

PROTOCOLE D'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

Daniel HAVIS, d'une part,

et d'autre part,

- la section syndicale *CFDT*, représentée par *Charlotte AUBERT*

- le syndicat *SN2A-CFTC*, représenté par *J.P. ROGER*

- le syndicat *CGT*, représenté par

- le syndicat *CFE-CGC*, représenté par *AVOT Yvon*

- le syndicat *SNAP-UNSA*, représenté par *Philippe LENOIRE*

- le syndicat *FO*, représenté par

il est convenu :

DA
per

CA

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 : CADRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 : Cadre légal

ARTICLE 2 : Champ d'application

ARTICLE 3 : Les bénéficiaires de l'accord

TITRE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

ARTICLE 4 : La Mission Handicap MATMUT

ARTICLE 5 : Le Chargé de Missions RH (CMRH)

ARTICLE 6 : Le Service de Santé au Travail

ARTICLE 7 : Le Manager

ARTICLE 8 : Les Ambassadeurs Handicap

ARTICLE 9 : Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

TITRE 3 : PLAN DE RECRUTEMENT

ARTICLE 10 : Principes directeurs

ARTICLE 11 : Les objectifs en matière de recrutement

ARTICLE 12 : Procédures de recrutement

ARTICLE 13 : Développement de partenariats spécialisés et soutien au recrutement

ARTICLE 14 : Accueil de stagiaires, contrats en alternance

ARTICLE 15 : Versement de la taxe d'apprentissage

TITRE 4 : PLAN D'INTEGRATION ET D'INSERTION

ARTICLE 16 : Un processus d'accueil adapté

ARTICLE 17 : Suivi de l'intégration

ARTICLE 18 : Formation des salariés en situation de handicap

ARTICLE 19 : Déroulement de carrière

RES DM

2

CA

**TITRE 5 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI et ANTICIPATION DES ACTIONS DE MAINTIEN
DANS L'EMPLOI**

ARTICLE 20 : Principes directeurs et objectifs

ARTICLE 21 : Processus conventionnel de maintien dans l'emploi

TITRE 6 : FORMATION AU HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

TITRE 7 : COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

**TITRE 8 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION : FAIRE EVOLUER LE REGARD ET LES
MENTALITES**

ARTICLE 22 : Communication interne

ARTICLE 23 : Communication externe

TITRE 9 : SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 24 : Le Bilan annuel

ARTICLE 25 : Le Comité de suivi et d'échanges

TITRE 10 : BUDGET DE L'ACCORD

ARTICLE 26 : Montant du budget prévisionnel triennal

ARTICLE 27 : Modalités de fonctionnement

TITRE 11 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 28 : Durée et agrément de l'accord

ARTICLE 29 : Publicité et dépôt

Paul DH

3

CA

PREAMBULE

La MATMUT, acteur impliqué de l'économie sociale, développe depuis toujours un esprit mutualiste fondé sur la notion de solidarité.

Début 2010, le Groupe MATMUT a réalisé un diagnostic afin d'élaborer une politique d'emploi de personnes en situation de handicap.

A cette date, le taux d'emploi des personnes reconnues handicapées au sein du Groupe MATMUT est de 2,3 % soit 58 unités bénéficiaires (personnes handicapées qui entrent dans les dispositions de la loi du 11 février 2005).

Dans sa démarche d'entreprise citoyenne, elle entend affirmer par la signature du présent accord sa volonté de développer, en concertation avec les instances représentatives du personnel, une politique forte et durable en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet engagement s'inscrit dans une démarche plus globale tendant à lutter contre les discriminations de toute nature, à promouvoir l'égalité des chances et à mettre ainsi en avant la richesse qu'apporte la diversité des salariés au sein du Groupe MATMUT.

Dans cette perspective, le Groupe entreprendra des actions concrètes dans 5 domaines :

- développer le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- intégrer durablement les collaborateurs handicapés et leur garantir l'accès aux dispositifs de gestion des ressources humaines, de formation professionnelle et d'évolution de carrière, en prenant en compte leurs situations individuelles ;
- mettre en place une politique de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- favoriser l'emploi indirect en développant un partenariat avec le secteur protégé et adapté ;
- sensibiliser les salariés et l'encadrement sur le handicap pour en changer l'image par une politique de communication et de formation adaptée.

Le Groupe MATMUT s'engage à mettre à disposition des services les moyens humains et matériels permettant de concrétiser les engagements du présent accord.

REO DM

CA

TITRE 1 : CADRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - Cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2005-102 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 R. 5212-12 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.

Il convient de rappeler que la loi du 11 février 2005 a, pour la première fois, défini le handicap comme étant « 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 ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidante ».

Les actions prévues par l'accord respectent le cadre juridique de l'accès à l'emploi des personnes handicapées, 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)

ARTICLE 2 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à 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.

La liste des établissements assujettis est jointe en annexe 1 du présent accord. Chaque année, à la réalisation de la DOETH (Déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés), cette liste sera mise à jour.

ARTICLE 3 - Les bénéficiaires de l'accord

Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord, tous les salariés du Groupe MATMUT reconnus travailleurs handicapés ou susceptibles de l'être au sens de l'article

L 5212-13 du Code du Travail.

Les catégories visées par cet article sont :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;

FR. P. DM
5
CA

- 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 ;
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les veuves de guerre, les orphelins de guerre sous certaines conditions ;
- 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 d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles¹.

TITRE 2 - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

La réussite de l'accord passe par la mise en œuvre de moyens spécifiques et le soutien de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

ARTICLE 4 - La Mission Handicap MATMUT

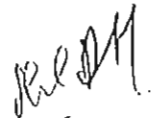
Afin de se donner les moyens de satisfaire ses engagements, l'entreprise crée une structure opérationnelle, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines : la Mission Handicap MATMUT, chargée de la mise en œuvre, du suivi et du financement du plan d'action triennal 2013-2015.

En lien avec les services des RH et les Directions du Groupe, la Mission Handicap MATMUT coordonne et anime les actions engagées en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Mission Handicap MATMUT se compose du Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines et Relations Sociales, d'un Coordinateur (nommé par la Direction pour la durée de l'accord) et de son assistant qui s'appuient pour la mise en œuvre des actions du présent accord sur un réseau d'acteurs :

- les Chargés de Missions RH (Référénts Handicap) ;
- le service de santé au travail ;
- les managers ;
- des salariés nommés dans chacune des Directions du Groupe : les Ambassadeurs Handicap ;
- les CHSCT.

¹ Carte délivrée à titre définitif, ou pour une durée déterminée, à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % ou qui a été classée en 3^{ème} catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.


 CA

La Mission Handicap MATMUT est pilotée par un Coordinateur garant de la bonne application de l'accord, des objectifs et des engagements fixés. Il s'assure notamment du respect de l'intégralité du dispositif tant opérationnel que budgétaire. Chaque année un bilan annuel chiffré détaillant les actions mises en œuvre est élaboré à destination des membres du Comité d'Entreprise et des CHSCT.

Le Coordinateur représente la Mission Handicap MATMUT.

ARTICLE 5 - Le Chargé de Missions RH

Dans sa sphère de compétences, le CMRH en tant que Référent Handicap a pour mission de :

- développer le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- favoriser ce recrutement, notamment en nouant des contacts avec les structures externes spécialisées dans le domaine du handicap (Cap Emploi...);
- participer aux forums, salons de recrutement et opérations événementielles de recrutement ;
- participer à l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise ;
- veiller, en lien avec les managers, au bon déroulement, à la pérennité de l'intégration et à l'accompagnement des salariés en situation de handicap ;
- développer en coordination avec la Mission Handicap MATMUT les actions de communication externe concernant la politique du Groupe ;
- correspondre avec le Service de Santé au Travail afin de disposer de solutions notamment en termes d'aménagement de poste ;
- prévenir le Coordinateur de la Mission Handicap MATMUT des situations pour lesquelles les médecins du travail signalent la nécessité d'aménagement de la situation de travail.

ARTICLE 6 - Le Service de Santé au Travail

Le Service de Santé au Travail, au travers ses médecins du travail, a pour mission :

- la réalisation des visites médicales, notamment d'embauche et périodiques ;
- l'identification de réserves médicales durables ;
- l'anticipation de la survenance d'une inaptitude ou d'une restriction d'aptitude ;
- la prévention des risques de restriction d'aptitude et le suivi de la situation des salariés handicapés ou en restriction d'aptitude ;
- la préconisation d'aménagement de poste ;

pen

7

CA

ARTICLE 7 - Le Manager

Le manager de proximité a pour mission essentielle de :

- s'assurer de la bonne intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou transférée d'un autre établissement au sein de son service ;
- participer à la mise en œuvre des aménagements de postes qui pourraient être nécessaires au recrutement ou au maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Il bénéficiera d'une formation sur les différents aspects de la politique handicap du Groupe.

ARTICLE 8 - Les Ambassadeurs Handicap

Pour faciliter la déclinaison des plans d'actions au sein de chacune des structures du Groupe, la Mission Handicap MATMUT s'appuiera aussi sur des Ambassadeurs Handicap (un par Direction) relais des managers dans ce domaine et garants de la réussite de l'action au niveau local.

Ils seront nommés par leur Direction, pour la durée de l'accord, en tenant compte non seulement de leur bonne connaissance du métier mais aussi de leur volonté d'adhérer au projet.

Ils bénéficieront d'une formation de sensibilisation sur la politique handicap du Groupe.

Ils participeront au Comité de Suivi et d'Échanges (cf. art 26).

ARTICLE 9 - Les Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les CHSCT sont informés des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

TITRE 3 - PLAN DE RECRUTEMENT

ARTICLE 10 – Principes directeurs

Au sein du Groupe MATMUT, les compétences et capacités sont appréciées de manière identique, pour tous les salariés, qu'ils soient bénéficiaires ou non de la Loi du 11 février 2005.

Tous les emplois existants ou à créer au sein du Groupe MATMUT sont ouverts aux personnes en situation de handicap y compris les postes d'encadrement.

Le recrutement de travailleurs handicapés doit être fondé sur :

- les compétences et capacités des candidats ;
- leur adéquation aux besoins de l'entreprise ;

par DM
8
CA

- leur possibilité d'évolution professionnelle ou de reconversion interne.

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, le Groupe MATMUT 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 HALDE².

ARTICLE 11 – Les objectifs en matière de recrutement

Tous les dispositifs existants en matière de recrutement et d'insertion professionnelle sont proposés, notamment :

- contrats à durée indéterminée (CDI) ;
- contrats à durée déterminée (CDD) dont contrats de travail temporaires ;
- contrats en alternance ;
- stages.

Le Groupe MATMUT s'engage, durant la période de l'accord, à embaucher au minimum 45 unités bénéficiaires au sens de la loi de 2005 (équivalent temps plein annualisé) :

- 10 en 2013 ;
- 15 en 2014 ;
- 20 en 2015.

Les embauches seront réparties dans les différents métiers et fonctions du Groupe.

Les objectifs de recrutement pourront être révisés annuellement par le Comité de suivi et d'échanges pour tenir compte de l'évolution économique et sociale du Groupe MATMUT.

ARTICLE 12 - Procédures de recrutement

Le Groupe MATMUT s'engage, pour favoriser l'égalité de traitement, à adapter le processus de recrutement qui précise toutes les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées. La mission de chacun des acteurs du recrutement, les outils mis en place et les étapes de la procédure y seront clairement définis.

Le processus en œuvre devra viser non seulement à garantir un égal accès des candidats connaissant un handicap aux offres d'emploi et aux parcours de recrutement, mais aussi à

² « Clause d'ouverture » proposée par la HALDE 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.

Pr. J. M.
CA

prendre en compte dans la décision finale, l'aménagement nécessaire à une bonne intégration du candidat dans son emploi et son poste de travail.

ARTICLE 13 - Développement de partenariats spécialisés et soutien au recrutement

L'entreprise affichera sa politique de recrutement des personnes handicapées et développera une collaboration avec des organismes et cabinets spécialisés au travers notamment des moyens ci-dessous :

- la diffusion d'offres d'emploi sur les sites Internet spécialisés et sur les sites web des écoles et universités ;
- la collaboration avec des organismes spécialisés tels que Cap Emploi, écoles et Centres de Rééducation Professionnelle, associations d'insertion d'étudiants handicapés, centres d'orientation,...
- la participation aux forums emploi (nationaux et régionaux) et aux événements dédiés au handicap (nationaux et régionaux).

ARTICLE 14 - Accueil de stagiaires, contrats en alternance

Dans le cadre du développement de sa politique de partenariats avec les écoles, le Groupe MATMUT entend favoriser l'insertion professionnelle future de personnes en situation de handicap.

Il accueillera ainsi des stagiaires et formera des personnes bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005 en contrat d'alternance. Une part des 45 embauches visées à l'article 12 concernera les publics bénéficiaires de la Loi de 2005 en alternance.

La formation des stagiaires et alternants sera assurée par un réseau de tuteurs volontaires eux-mêmes formés sur les aspects relatifs aux relations avec les personnes en situation de handicap.

Le Groupe MATMUT communiquera sa politique en faveur de l'insertion des salariés handicapés, auprès des centres, organismes de formation, CFA, écoles, universités, avec qui il est en relation.

ARTICLE 15 - Versement de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage 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 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.

PELOM

TITRE 4 - PLAN D'INTEGRATION ET D'INSERTION

Il est essentiel de prévoir des processus d'intégration adaptés au handicap et de permettre au nouveau collaborateur de bénéficier des mesures d'accompagnement communes.

Ainsi, l'entreprise souhaite garantir une insertion à la fois simple et efficace qui tient compte des besoins de chaque salarié.

ARTICLE 16 – Un processus d'accueil adapté

L'entreprise s'engage par la signature du présent accord à mettre en œuvre un processus d'accueil adapté.

Des renseignements pratiques (conseils et procédures...) du site intranet « Bien vivre à la MATMUT » consacrés au handicap seront mis à disposition.

L'assistance du Coordinateur de la Mission Handicap MATMUT pourra être sollicitée pour toutes informations utiles à l'intégration et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap. La boîte mail « Mission Handicap MATMUT » créée pour l'occasion sera à leur disposition.

ARTICLE 17 - Suivi de l'intégration :

Afin de garantir une intégration optimale du collaborateur nouvellement arrivé dans son poste, un bilan d'intégration sera communiqué au Coordinateur de la Mission Handicap MATMUT par le manager (à des échéances de 3 mois et de 6 mois).

Ce bilan sera élaboré avec le formateur ou le tuteur et le salarié concerné.

ARTICLE 18 - Formation des salariés en situation de handicap

L'entreprise s'engage à permettre aux salariés en situation de handicap de suivre l'ensemble des formations proposées dans le cadre du plan de formation en les adaptant en tant que de besoin. Elle recherchera les solutions logistiques et matérielles adaptées facilitant l'accès aux formations.

ARTICLE 19 - Déroulement de carrière

Le Groupe MATMUT s'engage à garantir l'absence de toute discrimination dans la gestion de carrière des salariés en situation de handicap.

pr. P. DM
" CA

TITRE 5 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI et ANTICIPATION DES ACTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ARTICLE 20 - Principes directeurs et objectifs

La Direction recherchera toutes les voies et moyens permettant le maintien en activité au sein du Groupe MATMUT du collaborateur visé par les dispositions de l'article 3 du présent accord.

Un processus conventionnel de maintien dans l'emploi est élaboré pour :

- améliorer la prévention, en favorisant le plus en amont possible, l'information par le salarié au Service de Santé au Travail ou au Service d'Infirmierie de l'entreprise de ses problèmes de santé ;
- Inviter le collaborateur à déclarer au plus tôt sa situation de handicap³ ;
- engager dès que possible une réflexion sur les adaptations de la situation de travail envisagée ;
- mettre en œuvre dans un délai minimum les aménagements techniques et organisationnels, que les restrictions d'aptitude pourraient rendre nécessaires ;
- assister le manager dans la gestion courante et dans la recherche de la meilleure organisation compatible avec la situation de handicap et le collectif de travail.

ARTICLE 21 - Processus conventionnel de maintien dans l'emploi

- Le Comité d'Accompagnement et de Maintien dans l'Emploi

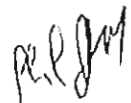
Lorsqu'il est sollicité, le coordinateur de la Mission Handicap MATMUT peut organiser un Comité d'Accompagnement et de Maintien dans l'Emploi. Il est composé du CMRH, du manager et du médecin du travail compétents.

Il a pour mission de :

- rechercher et étudier des solutions ;
- les proposer à la DGARHRS et à la Direction concernée ;
- coordonner les mesures nécessaires et adaptées à la situation du salarié visé.

Les membres des Comités d'Accompagnement et de Maintien dans l'Emploi sont tenus à l'obligation de confidentialité, en raison des données médicales et personnelles dont il pourrait être fait état.

³ Depuis le 1er juillet 2010, la Direction a décidé d'octroyer deux jours de congés supplémentaires par an pour les salariés reconnus travailleurs handicapés notamment pour leur permettre d'effectuer les démarches administratives nécessaires à l'obtention ou au renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RTH, RQTH).



Le CMRH revient auprès du CHSCT en information des mesures préconisées.

- Le bilan de sécurisation professionnelle

Pour les situations le nécessitant un bilan de sécurisation professionnelle pourra être réalisé.

Celui-ci a pour objectif d'évaluer les capacités et aptitudes du salarié en fonction de son poste et de son environnement de travail. Il est destiné à définir, en concertation avec la médecine du travail, les conditions de réalisation d'un plan d'actions réaliste, accepté par le salarié comme par l'entreprise.

Chaque fois que nécessaire des actions de formation à destination du salarié en situation de handicap seront prévues pour faciliter le maintien dans l'emploi :

- actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi régies par l'article L.6321-2 du Code du Travail ;
- actions de développement des compétences régies par l'article L.6321-6 et suivants du Code du Travail.

En complément des aides existantes, toutes les actions menées pour accompagner la construction du projet de maintien, l'adaptation du poste de travail, l'aménagement de l'accessibilité et les formations seront financés dans la limite du budget disponible (cf. Titre 10 du présent accord).

TITRE 6 - FORMATION AU HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

La professionnalisation des recruteurs, des managers et tuteurs à la gestion du handicap est un préalable indispensable à toute politique volontariste d'intégration de personnes en situation de handicap.

- Formation à destination des recruteurs

Dans le trimestre qui suit la validation de l'accord, une formation spécifique sera dispensée aux recruteurs.

Elle a pour objectifs principaux de :

- mesurer leur propre représentation du handicap, pour mieux la dépasser ;
- savoir analyser et sélectionner un CV en s'ouvrant à d'autres profils ;
- sortir des processus habituels, savoir questionner un candidat en entretien d'embauche ;
- accompagner les managers au recrutement spécifique.

- Formation à destination des managers

PPD DM

Parce qu'il est un élément clé dans l'accueil et l'intégration des salariés, le manager doit être acteur dans cette démarche.

A cet effet, une formation des managers sera déployée afin de lever les a priori, de les mobiliser et de les motiver autour de la démarche d'intégration des personnes en situation de handicap, en développant une approche positive du handicap.

- Formation à destination des ambassadeurs, formateurs et tuteurs volontaires :

Les ambassadeurs, formateurs et tuteurs suivront eux aussi une formation dédiée à l'accompagnement d'une personne en situation de handicap.

- Action de sensibilisation de l'équipe intégrante :

Avec l'accord du salarié intégré, une action de sensibilisation de l'équipe sera mise en œuvre.

TITRE 7 - COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

Le Groupe MATMUT s'engage dans une démarche socialement responsable à favoriser 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 permettra d'aider le secteur adapté et protégé à répondre à des appels d'offres de volumes importants.

Il considèrera 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 Handicap MATMUT s'engage à rendre prioritaire le traitement de ses besoins par le milieu protégé et adapté.

Paul DM

TITRE 8 - LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION : FAIRE EVOLUER LE REGARD ET LES MENTALITES

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

Les parties signataires considèrent que l'amélioration de l'image du handicap est directement liée à une prise de conscience par tous les acteurs de l'Entreprise de l'importance du sujet. Une campagne de communication et des actions de sensibilisation seront mises en place pour parvenir à une évolution profonde et durable des mentalités et des comportements.

La Mission Handicap MATMUT aura pour responsabilité, avec l'appui des équipes de la Direction Communication du Groupe 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 et dans la limite de l'enveloppe budgétaire dédiée.

ARTICLE 22 - Communication interne

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

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

- Diffusion du présent Accord et Communication par l'intermédiaire du portail Intranet RH

Le volet Mission Handicap MATMUT du portail RH mis à disposition des salariés comprendra :

- l'accord en faveur des personnes en situation de handicap ;
- la liste des interlocuteurs et contacts de l'entreprise dans le domaine du handicap ;
- un guide d'information des règles et démarches applicables ;
- des fiches Repères/Actions destinées à informer et guider les acteurs de l'entreprise des bonnes pratiques de la mise en œuvre d'une action concrète en matière de handicap : recruter, aménager un poste, sensibiliser....

PPH DM
15
CA

- Présentation de l'accord

Il est convenu qu'une présentation spécifique du contenu de l'accord sera réalisée auprès des acteurs visés par le Titre 2 du présent accord.

- Information des nouveaux embauchés

Lors de la journée d'accueil, les nouveaux salariés seront informés de la politique du Groupe en matière de handicap.

- Plan de sensibilisation

D'ici la fin de l'accord, l'entreprise devra avoir mené des actions de sensibilisation auprès de tous les collaborateurs.

ARTICLE 23 - Communication externe

Des actions en direction de l'extérieur seront réalisées, afin de faire connaître la politique de l'entreprise, les postes existants et de faciliter ainsi leur recrutement.

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, un salon de réponse à l'obligation d'emploi, des événements culturels ou sportifs liés au sujet du handicap ;
- l'élaboration d'une plaquette, d'une vidéo, d'affiches ;
- des financements sous forme de bourse pour accompagner les étudiants handicapés et leur faciliter ainsi l'accès aux études supérieures dans des formations en lien avec les métiers dans lesquels le Groupe MATMUT recrute. Cette aide, attribuée selon une grille de critères propres au Groupe MATMUT, permettra aux étudiants de prendre en charge les surcoûts liés au handicap.

En lien étroit avec la Direction des Partenariats, la Mission Handicap MATMUT 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.

PRP DM

TITRE 9 - SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 24 - Le Bilan annuel

Chaque année, suite aux déclarations DOETH (Déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés), un bilan sera présenté par l'entreprise aux membres du Comité d'Entreprise. 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 (voir en annexe 2 les éléments contenus dans le cadre du bilan).

ARTICLE 25 - Comité de suivi et d'échanges

Un Comité de Suivi et d'Échanges est institué pour suivre et accompagner les objectifs et engagements définis par le présent accord.

Ce comité ne se substitue pas aux IRP existantes dont les prérogatives restent inchangées.

Il se compose des membres de la Mission Handicap MATMUT, des Ambassadeurs Handicap (article 8 du présent accord), des secrétaires de chaque CHSCT⁴ et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative. Le secrétaire du Comité de Suivi et d'Échanges sera élu pour toute la durée de l'accord parmi, et par, les secrétaires des CHSCT.

Le rôle du Comité de Suivi et d'Échanges est de s'assurer de l'application des engagements de l'accord. A ce titre, tous les ans, un rapport d'activité qualitatif et quantitatif lui sera présenté par le coordinateur.

Les contraintes rencontrées à la mise en œuvre des objectifs devront être portées à la connaissance du Comité de Suivi et d'Échanges. Ce dernier pourra alors formuler des recommandations, être force de propositions et s'assurer que les éventuelles actions correctives sont suivies d'effets.

⁴ Le secrétaire pourra confier un pouvoir à un membre du CHSCT de son choix pour le remplacer en cas d'absence.

PRP DM
17
CA

Le Comité joue un rôle clé dans l'accompagnement des actions mises en œuvre auprès des salariés.

Les membres du Comité de Suivi et d'Échanges travaillent dans le respect de la confidentialité des sujets traités.

Le Comité de Suivi et d'Échanges se réunit deux fois par an (en mars et en octobre) et pourra être convoqué par son Secrétaire de manière extraordinaire, en cas de non respect des dispositions de l'accord.

TITRE 10 : BUDGET DE L'ACCORD

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

ARTICLE 26 - Montant du budget prévisionnel triennal

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par le présent Accord sera égal au montant de la contribution due à l'AGEFIPH tel que cela 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.

ARTICLE 27 - Modalités de fonctionnement

Le financement des actions précisées dans les différents articles se réalise dans la limite du budget disponible. Ces actions sont étudiées au cas par cas par la Mission Handicap MATMUT.

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 du Comité de Suivi et d'Échanges.

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'Entreprise, après information préalable des membres du Comité de Suivi et d'Échanges.

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.

Un suivi du budget sera réalisé par la Mission Handicap et fera l'objet d'une présentation aux membres de du Comité de suivi et d'échanges.

per BM
18
CA

TITRE 11 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 28 - Durée et agrément de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} Janvier 2013 et prendra fin au 31 Décembre 2015.

Il entrera en vigueur sous la condition de la délivrance de l'agrément prévu à l'article R. 5212-15 du Code du Travail par l'autorité administrative compétente. Dans l'attente de cet agrément, l'accord commencera néanmoins à s'appliquer. En cas de refus de l'agrément, l'accord sera réputé nul et non avenu.

Au terme des 3 années, le présent accord cessera de produire tout effet.

Afin d'envisager la signature d'un nouvel accord les parties se réuniront 6 mois avant cette échéance.

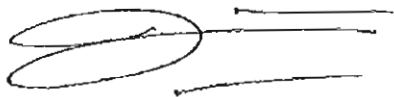
ARTICLE 29 - Publicité et dépôt

Le texte de l'accord est déposé en cinq exemplaires à la DIRECCTE dans les 15 jours suivant sa signature.

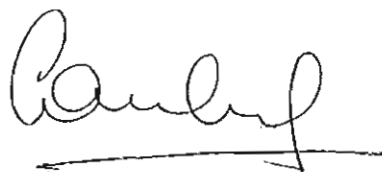


Fait à Rouen , le 26 septembre 2012

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



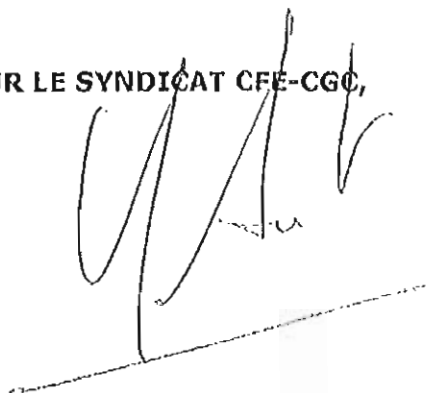
POUR LA SECTION SYNDICALE CFDT,



POUR LE SYNDICAT SN2A-CFTC,

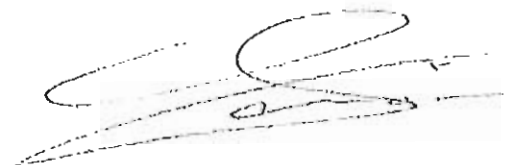
JP ROGER
Jean
Rousse

POUR LE SYNDICAT CFE-CGC,



POUR LE SYNDICAT CGT,

POUR LE SYNDICAT SNAP-UNSA,



POUR LE SYNDICAT FO,

ANNEXES

Annexe 1 - Liste des établissements assujettis au jour de la signature de l'accord

		ADRESSE			
		Numéro SIRET			
MATMUT					
1301	MARSEILLE Cours J. Thierry	77 570 147 700 421	1 COURS JOSEPH THIERRY	BP 30059	13192 MARSEILLE CEDEX 20
1330	MARSEILLE Puget	77 570 147 708 530	30 COURS PIERRE PUGET		13006 MARSEILLE
1390	PR AX EN PROVENCE	77 570 147 710 982	ZAC DU PARC DE LA DURANNE	560 AVENUE GAILLÉE CS 50475	13592 AX EN PROVENCE CEDEX 3
3790	PR ST CYR SUR LOIRE	77 570 147 711 006	1 RUE LEANDRE POURCELOT	ZAC EQUATOP LA BABELAIS	37540 ST CYR SUR LOIRE
5915	LILLE Papiin	77 570 147 704 923	20 BOULEVARD PAPIN	82 204-3 PORTE DE PARIS	59015 LILLE CEDEX
5901	LYON Saxe	77 570 147 700 181	125 AV MARECHAL DE SAXE		69002 LYON
6990	PR ST PRIEST	77 570 147 710 857	117 ALLEE DES PARCS-ZAC SECT	R. PELJILLY BAT B6 ILONA PARK	69500 SAINT PRIEST
7590	PR PARIS	77 570 147 799 064	74 RUE ST LAZARE		75427 PARIS CEDEX 09
7690	PR LE PETIT QUEVILLY	77 570 147 710 768	70 RUE PIERRE CORNILLE	PARC DES ALLIES	76140 LE PETIT QUEVILLY
7704	TORCY	77 570 147 705 248	1 ALLEE NICEPHORE NIEPCE		77208 MARNÉ LA VALLÉE CEDEX 1
8290	PR MONTAUBAN	77 570 147 710 990	9 RUE DU PORT		82000 MONTAUBAN
9211	CLUCHY	77 570 147 704 340	133 BIS BO VICTOR HUGO		92110 CLUCHY
9505	ROUEN MULTIMARCHANDISES	77 570 147 708 261	RUE POULMARCH		76300 ST ETIENNE DU ROUVRAY
9908	ST PIERRE DE VARENGEVILLE	77 570 147 702 054	425 RUE DU CHATEAU		76480 ST PIERRE DE VARENGEVILLE
9909	SEGE	77 570 147 700 017	66 RUE DE SOTTENVILLE		76100 ROUEN
MATMUT Protection Individuelle					
9903	PÈRES DE L'EUROPE	43 349 939 100 509	147 BOULEVARD DE L'EUROPE	IMMEUBLE LES PERES DE L'EUROPE	76100 ROUEN
MATMUT MUTUALITE					
9902	PÈRES DE L'EUROPE	77 570 143 599 997	147 BOULEVARD DE L'EUROPE	IMMEUBLE LES PERES DE L'EUROPE	76100 ROUEN
MATMUT VIE					
9903	PÈRES DE L'EUROPE	34 489 935 300 066	147 BOULEVARD DE L'EUROPE	IMMEUBLE LES PERES DE L'EUROPE	76100 ROUEN
MATMUT ENTREPRISES					
9906	PARIS	49 314 701 100 230	11 SQUARE BEAUJON		75008 PARIS
ADIE					
9902	PÈRES DE L'EUROPE	43 759 751 000 170	147 BOULEVARD DE L'EUROPE	IMMEUBLE LES PERES DE L'EUROPE	76100 ROUEN

Handwritten signatures and initials.

Annexe 2 - Le Bilan

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 Mars.

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 établissement ;
- 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 issues 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 bilans de sécurisation professionnelle mis en œuvre à destination de personnes en situation de handicap, financés au titre du titre 3 du présent accord ;
- les actions de sensibilisation mises en œuvre ;
- le partenariat avec les organismes spécialisés ;
- le bilan financier de l'accord (subvention AGEFIPH théorique / coût des actions et moyens mis en œuvre).

DM PBP