et plus particulièrement du Handicap) ;
- des Tuteurs qui ont en charge un salarié en situation de handicap ;
- des Instances Représentatives du Personnel ;
- de certains services techniques internes (DGAOSII, DMGTI, par exemple).

CHAPITRE XI – GARANTIE DU SUCCES : LA SENSIBILISATION DE TOUS

Persuadée que les dispositions du présent accord doivent être comprises et relayées auprès de l'ensemble des salariés de l'UES Matmut, celle-ci s'engage à sensibiliser l'ensemble de ses salariés sur la thématique du Handicap.

L'enjeu est de développer une politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap en cohérence avec sa culture et ses valeurs.

Une campagne de communication et des actions de sensibilisation continueront d'être mises en place pour poursuivre l'évolution profonde et durable des mentalités et des comportements. Le succès de cet accord repose, en grande partie, sur l'appropriation du sujet par tous.

La Mission Matmut pour le Handicap a pour responsabilité, avec l'appui de l'ensemble des Directions de l'UES Matmut, de définir les différentes populations cibles internes et externes, les outils utilisés pour relayer les messages, et ce conformément à la politique de l'entreprise, dans la limite de l'enveloppe budgétaire dédiée.

ARTICLE I – AMÉLIORATION DE LA PRÉVENTION

L'UES Matmut souhaite améliorer la prévention en favorisant le plus en amont possible les échanges entre le salarié bénéficiaire de l'accord et les acteurs privilégiés (RRH, CHSCT, conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE, Service de Santé au Travail, Mission Matmut pour le Handicap ...).

En cas d'arrêt de plus de trois mois, le salarié en situation de handicap ou assimilé au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail pourra, le cas échéant, en lien avec le RRH et la Mission Matmut pour le Handicap, demander une ou plusieurs visites de pré-reprise.

Si le salarié en manifeste le souhait, un contact peut être conservé entre lui et l'interlocuteur de son choix.

En outre, l'Employeur s'engage à étudier la mise en place de dispositifs proposés par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et destinés à accompagner les salariés durant leurs absences de longue durée, et créer ainsi les conditions d'un environnement favorable à la reprise d'activité.

Dans l'hypothèse de la signature d'un accord collectif, une reprise en télétravail peut être envisagée, selon les modalités fixées en concertation entre le salarié, la médecine du travail et la Direction.

Par ailleurs, l'UES Matmut rappelle l'existence :

- d'un dispositif « Qualité de Vie au Travail », qui a pour finalité de prévenir les situations pouvant générer un sentiment de mal-être professionnel. Il s'agit d'accompagner le

EM CC FLT

NL EP

salarié et d'aider les acteurs du Groupe dans la recherche de solutions favorisant la résolution de la situation en cause. En toute neutralité, confidentialité, intégrité, le dispositif Qualité de Vie au Travail intervient en tant que facilitateur,

- du partenariat avec l'ACIST (Association de Conseil et d'Interventions Sociales du Travail), service d'assistance sociale par téléphone destiné à accompagner tout salarié rencontrant des situations personnelles difficiles.

Ces services pourront intervenir en soutien des salariés bénéficiaires de l'accord, tant pour leur apporter une écoute, que des conseils et aides appropriés à la situation rencontrée.

ARTICLE II – DES ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE

La campagne de communication interne vise à sensibiliser l'ensemble des salariés de l'UES Matmut en mettant à leur disposition des supports d'information et des outils pédagogiques adaptés.

La Mission Matmut pour le Handicap, en collaboration avec la Direction Communication, structurera un plan de communication sur les trois années de l'accord.

- Diffusion du présent accord à tous les salariés sur le site intranet

Le présent accord figurera sur l'intranet de l'Entreprise, dans l'onglet « Vie Sociale ». Le volet « Matmut pour le Handicap » comprend la liste des interlocuteurs et contacts du Groupe dans le domaine du handicap ainsi que des informations utiles sur le sujet (démarches administratives...).

- Présentation de l'accord et bilan annuel

Une présentation spécifique du contenu de l'accord sera réalisée auprès des acteurs visés par le chapitre III du présent accord.
Par ailleurs, chaque année, la Direction communiquera, à l'ensemble des salariés, via le site intranet, le bilan annuel des actions menées en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou assimilés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail (cf. exemple en Annexe1).

- Sensibilisation à la politique handicap dans le cadre du parcours d'intégration de tout nouvel embauché

La politique Handicap de l'UES Matmut sera évoquée dans le parcours d'intégration de tout nouvel embauché, comme par exemple, lors du temps d'intégration animé par la DGARHRS.

L'objectif est de présenter, dans les grandes lignes, la politique du Groupe Matmut en la matière, illustrée de divers exemples d'actions menées. L'espace dédié sur l'intranet de l'Entreprise servira de support à cette présentation.

Au-delà, l'objectif est de rappeler à tout nouveau salarié qu'il peut bénéficier d'un accompagnement pour le cas où il désirerait déclarer un handicap non évoqué lors du recrutement, ou si un handicap devait survenir au cours de sa vie.

- Actions de sensibilisation générale

Le Groupe Matmut poursuit ses actions de sensibilisation dynamique en utilisant des outils créés et en développant des partenariats (mascotte « Handdy », éditions hors série du journal interne de l'entreprise et articles dédiés, partenariat Free Handi'se Trophy, conférences, pièces de théâtre...).

Un rappel des informations sur le sujet sera effectué chaque année à l'attention de l'ensemble des salariés sur l'intranet.

- Actions de sensibilisation au handicap invisible

Le sujet du handicap invisible étant particulièrement « sensible », des actions de formation et/ou de sensibilisation seront réalisées auprès des salariés, avec l'appui des personnels formés et/ou spécialisés en la matière.

ARTICLE III – DES ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE

L'UES Matmut fera également connaître la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi qu'elle développe en faveur des travailleurs en situation de handicap par des actions de communication externe. L'Entreprise communiquera, notamment, sur son site internet et sur les réseaux sociaux, afin d'afficher ses valeurs à propos de la politique Handicap.

Ces actions pourront se traduire par :

- l'utilisation de la presse et des médias spécialisés ou non ;
- l'organisation et/ou la participation à des événements tels que la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées, les salons sur le thème du handicap et des événements culturels ou sportifs liés au sujet du handicap ;
- l'élaboration de plaquettes, de vidéos, d'affiches.

En lien étroit avec la Direction des Partenariats et la Fondation Paul Bennetot[3], la Mission Matmut pour le Handicap pourra soutenir :

- des structures spécialisées dans l'insertion ou l'accueil d'enfants ou d'adultes handicapés ;
- des initiatives innovantes technologiques qui favorisent l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ce soutien pourra se traduire par une aide matérielle, financière ou humaine (managériale ou de formation).

[3] La **Fondation Paul Bennetot**, fondation du Groupe Matmut, soutient des projets portés notamment par les services de soins et d'accompagnement mutualistes.

EM
CC FLM

JL CTP

CHAPITRE XII – DES PARTENARIATS RENFORCES AVEC LES SECTEURS ADAPTÉS ET PROTÉGÉS

Dans la continuité de ses engagements précédents, l'UES Matmut souhaite poursuivre ses actions vers le milieu protégé, et ce, dans une démarche solidairement responsable.

A cette fin, le Groupe Matmut favorise les recours à la sous-traitance en s'appuyant sur les filières métiers existantes des groupements réseau GESAT (Groupement national des Établissements et Services d'Aide par le Travail) et UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées). Cette démarche permet d'aider le secteur adapté et protégé à répondre à des appels d'offres de volumes importants.

L'Entreprise considère positivement sa participation à toute initiative, agréée par la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), permettant aux salariés du secteur de développer leurs compétences et d'accroître ainsi leurs chances d'intégrer ultérieurement le milieu ordinaire.

En complète cohérence avec cette démarche, la Mission Matmut pour le Handicap s'engage à rendre prioritaire le traitement de ses besoins par le milieu protégé et adapté, notamment dans le cadre d'appels d'offre.

Par ailleurs, et dans le cadre de sa politique Handicap, l'UES étudie tout partenariat avec des organismes spécialisés et associations œuvrant en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A titre d'exemple, le MicroDon, c'est-à-dire le don sur salaires (centimes ou euros), a été mis en place en faveur d'associations dont les actions favorisent le handicap.

CHAPITRE XIII – MODALITÉS DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PRÉSENT ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article II.4. du chapitre I de l'accord UES Matmut « Se donner les moyens d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et de qualité », signé le 30 mai 2018, le suivi de la mise en œuvre du présent accord est assuré par la Commission en charge de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la diversité et la qualité de vie au travail.

Cette commission est composée de :

- Représentants de la Direction ;
- 5 représentants par Organisation Syndicale Représentative dans l'Entreprise (dont 3 Délégués Syndicaux a minima).

Elle se réunit une fois par an.

En cas de nécessité, une réunion complémentaire pourra être organisée sur demande motivée d'au moins deux Organisations Syndicales Représentatives et/ou sur initiative de la Direction.

ARTICLE I – LE BILAN ANNUEL

Chaque année, suite aux déclarations DOETH (Déclarations annuelles Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés), un bilan sera présenté par la Direction aux membres du Comité d'Entreprise, conformément aux mesures transitoires et dans l'attente de la mise en place du CSE. Il sera établi pour l'année civile précédente.

Une copie du bilan sera également adressée à la DIRECCTE.

Le bilan annuel comprendra un certain nombre d'indicateurs chiffrés, mais également tout élément de nature à démontrer la mise en place effective des mesures contenues dans le cadre du présent accord (cf Annexe 4).

ARTICLE II – BUDGET DE L'ACCORD

Pour permettre le déploiement du présent accord durant les trois ans de sa validité, les parties signataires sont convenues d'adopter un budget prévisionnel triennal, ainsi que des modalités de fonctionnement de ce dernier.

Les parties prenantes sont conscientes des dispositions légales à venir et se réservent le droit de modifier les éléments ci-après.

- **Montant du budget prévisionnel triennal**

Sous réserve des dispositions légales à venir, le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par le présent accord sera égal au montant de la contribution tel que cela

EM CC FM

NG EP

figure dans les DOETH (Déclarations annuelles Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour l'année de conclusion de l'accord.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année en tenant compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires.

- **Modalités de fonctionnement**

Sous réserve des dispositions légales à venir, le financement des actions précisées dans les différents articles se réalise dans le cadre du budget disponible correspondant à la contribution que l'UES Matmut aurait dû verser en l'absence d'accord. Ces actions sont étudiées au cas par cas par la Mission Matmut pour le Handicap.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité pourront être reportées sur une autre ligne budgétaire de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant après information préalable des membres de la Commission en charge de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la diversité et la qualité de vie au travail

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra également être modifiée d'une année sur l'autre, afin de tenir compte des priorités de l'UES, après information préalable des membres de la Commission en charge de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la diversité et la qualité de vie au travail.

La politique mise en œuvre pourra aller au-delà du budget de référence. Pour permettre d'atteindre les objectifs et de satisfaire aux engagements convenus entre les parties signataires, l'entreprise financera si besoin, même au-delà du montant de la contribution susvisée, l'ensemble des actions prévues au présent accord.

A l'échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsisterait des fonds non utilisés, ceux-ci seront reversés à l'AGEFIPH, conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur.

Un suivi du budget sera réalisé par la Mission Matmut pour le Handicap et fera l'objet d'une présentation aux membres de la Commission en charge de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la diversité et la qualité de vie au travail.

ARTICLE III – RETRAITE PROGRESSIVE ET RETRAITE ANTICIPÉE POUR HANDICAP

Les parties rappellent que les dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la retraite progressive et à la retraite anticipée pour handicap s'appliquent dans les conditions de droit commun au sein de l'UES Matmut.

Les parties conviennent de réexaminer ces dispositifs en vue de les aménager, le cas échéant, en fonction des évolutions législatives à venir.

EM FM
CC

NG EP

CHAPITRE XIV - ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET EFFET DE L'ACCORD

ARTICLE I – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Sous réserve de son agrément, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit pour les années 2019, 2020 et 2021. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2019 et cessera automatiquement de produire ses effets et de plein droit à l'échéance du terme, soit au 31 décembre 2021. L'échéance du terme exclut toute poursuite des effets.

Les parties signataires auront la faculté de réviser le présent accord, notamment en raison des évolutions législatives, règlementaires ou conventionnelles postérieures, ou d'évolutions liées au contexte économique et social ayant présidé à sa rédaction. Les modalités de révision pourront intervenir conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE II – NOTIFICATION, DÉPOT 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.

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 en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de ROUEN. Il sera à la disposition des salariés sur l'intranet du l'UES MATMUT.

Fait à Rouen, le 31 août 2018

POUR LA DIRECTION DE L'UES MATMUT

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE L'UES MATMUT

CFDT, Chouistelle COURTEZ

SN2A-CFTC, Florence LE MASSON

CFE-CGC, Guy MORÉL

CGT,

FO,

Annexe 1 – Bilan des Accords précédents

Un employeur sur deux s'acquitte d'une pénalité financière ... L'ambition, c'est que les entreprises respectent l'obligation de 6% d'emploi de personnes handicapées.
Muriel Pénicaud
Ministre du Travail

Actions de **recrutement**

6,66 % Taux d'emploi au 31/12/**2017**

6,29 % Taux d'emploi au 31/12/2016

81 Collaborateurs Embauchés (tous types de contrats) en **2016** et **2017**

Objectif de l'accord : 50 sur 3 ans

Collaboration avec un **réseau d'acteurs locaux** (Handisup, La Chaine Normande, LADAPT, AGEFIPH / club d'entreprises, réseau d'acteurs spécialisés)

7 **Mission Handicap Assurance** Recrutements en contrat de professionnalisation en **2016 | 2018**

Participation aux Salons, Forums, ...
Partenariat avec le site internet handicap.fr

Salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
226 en 2016 | **263** en 2017

Accord triennal en faveur de l'emploi des personnes en situation de **handicap**
signé le 16 décembre 2015

Matmut
MA VALEUR SÛRE

Un bilan déjà très positif sur la période 2016/2017/mi-2018

Formation et accompagnement des acteurs

326 **Managers formés** à l'accompagnement des salariés en situation de handicap sur **2016** et **2017**

Partenariat avec le secteur protégé

302 unités bénéficiaires sur **2016 -2017**

Partenariats avec des entreprises du secteur protégé pour la réalisation de prestations de service (ANRH, sourdline, ...) ou d'achats (fourniture de bureau)

Plan de **maintien dans l'emploi** / mise en place des **compensations** équitables

Matmut pour le handicap

47 en **2016-2017**
Accompagnement de la mission Matmut pour le handicap dans la constitution de dossiers visant à la RQTH, à la demande de subvention AGEFIPH, avant la reprise lors d'un arrêt de travail de longue durée

81 en **2016-2017**
Aménagements de poste matériel et/ou organisationnel

Information et **sensibilisation**

Partenariat et participation au **Free Handi'se Trophy**,
Mascotte **Handdy**,
Arbre aux préjugés,
Collecte des **bouchons d'amour**,
Actions de **communication interne** ...

Les équipes et le Groupe Matmut récompensés par le **Grand Prix de la Mobilisation** de l'édition **FHT 2018**
(Codirathon, jeu « la course avant la course », UB : Ultra Boss)

DGA RESSOURCES HUMAINES ET RELATIONS SOCIALES | 60

Annexe 2 – Les Acteurs du Pilotage et de la mise en œuvre de l'accord

	Mission Matmut pour le Handicap	Ambassadeurs Handicap
ROLE	**Piloter, coordonner et suivre la mise en œuvre des actions prévues dans l'accord et en mesurer les résultats**	**Diffuser la politique Handicap Matmut dans leur Direction/filiale**
MISSIONS	• Développer et coordonner les actions engagées • Piloter et coordonner le réseau d'acteurs de proximité (ambassadeurs, RRH) : mission de conseil et de soutien • Développer et animer les actions de communication et de sensibilisation au Handicap • Développer des partenariats avec le secteur adapté • Gérer la dotation budgétaire dédiée au handicap • Communiquer sur les actions entreprises chaque année, auprès des IRP et de tous les collaborateurs • Représenter l'Entreprise à l'externe sur tous les sujets relevant du Handicap	• Être l'interface de la Mission Matmut pour le Handicap auprès de leur Direction/Filiale • Assurer le lien, au sein de leur Direction/Filiale, avec les interlocuteurs internes • Informer, sensibiliser et communiquer auprès des salariés au sujet de la politique Handicap • Aider et orienter les salariés en situation de handicap vers les interlocuteurs dédiés • Appuyer et enrichir les réflexions de la Mission Matmut pour le Handicap • Contribuer au déploiement des actions organisées par la Mission Matmut pour Handicap, au Siège et/ou en régions
CONTACT(S) REFERENT(S) PRIVILEGIE(S)	Correspondants internes et externes	Mission Matmut pour le Handicap

	Responsables Ressources Humaines	Managers	Tuteurs
ROLE	**Décliner les actions et dispositifs de la politique Handicap auprès des salariés relevant de leur périmètre**	**S'assurer de la bonne intégration d'un collaborateur en situation de handicap au sein d'une équipe et être l'interface avec le RRH**	**Accompagner au quotidien**
MISSIONS	• Collaborer avec l'ensemble des acteurs pour la mise en œuvre des actions • Développer des partenariats locaux, avec les structures externes spécialisées dans le domaine du handicap • Représenter l'UES Matmut en participant à des actions de recrutements spécifiques locales • Engager des actions de recrutement de personnes en situation de handicap • Accompagner, conseiller et aider les salariés dans la constitution des dossiers	• Sensibiliser l'équipe accueillante • S'impliquer et participer à la mise en œuvre des aménagements de poste nécessaires • Prévenir le RRH de toute difficulté rencontrée et solliciter, si besoin, son accompagnement	• Faciliter l'intégration du salarié au sein de l'équipe • Présenter le site d'affectation au salarié • Accompagner le salarié dans l'exercice de ses missions.
CONTACT(S) REFERENT(S) PRIVILEGIE(S)	Correspondants internes et externes	Responsables Ressources Humaines	Managers

	Services de Santé au Travail	CHSCT
ROLE	**Conseiller et sensibiliser l'Entreprise et les salariés en situation de handicap**	**Être associé à la mise en œuvre des actions facilitant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap**
MISSIONS	• Présenter à l'Entreprise les dispositifs permettant de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap • Réaliser le suivi médical des salariés en situation de handicap et identifier les réserves médicales durables • Anticiper la survenance d'une inaptitude ou d'une restriction d'aptitude • Préconiser des aménagements de poste • Participer aux actions de sensibilisation et/ou de prévention mises en œuvre dans l'Entreprise	• Être associé à la détermination des mesures devant être prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail
CONTACT(S) REFERENT(S) PRIVILEGIE(S)	Mission Matmut pour le Handicap et/ou Responsables Ressources Humaines	Responsables Ressources Humaines

Annexe 3 - Récapitulatif des aides relatives au maintien dans l'emploi et déroulement de carrière

	TEMPS DE TRAVAIL	AIDES FINANCIERES	AUTRES DISPOSITIFS
TRAVAILLEURS HANDICAPES ET ASSIMILES	• Aménagements du rythme et de la charge de travail (chap.VII, art. I) • Temps partiel possible hors cadre conventionnel (chap.VII, art. II) • Prise en charge des cotisations d'assurance vieillesse sur la base d'un temps plein pour les salariés handicapés à temps partiel choisi dans le cadre de l'accord du 01/12/05 (chap.VII, art. III) • Autorisations d'absence spécifique (chap.VII, art. IV)	• Frais de parking extérieur (à défaut de parking d'entreprise ou de parking gratuit à proximité) (chap.VI, art. VI.1) • Financement d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail (chap.VI, art. VI.2) • Équipements nécessaires au salarié en situation de handicap pour l'exécution de son travail (chap.VI, art. VI.3) • Prise en charge de formations relatives au handicap suivies par le salarié (chap. X, art. II)	• Accompagnement aux démarches administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (chap.VI, art. I) • Mesures d'adaptation des postes de travail dans les domaines techniques et/ou organisationnels et/ou de la formation et/ou du management (chap.VI, art. II) • Droit de priorité sur les parkings d'entreprise, dans la limite des places prévues à cet effet (chap.VI, art. VI.1) • Mécénat de compétences (chap. VII, art. V) • Retraite progressive et retraite anticipée pour handicap (chap. XIII, art.III) • Moyens matériels, humains et organisationnels adaptés pour faciliter la participation aux formations (chap.X, art. I)

	TEMPS DE TRAVAIL
PROCHES AIDANTS	• Aménagements du rythme et de la charge de travail (chap. IX, art. I) • Bénéficiaire don de congés (chap. IX, art. II)
PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES ET TUTEURS LEGAUX PAR DECISION DE JUSTICE	• Journées « rentrée scolaire » et « maladies d'enfants » sans plafond d'âge (chap. VIII, art. I) • Autorisations d'absences spécifiques pour les parents (chap. VIII, art. I) et les tuteurs légaux (chap. VIII, art. II) • Prise en charge des cotisations d'assurance vieillesse sur la base d'un temps plein pour les salariés parents d'enfants handicapés à temps partiel choisi dans le cadre de l'accord du 01/12/05 (chap. VIII, art. I)

Annexe 4 – Indicateurs de suivi

Chaque année, un bilan sera présenté aux membres du Comité d'Entreprise. Ce bilan sera établi pour l'année civile précédente et sera présenté au mois de Juin. Le bilan annuel comprendra :

- Un bilan chiffré concernant la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, comprenant les indicateurs suivants :

- le nombre de bénéficiaires reconnus par la CDAPH (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) ainsi que leur répartition par Société ;

- le nombre de salariés ayant obtenu la RQTH (ou un des statuts listés à l'article L.5212-13 du Code du Travail) ;

- le nombre de renouvellements de RQTH (ou un des statuts listés à l'article L.5212-13 du Code du Travail) ;

- une information sur la collaboration avec les établissements et services d'aide par le travail et les entreprises adaptées : les partenaires concernés, leur activité, le chiffre d'affaires versé, le nombre de personnes handicapées issue de cette collaboration intégrées dans l'Entreprise ;

- l'ancienneté et l'âge moyen des personnes en situation de handicap ;

- la répartition femmes/hommes ;

- la liste des emplois occupés ;

- la moyenne du nombre d'heures de formation.

- Un bilan des actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord et notamment :

- le nombre d'embauches de personnes en situation de handicap réalisées (CDI, CDD, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et stages) ;

- les aménagements matériels financés ;
- les actions de formation mises en œuvre à destination de personnes en situation de handicap ;

- les actions de sensibilisation mises en œuvre ;

- le nombre de collaborateurs ayant bénéficié du dispositif « Mécénat de compétences » ;

- le nombre de collaborateurs ayant bénéficié du dispositif « Don de congés » ;

- le nombre de jours donnés au Fonds de Solidarité destinés aux salariés « Proches Aidants » ;

- le partenariat avec les organismes spécialisés ;

- le bilan financier de l'accord (subvention AGEFIPH théorique / coût des actions et moyens mis en œuvre).

EM. FLM