

ACCORD RELATIF

A L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI,

AU RECRUTEMENT ET MAINTIEN DES SALARIES AGES DANS L'EMPLOI

ET A LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET COMPETENCES

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

Daniel HAVIS, d'une part,

et d'autre part,

- la section syndicale **CFDT**, représentée par *N. Rivi*
- le syndicat **SN2A-CFTC**, représenté par *Elain Jaja*
- le syndicat **CGT**, représenté par *Cartel*
- le syndicat **CFE-CGC**, représenté par *F. Poicuet*
- le syndicat **SNAP-UNSA**, représenté par *Philippe LENOINE*
- le syndicat **FO**, représenté par *D. Lopez*

Est conclu le présent accord portant sur l'insertion des jeunes dans l'emploi, au recrutement et maintien des salariés âgés dans l'emploi et à la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'UES MATMUT.

WR

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Article 1 – Collaborateurs concernés

Article 2 – Recrutement des jeunes en CDI

Article 3 – Intégration des jeunes au sein du Groupe

3.1. Journée d'intégration

3.2. Livret d'accueil

Article 4 – Formation et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

4.1. Accompagnement du jeune dans l'entreprise

4.2. Désignation d'un référent pédagogique

4.3. Parcours de formation

4.4. Livret individuel de formation

Article 5 – Entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et associant son référent pédagogique

Article 6 – Développement de l'alternance et recours aux stages

6.1. Développement de l'alternance

6.1.1. Recrutement en alternance

6.1.2. Journée d'intégration

6.1.3. Désignation d'un maître de stage ou tuteur

6.2. Recours aux stages

6.2.1. Développement de la pratique

6.2.2. Convention de stage

6.2.3. Objet du stage

6.2.4. Désignation d'un maître de stage

TITRE 2 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 7 – Collaborateurs concernés

Article 8 – Recrutement des salariés âgés en CDI

Article 9 – Maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 10 – Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

10.1. Formations visant à améliorer les conditions de travail et la prévention de la pénibilité

10.1.1. Accès prioritaire à la formation « Gestes et postures »

10.1.2. Accès privilégié aux stages de conduite pour les collaborateurs exerçant une activité itinérante

10.2. Adaptation / aménagement du poste de travail après avis de la médecine du travail

Article 11 – Développement des compétences et qualifications et accès à la formation

11.1. Entretien de seconde partie de carrière

11.2. Priorité accordée aux salariés âgés ayant sollicité une action de formation

Article 12 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité professionnelle et retraite

12.1. Formation « Préparation à la retraite »

12.2. Aménagement du temps de travail des salariés âgés par le recours au temps partiel en fin de carrière

12.3. Aménagement du temps de travail des salariés âgés par le recours à l'utilisation des jours placés sur le Compte Épargne Temps

12.4. Congé anniversaire – 40^{ème} anniversaire

TITRE 3 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Article 13 – Développement du tutorat

13.1. Compétences requises et missions du tuteur

13.2. Compétences pédagogiques du tuteur

13.3. Mise en œuvre de la mission de tutorat

13.4. Examen de la situation salariale du tuteur

TITRE 4 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 14 - Calendrier prévisionnel

Article 15 - Modalités de suivi de l'accord

15.1. Document annuel d'évaluation

15.2. Commission de suivi de l'accord

TITRE 5 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD

TITRE 6 : DUREE ET VALIDITE DE L'ACCORD

Article 16 – Durée de l'accord

Article 17 – Dépôt de l'accord

TITRE 7 : PUBLICITE DE L'ACCORD

TITRE 8 : REVISION DE L'ACCORD

Préambule

Le Groupe MATMUT soucieux de conserver sa réactivité et sa capacité d'adaptation permanente à son environnement, s'attache constamment à identifier les besoins en compétence d'aujourd'hui et de demain.

Fort de sa culture mutualiste, et dans le respect des valeurs qu'il incarne, le Groupe MATMUT accompagne ses collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle en participant activement au développement de leurs compétences.

La fidélité des collaborateurs au Groupe Matmut nécessite une mobilisation de tous les acteurs pour permettre à chacun de mener son parcours professionnel jusqu'à la fin de sa carrière dans les meilleures conditions.

Faire connaître les métiers de l'assurance, accompagner les étudiants dans leur parcours en tissant des relations avec l'enseignement supérieur est plus que jamais une nécessité.

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont conclu, le 19 octobre 2012, un accord national relatif au contrat de génération.

La loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013, portant création du contrat de génération, assure la transposition légale de ce dispositif.

Ainsi, face au chômage des jeunes et à l'allongement de la durée d'activité professionnelle, le présent accord conclu entre la Direction et les organisations syndicales signataires, a pour objet de définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi en privilégiant leur accès à un contrat à durée indéterminée, à embaucher et maintenir dans l'emploi des salariés âgés et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le prolongement de l'accord relatif à l'emploi des seniors au sein de l'UES conclu le 22/12/2009 pour une durée de 3 ans.

Préalablement à la négociation et la signature du présent accord, un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation des jeunes et des salariés âgés au sein du Groupe MATMUT a été réalisé et adressé aux Délégués Syndicaux.

Ce diagnostic porte sur :

- La pyramide des âges
- Le suivi de l'accord relatif à l'emploi des seniors du 22/12/2009
- Les compétences clés
- L'emploi des jeunes et leurs principales caractéristiques
- L'emploi des salariés âgés et leurs principales caractéristiques
- Les prévisions de départ à la retraite
- Les perspectives de recrutement 2013-2016
- Les conditions de travail des salariés âgés

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des engagements définis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle au sein de l'UES MATMUT signé le 24/06/2013.

TITRE 1 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Article 1 – Collaborateurs concernés

L'âge maximal des collaborateurs concernés par les actions décrites ci-après est fixé à :

- 26 ans
- 30 ans si le collaborateur est titulaire d'un doctorat ou d'études post-doctorales
- 30 ans si le collaborateur est reconnu « *travailleur handicapé* »

Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient également des dispositions prévues par l'accord du 26/09/2012 en faveur des personnes en situation de handicap au sein de l'UES MATMUT.

Article 2 – Recrutement des jeunes en CDI

Dans un contexte économique difficile et en adéquation avec les dispositions de l'accord de branche, l'UES MATMUT se fixe comme objectif l'embauche d'au moins 78 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) pendant la durée de l'accord.

Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés âgés (cf. article 9 du présent accord).

✚ *Indicateur : Suivi des recrutements de jeunes en CDI.*

Article 3 – Intégration des jeunes au sein du Groupe

Les conditions d'accueil des nouveaux embauchés sont déterminantes dans la réussite du processus d'intégration à l'entreprise.

3.1. Journée d'intégration

Tout jeune embauché en CDI bénéficie d'une journée d'intégration au cours de laquelle sont abordés les points suivants :

- Présentation générale de l'entreprise (Convention collective, Règlement Intérieur, Charte informatique et téléphonique, Temps de travail, Santé au travail, Rémunération, Congés, Formalités administratives, ...);
- Avantages sociaux (Mutuelle Santé, Prévoyance, Accès au logement, Accords d'entreprises,...);
- Évolution de carrière (Bourse à l'emploi, Université d'entreprise,...);
- Instances représentatives du personnel, Comité d'entreprise;
- Communication interne et externe.

Le support de présentation de la journée d'intégration est régulièrement mis à jour.


✚ *Indicateur : Pourcentage de jeunes embauchés en CDI ayant bénéficié d'une journée d'intégration.*

3.2. Livret d'accueil

Afin de faciliter la découverte et la connaissance du nouveau cadre de travail, un livret d'accueil sera remis aux jeunes embauchés à compter du 1^{er} mars 2014.

Ce document qui reprendra certains éléments présentés lors de la journée d'intégration, comprendra notamment la présentation de l'entreprise, de ses activités, du cadre de travail (horaires de travail, prise de congés, restauration), des consignes de sécurité, du règlement intérieur ainsi la présentation du rôle des instances représentatives du personnel.

Ce livret sera également accessible sur le site intranet du Groupe MATMUTNET.


 *Indicateur : Pourcentage de jeunes embauchés ayant reçu un livret d'accueil.*

Article 4 – Formation et accompagnement du jeune dans l'entreprise

4.1. Accompagnement du jeune dans l'entreprise

Le Groupe MATMUT s'engage à mener, pendant la durée du présent accord, une réflexion générale relative à l'accompagnement du nouvel embauché.

Cette réflexion portera notamment sur le rôle que pourrait avoir un accompagnateur volontaire pour aider le jeune embauché à mieux appréhender les règles de fonctionnement de l'entreprise, l'environnement de travail et l'organisation des différents services.

 *Indicateur : Information des membres de la Commission (cf. article 15.2 du présent accord) de l'évolution de cette réflexion.*

4.2. Désignation d'un référent pédagogique

La formation individuelle de tout jeune embauché au sein du Groupe est dispensée par un référent sélectionné pour ses compétences techniques et pédagogiques.

Sa mission consiste en la prise en charge de la formation individuelle et quotidienne du jeune embauché.

Les coordonnées du référent et ses principales expériences professionnelles seront indiquées dans le livret individuel de formation remis au nouvel embauché.

 *Indicateur : Pourcentage de formation de jeunes embauchés dispensée par un référent.*

4.3. Parcours de formation

La culture de formation est ancrée dans les valeurs du Groupe MATMUT.

Ainsi, le jeune embauché bénéficie au cours de la première année de son embauche, d'un parcours de formation organisé en modules collectifs et ce complémentirement au suivi quotidien réalisé par le référent pédagogique.

Le contenu du parcours de formation permettra au jeune embauché de disposer des connaissances théoriques nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle.

Les dates retenues pour les formations collectives seront portées à la connaissance du jeune embauché grâce au livret individuel de formation.

🚩 *Indicateur : Pourcentage de jeunes embauchés ayant bénéficié d'un parcours de formation.*

4.4. Livret individuel de formation

Afin de permettre à tout jeune embauché de suivre l'évolution de sa formation et s'investir pleinement dans sa réussite, à compter du 1^{er} janvier 2014, un livret individuel de formation lui sera remis dès son arrivée dans l'entreprise.

Ce document comprendra, outre le nom et les coordonnées du référent pédagogique dédié à sa formation individuelle, le parcours de formation collectif ainsi que les modalités d'entretien de suivi avec son supérieur hiérarchique.

🚩 *Indicateur : Pourcentage de jeunes embauchés ayant reçu un livret individuel de formation.*

Article 5 – Entretien de suivi de formation entre le jeune, son responsable hiérarchique et associant son référent pédagogique

Cet entretien, qui est sans incidence directe sur l'issue de la période d'essai, se déroule à mi-parcours de celle-ci. Il associe le référent pédagogique en charge du suivi du collaborateur.

L'objectif de l'entretien est de s'assurer du bon déroulement de la formation, permettant l'assimilation des connaissances nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle.

La date de l'entretien est portée à la connaissance du jeune embauché grâce au livret individuel de formation.

🚩 *Indicateur : Pourcentage d'entretiens de suivi de formation réalisés pendant la période d'essai.*


Article 6 – Développement de l’alternance et recours aux **stages**

La pratique de l’alternance et des stages permet de promouvoir la diversité en matière de recrutements.

6.1. Développement de l’alternance


6.1.1. Recrutement en alternance

La MATMUT réaffirme à travers les actions développées ci-après sa volonté d’accueillir des jeunes en alternance afin de contribuer efficacement à les former à un métier et ce en vue de réussir leur insertion professionnelle.

 *Indicateur : Mise à jour de l’indicateur « Contrats en alternance » du diagnostic.*

6.1.2. Journée d’intégration

Tout nouvel alternant bénéficie de la journée d’intégration prévue dans le cadre des dispositions de l’article 3.1 du présent accord.

 *Indicateurs : Pourcentage d’alternants ayant bénéficié d’une journée d’intégration.*


6.1.3. Désignation d’un maître d’apprentissage ou tuteur

La formation individuelle de tout alternant au sein du Groupe est dispensée par :

- Un maître d’apprentissage dans le cadre d’un contrat d’apprentissage,
- Un tuteur dans le cadre d’un contrat de professionnalisation.

Reconnu pour ses capacités pédagogiques, le maître d’apprentissage ou le tuteur est volontaire et sa mission consiste en la prise en charge de la formation individuelle et quotidienne de l’alternant.

Les coordonnées du maître d’apprentissage ou du tuteur seront indiquées dans le livret individuel de formation remis à l’alternant.

 *Indicateur : Nombre de maîtres d’apprentissage et de tuteurs volontaires sélectionnés.*

6.2. Recours aux stages

6.2.1. Développement de la pratique


Le Groupe MATMUT mène une politique active et diversifiée en matière de stages en entreprise en proposant des opportunités adaptées aux différents cursus : BTS, DUT, licence, master, école de commerce, école d'ingénieurs...

Les stagiaires au sein du Groupe MATMUT participent pleinement à la vie de l'entreprise et ont ainsi l'opportunité d'exprimer leur potentiel et démontrer leur implication.

 *Indicateur : Nombre de stagiaires accueillis au sein du Groupe.*

6.2.2. Convention de stage

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par les dispositions du Code de l'Éducation et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé par une convention conclue entre l'entreprise, le stagiaire et son établissement d'enseignement.

 *Indicateur : Nombre de conventions de stage régularisées.*

6.2.3. Objet du stage


Le stage au sein du Groupe MATMUT n'a pas pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à l'exercice d'un poste de travail permanent dans l'entreprise. Le stage s'inscrit dans une logique pédagogique. Il est axé sur un sujet pragmatique en lien avec la formation suivie par le stagiaire.

Le thème du stage figure dans la convention de stage (cf. article 6.2.2.).

6.2.4. Désignation d'un maître de stage

L'accueil et l'accompagnement du stagiaire au sein du Groupe sont assurés par un maître de stage.

Reconnu pour ses capacités pédagogiques, le maître de stage est sélectionné sur la base du volontariat.

 *Indicateur : Nombre de maîtres de stages volontaires sélectionnés.*

TITRE 2 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 7 – Collaborateurs concernés


L'âge minimal des salariés concernés par les engagements ci-après est fixé à :

- 55 ans si le collaborateur est reconnu « *travailleur handicapé* »
- 57 ans

Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient également des dispositions prévues par l'accord du 26/09/2012 en faveur des personnes en situation de handicap au sein de l'UES MATMUT.

Article 8 – Recrutement des salariés âgés en CDI


Dans un contexte économique difficile, l'UES MATMUT se fixe comme objectif de maintenir la moyenne des embauches des salariés âgés en contrat à durée indéterminée (CDI) réalisée sur les trois derniers exercices disponibles.

 *Indicateur : Suivi des recrutements des salariés âgés en CDI.*

Article 9 – Maintien dans l'emploi des salariés âgés

En adéquation avec les dispositions de l'accord de branche, l'UES MATMUT se fixe comme objectif le maintien dans l'emploi d'au moins 78 collaborateurs âgés pendant la durée de l'accord.

Ce maintien dans l'emploi correspond au recrutement en CDI d'un nombre équivalent de jeunes salariés (cf. article 2 du présent accord).

 *Indicateur : Mise à jour de l'indicateur « Poids dans les effectifs » des salariés âgés du diagnostic.*

Article 10 – Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité


Compte tenu notamment de l'allongement de la durée de l'activité professionnelle, le Groupe MATMUT souhaite garantir un environnement de travail permettant à ses collaborateurs d'exercer leur activité dans les meilleures conditions, et ce jusqu'à la fin de leur carrière.

10.1. Formations visant à améliorer les conditions de travail et la prévention de la pénibilité

10.1.1. Accès prioritaire à la formation « Gestes et postures »

La formation « *Gestes et postures* » proposée au sein de notre Groupe permet à chaque collaborateur d'appliquer des techniques adaptées au poste de travail afin d'adopter les bonnes attitudes ; le collaborateur devenant ainsi acteur de sa propre prévention.


Les salariés âgés bénéficient d'un accès prioritaire à cette formation.

 *Indicateur : Nombre de salariés âgés ayant sollicité la formation « Gestes et postures » / Nombre de salariés âgés ayant bénéficié de la formation « Gestes et postures ».*

10.1.2. Accès privilégié aux stages de conduite pour les collaborateurs exerçant une activité itinérante

Les stages de conduite proposés au sein de notre Groupe permettent aux participants de mieux appréhender les situations de danger rencontrées dans le cadre de la conduite.


Les salariés âgés exerçant une activité itinérante bénéficient d'un accès privilégié aux stages de conduite proposés.

 *Indicateur : Nombre de salariés âgés ayant sollicité un stage de conduite / Nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'un stage de conduite.*

10.2. Adaptation / aménagement du poste de travail après avis de la médecine du travail

Compte tenu de leur situation personnelle ou professionnelle, certains salariés peuvent être amenés à solliciter auprès de la médecine du travail une adaptation ou un aménagement de leur poste de travail.

Le Groupe MATMUT s'engage à suivre les indications médicales et procéder à l'adaptation des postes de travail des salariés âgés dans un délai d'un mois, après avis rendu par la médecine du travail.

 *Indicateur : Nombre d'adaptations / aménagements du poste de travail sollicités par la médecine du travail par des salariés âgés / Nombre d'adaptations / aménagements réalisés dans ce cadre.*

Article 11 – Développement des compétences et qualifications, accès à la formation

Afin de favoriser son employabilité, sa mobilité, chaque salarié volontaire peut faire valoir ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation, soit par ses expériences professionnelles tout au long de sa vie.

11.1. Entretien de seconde partie de carrière

L'intérêt commun de la Direction et de ses collaborateurs est de valoriser et mettre à profit les compétences et les expériences acquises tout au long de la carrière professionnelle.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans cette démarche, le Groupe MATMUT maintient la pratique de l'entretien de seconde partie carrière initialement mis en place dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des seniors du 22/12/2009.

Par dérogation aux dispositions du présent titre, cet entretien de carrière est proposé à l'ensemble des collaborateurs à compter de leur 45^{ème} anniversaire.

L'objectif réside en la poursuite de la dynamique initiée, permettant aux collaborateurs de s'engager activement dans la réalisation de leur projet professionnel.


Ainsi, les collaborateurs de 45 ans et plus bénéficient d'un entretien professionnel au cours duquel sont étudiées leurs aspirations et les perspectives offertes par le Groupe.

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

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

- Évoquer leur parcours professionnel
- Mettre en avant leur expérience
- Exprimer leurs souhaits
- Anticiper leur projet de retraite


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

 *Nombre de salariés âgés ayant sollicité un entretien de seconde partie de carrière / Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés.*

11.2. Priorité accordée aux salariés âgés ayant sollicité une action de formation

L'âge du collaborateur n'est pas en soi un critère d'accès aux actions de formation proposées.

Toutefois, les salariés âgés qui manifestent le souhait de maintenir leurs compétences, bénéficient d'une priorité de traitement de leur demande.


 *Indicateur : Nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une action de formation au cours de l'exercice.*

Article 12 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité professionnelle et retraite

Compte tenu de l'allongement de l'activité professionnelle et dans l'esprit de l'accord relatif à l'emploi des seniors signé avec les partenaires sociaux le 22/12/2009, le Groupe MATMUT confirme la nécessité de proposer à ses collaborateurs un accompagnement pour leur fin de carrière et la transition entre activité professionnelle et retraite.

12.1. Formation « Préparation à la retraite »


Le Groupe MATMUT propose aux collaborateurs âgés une formation dédiée à la préparation à la retraite.

 *Indicateur : Nombre de formations sollicitées par les collaborateurs âgés / Nombre de formations suivies par les collaborateurs âgés.*

12.2. Aménagement du temps de travail des salariés âgés par le recours au temps partiel en fin de carrières

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

Sauf nécessités impérieuses de service, il est fait droit à l'ensemble des demandes de travail à temps partiel formulées par les collaborateurs âgés (tels que définis à l'article 7 du présent accord).

 *Indicateur : Nombre de demandes de temps partiel sollicités par les salariés âgés / Nombre de demandes acceptées.*


12.3. Aménagement du temps de travail des salariés âgés (cf. article 7) par le recours à l'utilisation des jours placés sur le Compte Épargne Temps

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

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

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

Le Groupe Matmut s'engage à faire droit à l'ensemble des demandes remplissant ces conditions.


 *Indicateur : Nombre d'aménagements de temps de travail sollicités par des salariés âgés souhaitant le recours à l'utilisation des jours placés sur le Compte Épargne Temps / Nombre d'aménagements mis en place dans ce cadre.*

12.4. Congé anniversaire – 40^{ème} anniversaire

Le collaborateur bénéficie à l'occasion du 40^{ème} anniversaire de son entrée dans l'entreprise, d'une période de congé payé supplémentaire de 20 jours ouvrés. Cette disposition s'appliquera rétroactivement pour tout salarié répondant à la condition et encore présent à l'effectif de l'entreprise au 1^{er} Novembre 2013, date d'effet de l'accord.

Ce congé anniversaire suit le même régime que les congés payés.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article 12 de l'accord sur le temps partiel du 01/12/05, ces jours sont exprimés en proportion du temps de travail et décomptés en fonction des journées ou demi-journées contractuellement travaillées.

 *Indicateur : Nombre de collaborateurs concernés / Nombre de congé anniversaire octroyé.*

TITRE 3 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Il est convenu, à cette occasion, entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord, d'entrer en discussion en vue de l'élaboration d'un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Article 13 – Développement du tutorat

Les missions de tutorat dévolues aux collaborateurs permettent un transfert de compétences au bénéfice des nouveaux embauchés.

Au-delà de cet aspect, le tutorat facilite également la coopération entre les générations et permet l'assimilation de la culture du Groupe.

13.1. Compétences requises et missions du tuteur

Reconnu pour son analyse technique et ses capacités pédagogiques, le tuteur (réfèrent pédagogique, maître d'apprentissage, tuteur) accompagne individuellement les nouveaux embauchés dans l'assimilation des connaissances nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle.

✚ *Nombre de tuteurs (Référénts pédagogiques, maîtres d'apprentissage et tuteurs).*

✚ *Nombre de tuteurs de moins de 57 ans, nombre de tuteurs de 57 ans et plus.*

13.2. Compétences pédagogiques du tuteur

Chaque tuteur sélectionné suivra une action de formation destinée à développer ses capacités pédagogiques afin qu'il puisse transmettre ses connaissances et ses compétences dans les meilleures conditions possibles.

✚ *Nombre de tuteurs ayant suivi une action de formation visant à développer leurs capacités pédagogiques.*

13.3. Mise en œuvre de la mission de tutorat

Le succès d'une formation basée sur le tutorat implique l'organisation d'une progression pédagogique structurée et planifiée.

Les informations relatives à cette formation seront indiquées dans le livret individuel de formation prévu aux articles 4.4 et 6.1.4 du présent accord.

13.4. Examen de la situation salariale du tuteur

Dans la mesure où la prise en charge de la formation individuelle d'un nouvel embauché constitue un investissement supplémentaire significatif dans l'exercice de l'activité professionnelle ; il sera procédé à un examen particulier de la situation salariale du tuteur.

✚ *Nombre d'examen de situation salariale de tuteur réalisés.*

✚ *Nombre de revalorisations individuelles de salaire consenties dans ce cadre*

TITRE 4 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 14 - Calendrier prévisionnel

Un calendrier prévisionnel des engagements est annexé au présent accord.

Article 15 - Modalités de suivi de l'accord

15.1. Document d'évaluation annuel

Afin d'assurer une cohérence avec le diagnostic ayant servi de support à la négociation du présent accord, un document d'évaluation annuel sera adressé par la Direction en mars 2014, mars 2015 et mars 2016 à la DIRRECTE et aux membres de la Commission de suivi décrite à l'article ci-après.

Ce document comprend notamment :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs visés dans aux différents articles du présent accord.

15.2. Commission de suivi de l'accord

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

Cette Commission sera composée :

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

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

Un bilan annuel des travaux de cette Commission sera présenté lors de la réunion du CE de juin.

TITRE 5 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD

Sauf dispositions particulières, le présent accord prend effet à compter du 1^{er} novembre 2013.

TITRE 6 : DUREE ET VALIDITE DE L'ACCORD

Article 16 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Article 17 – Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément à l'article D.2231-2 du code du travail.

En outre une copie du présent accord sera remise aux Organisations Syndicales représentatives de l'entreprise.

TITRE 7 : PUBLICITE DE L'ACCORD

Dès le lendemain de son dépôt, le présent accord est porté à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs par une communication spécifique et visible sur le site intranet MATMUTNET.

TITRE 8 : REVISION DE L'ACCORD

Les parties signataires auront la possibilité de procéder à la révision du présent accord, notamment en raison d'évolution postérieure des dispositions législatives et/ou conventionnelles.

Les modalités de révisions sont régies par les articles L.2222-5 et L.2261-7 et 8 du code du travail.

Fait à ROUEN, le 8 Octobre 2013

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




POUR LE SYNDICAT SN2A-CFTC,

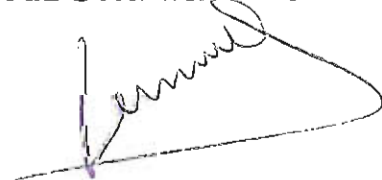


Elodie Sery

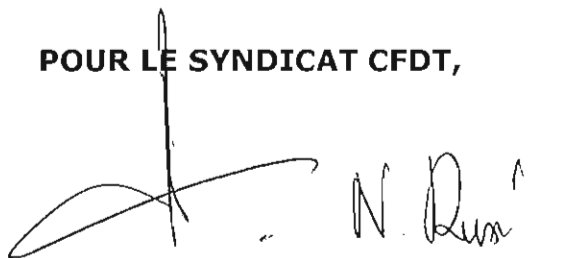
POUR LE SYNDICAT CGT,



POUR LE SYNDICAT FO

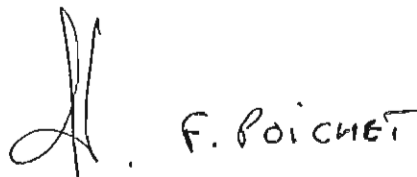


POUR LE SYNDICAT CFDT,



N. Duménil

POUR LE SYNDICAT CFE/CGC,



F. POICHET

POUR LE SYNDICAT SNAP-UNSA

