

➤ **5.3 - Mettre en place une « boîte aux lettres intranet retraite » interactive à disposition des collaborateurs**

Pour toutes questions relatives aux dispositions générales en matière de retraite et aux situations individuelles, une adresse électronique sera mise en place sur l'intranet du Groupe Matmut. Elle permettra aux salariés qui le souhaitent de poser leurs questions. La DGARHRS se chargera du traitement des réponses.

↳ **Objectif chiffré**

Le Groupe Matmut s'engage à répondre à 100 % des questions posées dans la « boîte aux lettres intranet retraite » et à diffuser les questions et réponses de portée générale dans l'espace Ressources Humaines de l'Intranet.

↳ **Indicateurs de suivi annuel**

- Nombre de questions posées via la « boîte aux lettres intranet retraite »
- Nombre de réponses apportées

ARTICLE 6 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les salariés de 45 ans et plus qui le souhaitent pourront faire partager leur savoir, leur savoir-faire et leurs aptitudes professionnelles. L'Entreprise les accompagnera dans cette démarche, en fonction de ses besoins, et leur proposera notamment une formation axée sur la transmission des connaissances.

6-1 - Confier en priorité des missions d'accueil ou d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés ou des « stagiaires école » à des salariés âgés de 45 ans et plus

Dans le respect des procédures, des valeurs de l'entreprise, et afin de participer à la pérennisation de celles-ci, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront, sur la base du volontariat, se voir confier des missions d'accueil ou d'accompagnement des collaborateurs nouvellement recrutés ou des « stagiaires école », afin notamment de leur transmettre la culture de l'entreprise.

↳ **Objectif chiffré**

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à confier 50 % de ces missions à des salariés âgés de 45 ans et plus.

↳ **Indicateurs de suivi annuel**

- Nombre de salariés ayant participé à des missions d'accueil ou d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant participé à de telles missions.

6.2 - Mettre en place des missions de tutorat dans le cadre de périodes de professionnalisation ou de contrats de professionnalisation

Les salariés âgés de 45 ans et plus pourront, s'ils sont volontaires et justifient des pré-requis, se voir confier des missions de tutorat au profit de collaborateurs bénéficiaires de périodes de professionnalisation ou recrutés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à confier 50 % de ces missions à des salariés âgés de 45 ans et plus.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés ayant participé à des actions de tutorat
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant participé à de telles actions

6.3 - Accorder une priorité d'accès pour les salariés de 45 ans et plus aux formations relatives aux missions de tutorat, s'ils sont volontaires et justifient des pré-requis nécessaires

Les salariés âgés de 45 ans et plus qui se seront portés volontaires pour participer aux actions de tutorat telles que visées ci-dessus et qui justifieront des pré-requis nécessaires seront prioritaires pour accéder aux formations leur permettant d'exercer au mieux cette mission.

↳ Objectif chiffré

Le Groupe Matmut s'engage, d'ici trois ans, à faire bénéficier de telles actions 100 % des salariés de 45 ans et plus retenus pour exercer une mission de tutorat.

↳ Indicateurs de suivi annuel

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation à la fonction tutorale
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une telle formation.

ARTICLE 7 – Modalités 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 désigné 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 Comité Central d'Entreprise de juin.

ARTICLE 8 – Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de trois exercices. Il prend effet au 1er janvier 2010 et s'applique donc aux exercices allant du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012.

Conclu à durée déterminée, l'accord ne pourra pas être dénoncé.

Toutefois, il pourra être révisé, pendant sa durée d'application, par avenant entre les parties signataires au cas où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient pas conformes aux objectifs poursuivis. Cette révision serait adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

ARTICLE 9 – Reconduction

A l'issue de la période d'application de l'accord, les parties signataires se réunissent afin de juger des modalités du renouvellement de celui-ci. Le nouvel accord devra être déposé dans les conditions et délais de droit commun.