

UES MATMUT

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

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 *C. ROBERT*
- le syndicat *SN2A-CFTC*, représenté par *C. HONGIN*
- le syndicat *CGT*, représenté par
- le syndicat *CFE-CGC*, représenté par *F. POICHER*
- le syndicat *SNAP-UNSA*, représenté par
- le syndicat *FO*, représenté par

il est convenu :

ARTICLE 1 – Les dispositions générales et l'objet de l'accord

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement au strict respect du principe de non discrimination posé par l'article L 1132-1 du Code du travail en raison du sexe, de la nationalité, de la religion, de l'appartenance Syndicale, ...

Il est réaffirmé que la diversité et la mixité contribuent au développement personnel, à l'adaptabilité et à l'efficacité générale de l'entreprise.

L'égalité des chances et l'équité de traitement constituent au sein de l'UES Matmut un engagement fondamental conforme à ses valeurs, sa culture et sa responsabilité sociale.

Cependant, il est nécessaire de rappeler que toute disposition de discrimination positive ne peut être retenue comme levier favorisant l'égalité professionnelle.

FP CH

La volonté des signataires est de doter l'entreprise d'outils, de proposer des mesures concrètes, de nature à mesurer et à développer la diversité, l'égalité professionnelle et l'égalité des chances à tous les stades de la vie professionnelle et plus particulièrement concernant :

- le recrutement,
- la formation,
- l'évolution de carrière,
- la rémunération effective,
- l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

Les mesures concrètes arrêtées ci-après traduiront de véritables avancées en matière d'égalité professionnelle grâce à l'engagement constructif de tous les acteurs de l'UES Matmut impliqués au bon fonctionnement du dispositif : Direction, encadrement, représentants du personnel et des organisations syndicales signataires.

Le rôle de l'encadrement est déterminant et c'est en ce sens que la Direction envisage la mise en place prochaine d'un référentiel des bonnes pratiques managériales et une formation de sensibilisation à la mixité.

ARTICLE 2 – Le recrutement

• Principe général

Les parties signataires du présent accord rappellent que le processus de recrutement repose sur une parfaite égalité de traitement des candidatures : le choix du candidat retenu étant fondé sur la seule recherche de l'adéquation entre cursus universitaire, compétences, qualification, expériences professionnelles antérieures et les critères nécessaires à l'expérience du poste postulé.

• Objectifs

La Direction de l'UES Matmut qui diffuse des annonces de recrutement (externes et internes) sans aucune connotation discriminante veillera à garantir la parfaite application des critères de sélection ci-dessus rappelés, et ce quel que soit le candidat et notamment l'âge de celui-ci.

• Indicateurs

Pour permettre un suivi régulier des engagements pris, les indicateurs annuels suivants seront communiqués aux membres du CE et de la commission égalité professionnelle :

- Nombre et taux de répartition des embauches en CDI par sexe, par tranche d'âge (10 ans), par classe, par filiale.
- Nombre et taux de répartition des embauches en CDD par sexe, par tranche d'âge (10 ans), par classe, par filiale.

La Direction s'engage à évoquer dès 2014 avec les instances représentatives concernées la cartographie des métiers (GPEC). Ainsi, dès 2015 les informations relatives aux indicateurs ci-dessus identifiés pourront être déclinées par métiers pratiqués au sein du Groupe Matmut et ce dans le but de réduire les écarts constatés.

ARTICLE 3 – La formation

ARTICLE 3.1 – Les dispositions générales

• Principe général

L'entreprise a consacré, en 2012, 5,80 % de sa masse salariale brute à la formation alors que l'obligation légale est de 1.6% de la masse salariale brute.

Le plan de formation de l'UES Matmut doit permettre à tout salarié de bénéficier d'actions de formation. En effet, l'accès à la formation constitue un droit ouvert à tous.

Les parties signataires rappellent que l'égal accès à la formation professionnelle et au Droit Individuel à la Formation (DIF) constitue un élément essentiel de renforcement des compétences, de progression professionnelle et de développement personnel. C'est également un outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de l'UES Matmut.

• Objectifs

L'entreprise veillera à garantir une égalité d'accès à la formation professionnelle, mais également aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

L'entreprise développera la part du budget formation consacrée au développement personnel de ses collaborateurs.

• Indicateurs

Pour permettre un suivi régulier des engagements pris, les indicateurs annuels suivants seront communiqués aux membres du CE et de la commission égalité professionnelle :

- Taux de participation aux actions de formation continue : par sexe, par filiale.
- Taux d'acceptation de DIF comparé aux demandes par sexe, par filiale.
- Taux de contrats d'apprentissage par sexe, par filiale.
- Taux de contrats de professionnalisation par sexe, par filiale.
- Identification du budget formation consacré au développement personnel. Recensement dès 2014 des heures de formation proposées à ce titre dans le but de parvenir à une évolution positive de l'offre sur les années suivantes.

ARTICLE 3.2 – La formation et les congés maternité, d'adoption ou parental d'éducation

• Principe général

La Direction s'engage à ce que, dans les deux mois de la reprise d'activité après un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, un entretien spécifique soit proposé avec un représentant de la DGARHRS pour faciliter les conditions de cette reprise d'activité et prévoir, si nécessaire, des actions de formation et/ou d'accompagnement complémentaires.

Les parties signataires du présent accord rappellent ici que ces salariés bénéficient prioritairement de périodes de professionnalisation prévues par les dispositions relatives à la formation professionnelle.

Il est également rappelé que pour le calcul du Droit Individuel à la Formation (DIF), la période d'absence du salarié pour un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation est intégralement prise en compte.

• Objectifs / indicateurs

La Direction veillera à la bonne application de cette mesure et, à cet effet, communiquera annuellement aux membres du CE et de la commission égalité professionnelle :

- le nombre de retours de congés maternité, adoption, parental d'éducation,
- le nombre d'entretiens proposés dans ce cadre,
- le nombre d'entretiens sollicités,
- le nombre d'entretiens tenus.

La Direction s'engage à ce que dès 2014 « l'entretien spécifique » soit proposé à 100 % des salariés concernés.

ARTICLE 4 – L'évolution de carrière

• Principe général

L'accès des salariés aux emplois de classification supérieure dépend uniquement de l'adaptation, du profil, des compétences, de l'efficacité, du potentiel d'évolution avec les exigences du poste à pourvoir.

La Direction s'engage à :

- informer par courrier les collaborateurs qui en feraient la demande des appels à candidatures internes publiés via la bourse à l'emploi pendant la durée d'un congé maternité ou d'adoption,
- accuser systématiquement réception aux postulations dans le cadre de la bourse à l'emploi,
- proposer un entretien avec un représentant de la DGARHRS à tout collaborateur non retenu à l'issue d'une postulation à une annonce de recrutement interne (bourse à l'emploi). Cet entretien sera systématisé dans les deux mois qui suivent un troisième refus. Au cours de cet entretien, les motifs de non sélection seront exposés.

• Objectifs

La Direction de l'UES Matinut veillera au respect de la mixité des effectifs en matière :

- d'évolution de carrière
- de participation à l'Université d'Entreprise

• Indicateurs

Pour permettre un suivi régulier des engagements pris, les indicateurs annuels suivants seront communiqués aux membres du CE et de la commission égalité professionnelle :

- Nombre de postes publiés à la bourse à l'emploi interne par classe,
- Taux de candidatures exprimées par sexe, par classe, par tranches d'âge (10 ans)
- Taux de candidatures retenues par sexe, par classe, par tranches d'âge (10 ans)
(distinction des résultats entre postes itinérants et postes non itinérants)
- Taux de participation à l'Université d'Entreprise par sexe.

ARTICLE 5 – La rémunération effective

ARTICLE 5.1 – Dispositions générales en matière de rémunération

• Principe général

Le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes doit être respecté. Ce principe s'applique dès le recrutement au sein de l'UES Matmut aux salariés ayant un profil professionnel, une compétence, et une expérience équivalente.

Le principe d'égalité salariale fondé sur ces critères s'applique entre les salariés occupant un emploi de classification identique, et s'applique sur le salaire de base.

Les éventuelles différences de traitement à temps de travail équivalent ou ramené sur une base équivalente doivent pouvoir s'expliquer par des motifs objectifs et non liés au sexe du salarié.

Ces différences ne doivent pas être générées par une absence pour congé maternité ou d'adoption.

• Objectifs

La Direction de l'UES Matmut veillera au respect de l'égalité de traitement entre les salariés de sexe différent, les salariés travaillant à temps plein et à temps partiel, occupant des emplois de même classification.

• Indicateurs

Pour permettre un suivi régulier des engagements pris, les indicateurs annuels suivants seront communiqués aux membres du CE et de la commission égalité professionnelle :

- le salaire moyen et médian par sexe, par classe, par filiale, par tranche d'ancienneté (5 ans)
- le taux d'évolution et le pourcentage d'évolution liés aux revalorisations individuelles de rémunération par sexe, par classe, par filiale.

ARTICLE 5.2 – Le rattrapage salarial au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Tout salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption pourra prétendre à une augmentation de sa rémunération correspondant à la moyenne des augmentations individuelles allouées pendant la durée du congé maternité ou d'adoption aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Si le salarié enchaîne sur un autre type de congé par exemple le congé parental d'éducation, le salaire est réévalué au retour dans l'entreprise et la réévaluation est calculée à partir des augmentations individuelles définies (Cf. ci-dessus), survenus pendant le seul congé maternité ou d'adoption.

Si, au cours du congé maternité ou d'adoption, le salarié concerné a bénéficié d'une augmentation individuelle de salaire, seule la différence entre l'augmentation individuelle perçue et la moyenne des augmentations individuelles ci-dessus définie sera versée.

ARTICLE 6 – L'équilibre entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

ARTICLE 6.1 – Le congé parental d'éducation

Il est rappelé que ce congé est ouvert de plein droit tant au père qu'à la mère d'un enfant dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

ARTICLE 6.2 – Le travail à temps partiel

• Principe général

Les parties signataires de l'accord rappellent que le dispositif de travail à temps partiel (cf. accord sur le travail à temps partiel) est applicable à tous les collaborateurs et ne peut être pénalisant notamment en termes d'accès à la formation et d'évolution individuelle de salaire.

La Direction s'engage à veiller à la proportionnalité de la charge de travail en fonction du temps de travail.

• Objectifs / indicateurs

La Direction s'engage à veiller au respect de ce principe et, à cet effet, communiquera annuellement aux membres du CE et à la commission égalité professionnelle :

- le taux de participation aux actions de formation continue des salariés à temps partiel.
- le taux et le pourcentage d'évolution liés aux revalorisations individuelles de salaire des salariés à temps partiel.

ARTICLE 6.3 – Le congé paternité

• Principe général

Dans le respect des dispositions légales et plus particulièrement des articles L 1225-35 et suivants du Code du travail, la Direction de l'UES Matmut versera, au salarié titulaire bénéficiaire d'un congé paternité, une allocation qui complètera à concurrence de son salaire net mensuel, les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et autres régimes de prévoyances en vigueur au sein de l'UES.

Cette compensation sera opérée après déduction de la totalité des indemnités dues au salarié par les organismes ci-dessus rappelés.

• Objectifs / indicateurs

La Direction veillera à la bonne application de cette mesure et, à cet effet, communiquera annuellement aux membres du CE et de la commission égalité professionnelle :

- le nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
- le coût annuel des versements par l'employeur du complément de salaire opérés dans ce cadre.

ARTICLE 7 – La communication de l'accord et des engagements pris à l'ensemble des salariés de l'UES Matmut

Une rubrique « égalité professionnelle » sera créée au sein de l'espace intranet « Bien Vivre à la Matmut / relations sociales ».

Cette rubrique sera alimentée dans un premier temps par la mise en ligne du présent accord et sera complétée par les informations relatives aux indicateurs de suivi communiqués annuellement par la Direction aux membres du Comité d'Entreprise et de la commission égalité professionnelle.

ARTICLE 8 – Les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord

Les indicateurs sont mis en place afin de mesurer concrètement le niveau de progression en matière d'égalité professionnelle dans chacun des domaines identifiés. Lors de la transmission des informations, la Direction réalisera une comparaison avec les indicateurs de l'année précédente voire des années antérieures.

Le suivi de l'évolution des indicateurs et de la bonne application de l'accord sera réalisé une fois par an, au cours du premier semestre de l'année N+1, en séance plénière du Comité d'Entreprise.

Au préalable, les données chiffrées relatives aux indicateurs seront analysées par les membres de la commission égalité professionnelle du Comité d'Entreprise. Ces données seront communiquées par la Direction aux membres de la commission au plus tard fin février de l'année N+1.

ARTICLE 9 – La durée et la validité de l'accord

ARTICLE 9.1 – Durée de l'accord

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

ARTICLE 9.2 – Révision 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.

ARTICLE 9.3 – Entrée en vigueur, dépôt et publicité

L'accord entre en vigueur conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

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.

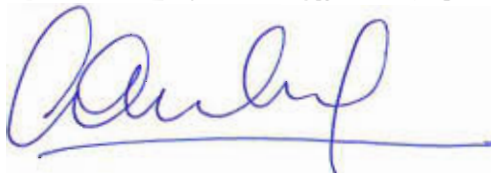
En outre une copie du présent accord sera remise aux Organisations Syndicales représentatives de l'entreprise.

Fait à Rouen, le 24 juin 2013

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



POUR LA SECTION SYNDICALE CFDT,

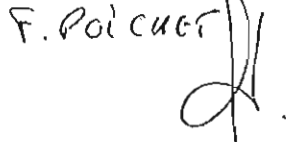


POUR LE SYNDICAT SN2A-CFTC,



POUR LE SYNDICAT CGT,

POUR LE SYNDICAT SFE-CGC,

F. POICUET


POUR LE SYNDICAT SNAP-UNSA,

POUR LE SYNDICAT FO,