



ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET DES PROCHES AIDANTS

UES MATMUT

Entre :

Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT) visées ci-après et représentées par Madame Véronique JOLLY, Directrice des Ressources Humaines :

- **SGAM Matmut**, Société de Groupe d'Assurance Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MATMUT SAM**, Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MATMUT MUTUALITE L2**, Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MATMUT PROTECTION JURIDIQUE**, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **INTER MUTUELLES ENTREPRISES**, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MATMUT VIE**, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN
- **MUTUELLE OCIANE MATMUT**, Mutuelle dont le siège social est situé 35 rue Claude Bonnier 33054 BORDEAUX Cedex
- **MATMUT PATRIMOINE**, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

Ci-après dénommée « l'Entreprise »

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- *CFDT* : Pierrette Legendre

- *SN2A-CFTC* : Florence LE MASSON

- *CGT* : Ludovic BARROIN

- *CFE-CGC* :

D'autre part,

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Table des matières

PRÉAMBULE.....	5
Article 1 – Champ d’application	8
Article 2 – Les acteurs de la politique d’inclusion relative au handicap et à la Proche-Aidance.....	8
<i>Article 2.1 La Mission Handicap</i>	<i>8</i>
<i>Article 2.2 Les Responsables Ressources Humaines</i>	<i>9</i>
<i>Article 2.3 Le Manager</i>	<i>10</i>
<i>Article 2.4 Le dispositif des Ambassadeurs Handicap</i>	<i>10</i>
<i>Article 2.5 Les Services de Prévention et de Santé au Travail</i>	<i>11</i>
<i>Article 2.6 L’assistance sociale</i>	<i>12</i>
Article 2.7 Le collaborateur bénéficiaire du présent accord	12
<i>Article 2.8 Les instances représentatives du personnel</i>	<i>13</i>
Article 3 – Etat des lieux.....	13
PARTIE I - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	14
Article 4 – Bénéficiaires des dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap	14
<i>Article 4.1 Bénéficiaires de droit</i>	<i>14</i>
<i>Article 4.2 Bénéficiaires conventionnels</i>	<i>15</i>
CHAPITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AU MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET AUX PARCOURS PROFESSIONNELS	15
Article 5 – L’accessibilité des locaux.....	16
Article 6 – L’adaptation et l’aménagement des postes de travail	16
Article 7 – Les aménagements organisationnels.....	17
<i>Article 7.1 Les adaptations réalisées lors du suivi des préconisations du service de prévention et de santé au travail.....</i>	<i>17</i>
<i>Article 7.2 Les adaptations aux mutations technologiques et à l’évolution des métiers</i>	<i>18</i>
<i>Article 7.3 Les aménagements du rythme et de la charge de travail.....</i>	<i>18</i>
<i>Article 7.4 Temps partiel lié à une situation de handicap.....</i>	<i>19</i>
<i>Article 7.5 Autorisations d’absences spécifiques.....</i>	<i>20</i>
<i>Article 7.6 Mécénat de compétences</i>	<i>20</i>
<i>Article 7.7 Les partenariats avec le secteur adapté</i>	<i>21</i>
Article 8 – Droit à la formation des personnes en situation de handicap	22
Article 9 – Le principe de non-discrimination et le suivi de la rémunération	22
Article 10 – Un accompagnement personnalisé aux démarches administratives	23
Article 11 – Accompagnement et aides financières spécifiques	23
<i>Article 11.1 Aides à l’accès aux locaux de travail</i>	<i>24</i>
<i>Article 11.2 Participation au financement de l’équipement personnel nécessaire au collaborateur en lien avec son handicap et son activité professionnelle</i>	<i>24</i>
CHAPITRE 2 – PLAN D’EMBAUCHE ET D’INTEGRATION DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	25
Article 12 – Des objectifs en matière de recrutement	25
Article 13 – Des sources de recrutement diversifiées.....	25
Article 14 – Examen des candidatures et égalité des chances	26

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FLM	LB		VJ

Article 15 – Versement de la taxe d’apprentissage27
 Article 16 – Mise à disposition d’informations pratiques à disposition du candidat en situation de handicap28
 Article 17 – La sensibilisation de l’équipe de travail28
 Article 18 – Suivi de l’intégration du nouvel embauché28

PARTIE 2 - MESURES EN FAVEUR DES COLLABORATEURS PROCHES AIDANTS 29

Article 19 – Bénéficiaires des mesures en faveur des collaborateurs proches aidants..29
 Article 20 – Aménagement des modalités d’organisation du travail29
 Article 21 – Dispositifs de congés ouverts aux proches aidants30
 Article 22 – Dispositif de dons de congés au profit d’un collaborateur proche aidant...31
 Article 22.1 Rappel du dispositif de don de congé issu de la loi Mathys31
 Article 22.2 Dispositif de don de congé conventionnel Matmut.....32
 Article 23 – Aménagement du temps de travail en faveur des parents d’enfant(s) en situation de handicap34
 Article 24 – Aménagement du temps de travail en faveur des collaborateurs Proches Aidants d’un ascendant ou d’un conjoint en perte d’autonomie et des tuteurs légaux .35
 Article 25 – Animation.....35

PARTIE 3 – LA SENSIBILISATION DE L’ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES..... 36

Article 26 – Sensibilisation et formation des acteurs principaux dans l’UES Matmut....36
 Article 27 – Poursuite des actions de prévention36
 Article 28 – Actions de communication interne37
 Article 29 – Actions de communication externes38

PARTIE 4 - SUIVI DE L’ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES..... 39

Article 30 – Mise en œuvre budgétaire39
 Article 31 – Dispositions finales39

ANNEXE 1 : BILAN 2022-2024 DE L’ACCORD RELATIF A L’EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET DES PROCHES AIDANTS 41

ANNEXE 2 : INDICATEURS DE SUIVI DE L’ACCORD..... 56

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

PRÉAMBULE

La Direction des Ressources Humaines anime des politiques RH, en déclinaison des engagements sociétaux portés par l'UES Matmut. Les principes d'égalité des chances et d'équité de traitement sont illustrés, de façon continue, par les dispositifs négociés et déployés au sein de l'UES Matmut.

La Direction Générale de l'UES Matmut réaffirme son engagement dans une politique de respect de la diversité au sein des entités composant l'Unité Économique et Sociale Matmut. Pour ce faire, elle s'engage avec les partenaires sociaux sur une trajectoire quadriennale de progression et de suivi, afin de lutter contre les stéréotypes et leurs impacts discriminants mais aussi pour promouvoir une culture de l'inclusion.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté :

- De définir des règles adaptées à l'emploi des collaborateurs reconnus en situation de handicap, tel qu'observé au sein de l'UES Matmut, en déclinaison du cadre légal réglementaire et conventionnel,
- Et ce, afin que ces sujets soient animés à chaque niveau de l'UES : gouvernance, dialogue social, instances représentatives du personnel, ligne managériale et l'ensemble des collaborateurs.

Un socle d'accords collectifs sur les thèmes :

- Du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap et des proches aidants,
- Du télétravail,
- Ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cours de renégociation à la date de signature du présent accord.

Est suivi et négocié et permet à l'UES Matmut d'animer sa trajectoire de progrès sur ces thématiques.

Concernant plus spécifiquement le thème de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, l'accord collectif du 10 décembre 2021 a permis de déployer une politique handicap dynamique et efficace, illustrant la volonté des parties de s'engager. Du fait de cette trajectoire de progrès, le bilan des dispositifs conventionnels des dernières années dépasse les obligations légales et permet de

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P	L FLM	LB		VJ

promouvoir un environnement de travail inclusif, où chacun a sa place et où les différences sont reconnues comme des atouts pour le collectif.

Le bilan réalisé à l'issue de ce quatrième accord a mis en lumière des résultats remarquables. Il a consolidé les bases solides de la politique « handicap » de l'UES Matmut et les a renforcées par le renouvellement de ses principales dispositions. Par exemple, le taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap a atteint 8,74 % en 2023. L'objectif de l'UES Matmut est de poursuivre ses efforts pour maintenir un taux d'emploi significatif.

Au-delà des chiffres, la direction de l'UES Matmut affirme son ambition de faire de ce nouvel accord un véritable levier en faveur de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et proches aidants. L'objectif est d'animer un cadre permettant à chacun, quelle que soit sa différence, d'exprimer pleinement son potentiel tout en contribuant activement au développement des entités composant l'UES.

Le respect du principe de non-discrimination constitue un engagement fondamental de la Direction Matmut. Il garantit à chaque collaborateur en situation de handicap et/ ou de proche aidance, un traitement équitable et respectueux de sa singularité et de ses droits tout au long de son parcours professionnel.

De manière générale, l'UES Matmut s'engage à prioriser des actions internes pour :

- poursuivre l'accompagnement des collaborateurs en prenant en compte leur nombre croissant et en dédiant les moyens nécessaires à leurs situations spécifiques.
- Sécuriser les situations individuelles, avec une attention particulière portée aux accidents de la vie et aux collaborateurs ayant des carrières longues au sein de l'UES.
- Maintenir un niveau d'engagement et de qualité dans l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.
- S'adapter aux besoins liés aux situations de proche aidance dans une logique de facilitation et de responsabilité.

Cette démarche traduit une ambition forte : permettre à chaque collaborateur, quelles que soient ses particularités, de s'épanouir professionnellement et de contribuer pleinement à la performance et au développement de l'entreprise. Le respect du principe de non-discrimination et l'attention portée à chaque parcours professionnel sont les garants d'une culture d'entreprise durable, inclusive.

Cet accord témoigne de l'engagement continu de l'UES Matmut en faveur d'une politique inclusive et ambitieuse pour ses collaborateurs et notamment ceux qui

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

sont en situation de handicap ou de proche aidance. Il s'inscrit dans une vision où l'humain et la diversité sont au cœur des politiques RH et illustrent la raison d'être du Groupe Matmut.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Article 1 – Champ d’application

Le présent accord est applicable à l’ensemble des salariés des entités composant l’Unité Économique et Sociale MATMUT telle que reconnue par l’accord collectif du 22 septembre 2023, sous réserve qu’ils satisfassent aux conditions du présent accord.

De façon générale et hors champ d’application du présent accord, l’UES s’engage à rester vigilante à toute situation de handicap. Par exemple, l’accès aux postes pour les intérimaires.

Article 2 – Les acteurs de la politique d’inclusion relative au handicap et à la Proche-Aidance

Afin de promouvoir et mettre en œuvre la politique Handicap, les parties s’accordent sur la nécessité d’identifier le rôle de chacun des acteurs.

Article 2.1 La Mission Handicap

Afin de se donner les moyens de satisfaire ses engagements, la Mission Handicap, intégrée à la DRH, est chargée de piloter, coordonner, suivre et/ou assurer la mise en œuvre des actions prévues dans le présent accord et d’en mesurer les résultats.

En lien avec les autres services de la DRH et les Directions de l’UES, la Mission Handicap développe et coordonne les actions engagées en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des collaborateurs bénéficiaires du présent accord.

La Mission Handicap constitue une entité de soutien et de conseil pour les Responsables Ressources Humaines (RRH) en matière d’accompagnement des personnes en situation de handicap et des aidants d’un enfant, d’un parent ou d’un proche.

Elle est également en charge de :

- développer et animer les actions de formation, de sensibilisation et de communication autour du Handicap et de la proche aidance ;
- intervenir pour le développement des partenariats, notamment avec le secteur adapté ;
- développer des partenariats locaux, privilégiés et durables, en lien avec les RRH et le pôle recrutement, avec les structures externes spécialisées dans le domaine du handicap (Cap Emploi...), afin notamment de contribuer à se constituer un vivier de candidatures en adéquation avec les besoins de l’UES Matmut ;

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

La Mission Handicap, en lien avec les services de prévention et de santé au travail (MDT, ergonomes, infirmières...), et les Directions transverses expertes dans leurs domaines (informatique, immobilier...), contribue à identifier et à mettre en œuvre des moyens de compensations techniques et/ou organisationnelles permettant une plus grande autonomie et accessibilité pour tous.

Enfin, elle peut être saisie pour toute demande de supervision de situations spécifiques liées au Handicap ou aux situations de proches aidants.

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

- des Responsables Ressources Humaines, interlocuteurs privilégiés des collaborateurs et des managers ;
- des Managers ;
- des Ambassadeurs Handicap, qui sont des collaborateurs nommés par les Directions du Groupe, au Siège Social et en régions ;
- du Service de Prévention et de Santé au Travail ;
- des membres des Instances Représentatives du Personnel, dont les Représentants de Proximité ;
- du service d'assistance sociale

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L 5213-6-1 du Code du travail) qui visent que, « dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap », ce rôle de référent est confié au responsable de la Mission Handicap.

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

La Mission Handicap suit, en lien avec la Direction du Numérique et de l'Innovation et la Direction des Moyens Généraux Travaux Immobiliers (intervenant notamment s'agissant des aménagements de postes) la dotation budgétaire volontaire liée au handicap, conformément aux dispositions relatives au suivi du présent accord, et établit un bilan annuel des actions réalisées, aux fins de suivi des engagements et permettant une communication à destination de tous les collaborateurs de l'UES.

Enfin, la Mission Handicap est joignable, facilement, via une adresse mail dédiée, pour laquelle les messages sont réservés aux seuls membres de la Mission Handicap. Cette adresse est par ailleurs rappelée sur l'intranet.

Article 2.2 Les Responsables Ressources Humaines

En lien avec la Mission Handicap et les Managers, les Responsables Ressources Humaines sont les interlocuteurs privilégiés de premier niveau (point d'entrée) des

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FLM	LB		VJ

bénéficiaires du présent accord, notamment s'agissant des aspects liés à leurs parcours professionnels : intégration (en lien avec le Pôle Recrutement), mobilités, organisation du travail, etc.

Ils ont pour mission de décliner les actions et dispositifs prévus dans le présent accord auprès des collaborateurs relevant de leur périmètre.

Ainsi, il leur appartient de :

- collaborer avec l'ensemble des acteurs : Mission Handicap, recruteurs, Managers, Services de Prévention et de Santé au Travail, ergonome, représentants du personnel, etc., pour la mise en œuvre d'actions relatives au maintien dans l'emploi et à l'intégration de collaborateurs en situation de handicap ;
- solliciter la Mission Handicap en cas de situations spécifiques et/ou complexes nécessitant leur accompagnement (ex. : aménagements techniques, accompagnement sur les dispositions de l'accord et des proches aidants).

Article 2.3 Le Manager

Les Managers, en lien avec les RRH et les recruteurs, s'assurent, dans le cadre de leur prise de poste, de la bonne intégration des collaborateurs bénéficiaires du présent accord. De par leur mission, ils assurent une animation de proximité auprès des collaborateurs en situation de handicap et des proches aidants.

Les managers, pleinement impliqués, sont les interlocuteurs directs des collaborateurs en situation de handicap et de Proche Aidance. A ce titre, ils sont les relais dans la recherche de solutions pour faciliter le quotidien du collaborateur en situation de handicap ou proche aidant et l'aider à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Pour cela, les Managers ont pour mission de :

- sensibiliser l'équipe de travail accueillante, avec l'accord du collaborateur concerné ;
- s'impliquer et participer à la mise en œuvre des aménagements de poste qui pourraient être nécessaires au maintien dans l'emploi ou au recrutement des salariés bénéficiaires (aménagements techniques et/ou organisationnels) ;
- partager avec le RRH toute difficulté rencontrée et solliciter son propre accompagnement en cas de besoin.

Article 2.4 Le dispositif des Ambassadeurs Handicap

Pour faciliter la déclinaison des plans d'actions au sein de chacune des structures de l'UES, la Mission Handicap pilote et coordonne le réseau des Ambassadeurs Handicap, qui peuvent être un ou plusieurs par Direction/Filiale, au Siège Social

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

et/ou en régions. Ces ambassadeurs Handicap seront nommés par chaque Direction Métier, en lien avec la Mission Handicap.

Il est rappelé que le rôle d'Ambassadeur Handicap est ouvert à tout collaborateur, en fonction de ses appétences, de ses expériences, et de sa volonté de contribuer activement à ce sujet.

L'objectif est de pouvoir disposer d'une communauté d'Ambassadeurs impliqués dans l'animation des actions prévues par le présent accord. Les missions confiées pourront l'être pour une durée déterminée, afin de permettre à différents acteurs de s'engager dans la démarche.

A cette fin la Mission Handicap invite les ambassadeurs, tous les 2 ans, à réfléchir sur leur engagement et leur motivation afin de permettre à la communauté de se renouveler si nécessaire. La Mission Handicap sera vigilante pour s'assurer d'une diversité des profils parmi les ambassadeurs volontaires en prenant en compte des critères tels que la motivation, le métier, la proximité avec les équipes, la situation géographique...

Les Ambassadeurs Handicap sont le relai, sur le terrain, de la Mission Handicap.

La Mission Handicap pourra également animer la communauté des Ambassadeurs Handicap afin de les maintenir régulièrement sensibilisés à la thématique du handicap, et de créer un réseau d'échanges de bonnes pratiques.

Pour une plus grande visibilité, la liste des Ambassadeurs Handicap est communiquée sur l'intranet.

Ils ont pour rôle :

- d'être l'un des relais d'informations et d'orientation entre les collaborateurs de leur Direction et la Mission Handicap ;
- d'être un premier niveau de renseignement sur les mesures de l'UES en faveur des personnes en situation de handicap et des proches aidants ;
- de participer à des actions de sensibilisation Matmut sur la thématique ;
- de relayer les actions de l'UES et de la Mission Handicap au sein de leur Direction ;
- d'acculturer les collaborateurs de leur Direction au handicap et ses enjeux en Entreprise ;
- d'être proactifs au sein de groupes de travail sur le sujet

Un suivi annuel des principales actions auxquelles participent les Ambassadeurs sera réalisé.

Article 2.5 Les Services de Prévention et de Santé au Travail

Les Services de Prévention et de Santé au Travail, à travers les médecins du travail, les professionnels de santé et les infirmières internes, le cas échéant, jouent un rôle de conseil et de sensibilisation auprès de l'UES Matmut sur les

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

préconisations d'aménagements de postes et sur les dispositifs facilitant le maintien dans l'emploi et l'embauche de collaborateurs en situation de handicap.

Les Services de Prévention et de Santé au Travail sont également les interlocuteurs privilégiés de l'UES Matmut et des collaborateurs pour :

- la réalisation des visites d'information et de prévention, le suivi individuel de l'état de santé, des visites de reprise et de pré-reprise ;
- l'identification de réserves médicales durables ;
- l'anticipation de la survenance d'une inaptitude ou d'une restriction d'aptitude ;
- la préconisation d'aménagement de poste.
- Les Services de Prévention et de Santé au Travail peuvent également être amenés à participer aux actions de sensibilisation et/ou de prévention mises en œuvre par la Mission Handicap.

Article 2.6 L'assistance sociale

Elle a pour rôle d'accompagner en toute confidentialité les collaborateurs dans le cadre d'une approche globale, au croisement de la vie professionnelle et personnelle : conseil et orientation sur des questions générales de démarche administrative ou sur les droits (ex. : démarche auprès de la CAF, congés légaux des bénéficiaires de l'accord, constitution du dossier RQTH, etc.).

Article 2.7 Le collaborateur bénéficiaire du présent accord

Le bénéficiaire du présent accord, que cela soit au titre d'une situation de handicap ou au titre d'une proche-aidance, a un rôle dans la mise en œuvre des engagements de l'entreprise. En collaborant avec différents acteurs internes et externes, il contribue à la mise en place d'un accompagnement adapté et personnalisé.

En interne, il peut interagir avec **la Mission Handicap**, qui coordonne et pilote les actions spécifiques, **le manager**, **le RRH**, en tant qu'interlocuteur de proximité, **le réseau des ambassadeurs**, qui joue un rôle de sensibilisation et de soutien, ainsi que des acteurs spécialisés tels que **le service de prévention et de santé au travail** et **l'assistante sociale**, mobilisés en fonction des besoins identifiés.

Ses interlocuteurs sont les suivants :

- Le RRH et son manager,
- La Mission Handicap :
- Le service de santé au travail
- Le référent QVCT
- L'assistante sociale
- Le réseau des ambassadeurs

La nécessaire implication du bénéficiaire.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Le bénéficiaire de l'accord est encouragé à :

- **Exprimer ses besoins** auprès de ses interlocuteurs, qu'il s'agisse du manager, du RRH ou de la Mission Handicap, afin d'assurer la mise en œuvre de solutions adaptées.
- **Participer aux actions de sensibilisation et de dialogue** organisées par l'entreprise pour promouvoir une meilleure compréhension des enjeux liés au handicap et au rôle de proche aidant.
- **Collaborer à l'amélioration des dispositifs** en partageant ses retours d'expérience et en contribuant à évaluer l'efficacité des mesures mises en place
- **Echanger** avec ses interlocuteurs externes et fournir le cas échéant certaines informations ou données afin de permettre une prise en charge optimale et de faire avancer les démarches liées à son accompagnement.

En complément, sous la coordination de la Mission Handicap, le salarié peut également être mis en relation avec des **partenaires externes** tels que **CAP Emploi**, pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi, ou encore avec des **fournisseurs spécialisés** en aménagement de poste, mobilier adapté ou autres solutions. Il a accès également au service d'écoute qui offre un soutien psychologique et moral pour l'accompagner.

Cette collaboration élargie vise à répondre au plus près à ses besoins tout en favorisant une prise en charge complète et cohérente.

Enfin, Le collaborateur s'engage à informer dès que possible de tout changement concernant sa situation en lien avec son statut de bénéficiaire de l'accord afin de permettre un ajustement approprié des mesures d'accompagnement mises en place

Article 2.8 Les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel sont également des acteurs de la présente politique.

Article 3 – Etat des lieux

Les actions construites dans le cadre du présent accord ont été conçues sur la base d'un état des lieux élaboré conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et reprises dans l'annexe 1.

Les parties s'accordent sur les réussites notables de la politique d'inclusion dédiée au handicap et à la Proche-Aidance, qui place l'UES Matmut comme l'un des employeurs de référence pour les collaborateurs en situation de handicap ou proches aidants.

Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap est largement supérieur à l'obligation légale de 6%, atteignant le taux de 8,74% en 2023.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L FLM	LB		VJ	

PARTIE I - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 4 – Bénéficiaires des dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap

Article 4.1 Bénéficiaires de droit

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'UES Matmut Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés au sens des dispositions législatives en vigueur :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires 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 bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre tels que notamment :
 - les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
 - les victimes civiles de guerre ;
 - les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
 - les victimes d'un acte de terrorisme ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-3 et L.241-4 du code précité tels que notamment :
 - le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin : d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ; d'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L. 221-1 ; d'un militaire mentionné au 1° de l'article L. 241-2, titulaire d'une pension d'invalidité ;
 - les personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2.
 - les orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation âgés, au moment des faits, de moins de vingt-et-un ans ;

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

- les enfants âgés, au moment des faits, de moins de vingt-et-un ans des personnes mentionnées à l'article L. 241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;
- les enfants âgés, au moment des faits, de moins de vingt-et-un ans des militaires dont la pension relève de l'article L. 221-1 âgés, au moment des faits, de moins de vingt-et-un ans ;
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4.2 Bénéficiaires conventionnels

S'ajoutent à la liste de l'article 4.1, et exclusivement pour l'application des dispositions du présent accord, les collaborateurs ayant initié les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à la DRH de l'UES Matmut tout justificatif ou une attestation sur l'honneur des démarches entreprises auprès de la MDPH, et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande au plus tôt et dans les meilleures conditions. A cette fin, la mission handicap accuse réception de la demande d'entrée dans le dispositif et propose systématiquement un échange pour présenter les différentes mesures d'accompagnement prévues

Le bénéfice des dispositions du présent accord sera maintenu, dans le cadre de cette souplesse d'entrée dans le dispositif, qu'à la condition, pour les collaborateurs ayant initié les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de justifier de la reconnaissance effective de la qualité de travailleur handicapé (notification MDPH) dans les 12 mois suivant le dépôt du dossier ou justifier que le dossier est toujours en cours d'instruction pour la reconnaissance effective de cette qualité.

Le présent accord prévoit également des mesures, en faveur :

- des bénéficiaires de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), de stages ou d'essais encadrés par le biais de conventions avec France Travail (ou toute autre organisme habilité) ;

CHAPITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AUX PARCOURS PROFESSIONNELS

Les négociateurs sont convenus de l'importance de travailler à des dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels au bénéfice des salariés en situation de handicap.

A ce titre, il est rappelé que les services de la DRH proposent un accompagnement à l'allongement des carrières.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Le sujet du départ anticipé de la retraite, lié au statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi, selon les dispositions de la Loi du 14/03/2023, pourra être évoqué par le collaborateur qui le souhaite avec le service dédié.

Les dispositifs suivants sont mis en place.

Chapitre 1.1 Dispositifs d'adaptation matériels et organisationnels favorisant les parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap

Conscients des éventuelles particularités des parcours des collaborateurs en situation de handicap, les parties souhaitent décliner les mesures suivantes afin de faciliter aux niveaux matériels et organisationnels l'égalité des chances à chaque étape du parcours professionnel.

Article 5 – L'accessibilité des locaux

Outre les mesures mises en œuvre tout au long du parcours professionnel des bénéficiaires tels que mentionnés à l'article 4.1 et 4.2 du présent accord, l'UES Matmut s'engage à :

- faciliter les déplacements sur les lieux de travail, dont les lieux de formation ;
- améliorer l'accessibilité et l'évacuation des locaux de travail ;
- recenser et entreprendre les aménagements immobiliers nécessaires, dès que possible. Dans ce cadre, l'UES Matmut s'engage à une coordination efficace entre les services de la DRH et les autres directions concernées afin d'évaluer les améliorations ou adaptations potentielles lors de ces travaux d'aménagement

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

Article 6 – L'adaptation et l'aménagement des postes de travail

Dans le cadre de l'adaptation des postes de travail liée au Handicap, l'UES Matmut entend mettre en place différents types d'aménagements compatibles avec son organisation et dans la mesure du raisonnable, notamment sur les moyens financiers et/ou administratifs à engager sur préconisation des Services de Prévention et de Santé au Travail, à destination des bénéficiaires tels que mentionnés à l'article 4.1 et 4.2.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Il est précisé que les aménagements réalisés au sens du présent article sont entendus de façon large, et peuvent également concerner les véhicules d'Entreprise.

Ces mesures peuvent relever du domaine technique et/ou organisationnel et/ou de la formation et/ou du management.

Pour les postes ayant des contraintes particulières (outils informatiques, écrans...), l'UES Matmut s'engage à étudier les aménagements techniques et achats de matériel nécessaires, avec le concours de ressources internes compétentes et/ou de spécialistes externes, le cas échéant.

Par ailleurs, les parties mettent tout en œuvre pour optimiser les délais de mise en œuvre de ces aménagements de postes. L'UES Matmut s'engage à opérer ces aménagements de postes aussi rapidement que possible, en lien avec les Services de Prévention et de Santé au Travail, afin de faciliter le maintien dans l'emploi du collaborateur en situation de handicap.

Le médecin du travail s'assurera de l'accord du collaborateur concerné avant transmission à l'UES Matmut de toute information personnelle sensible le concernant.

Article 7 – Les aménagements organisationnels

Pour les collaborateurs dont la situation nécessite des aménagements organisationnels, l'UES Matmut s'engage à étudier les différentes possibilités en lien avec les Services de Prévention et de Santé au Travail, les ressources internes compétentes et le RRH.

Article 7.1 Les adaptations réalisées lors du suivi des préconisations du service de prévention et de santé au travail

L'UES Matmut s'engage, par des mesures appropriées, dans le cadre des aptitudes au travail, préconisations et restrictions médicales émises par le médecin du travail et en cohérence avec l'activité et les besoins du service, de l'Entreprise :

- à trouver toute forme de reclassement (y compris au sein d'un autre service que le service de rattachement initial) ;
- et à maintenir dans l'emploi les collaborateurs bénéficiaires du présent accord, ou ceux dont le handicap évolue, sauf dispense expresse de reclassement du médecin du travail dans le cadre des dispositions légales applicables et dans la mesure où les aménagements de postes ou les solutions de reclassement le permettent.

L'UES Matmut s'engage également à examiner avec attention et en équité la candidature d'un collaborateur bénéficiaire du présent accord sur un poste

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

permettant une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, susceptible de garantir au mieux le maintien dans l'emploi, en lien avec le plan stratégique du Groupe.

Le RRH, en lien avec les interlocuteurs dédiés, recherchera toutes les voies et moyens permettant le maintien dans l'emploi du collaborateur concerné, sous réserve et dans le cadre des avis médicaux délivrés par la médecine du travail.

Article 7.2 Les adaptations aux mutations technologiques et à l'évolution des métiers

Dans les services concernés par des mutations technologiques importantes, les salariés tels que mentionnés à l'article 4.1 et 4.2 directement concernés bénéficieront, si besoin, d'une adaptation des mesures d'accompagnement et de formation.

Compte tenu de la transformation digitale du Groupe Matmut, et de ses impacts, l'UES Matmut portera une attention particulière aux personnes en situation de handicap.

Article 7.3 Les aménagements du rythme et de la charge de travail

Les collaborateurs en situation de Handicap peuvent bénéficier d'aménagements particuliers du rythme et de la charge de travail, sur préconisations de la Médecine du Travail.

Dans ce cadre, il est rappelé que l'équipe managériale, en charge du pilotage de l'activité, sera particulièrement attentive à la répartition équitable de la charge de travail au sein des équipes concernées, ces points faisant l'objet d'échanges réguliers.

Afin de s'assurer de la juste adaptation de la charge en faveur des collaborateurs en situation de handicap et de la juste répartition des activités au sein du collectif, la Direction de l'UES Matmut rappelle l'objectif d'établir et de partager des indicateurs d'activité dans chaque ligne Métier.

Le RRH et le Manager s'engagent à ~~en~~ tenir compte des préconisations de la Médecine du Travail et à adapter l'organisation du travail en conséquence ou à envisager des priorités de renfort nécessaire. L'UES Matmut s'engage également à examiner les moyens collectifs nécessaires pour accueillir, dans les meilleures conditions, le collaborateur en situation de handicap.

Il est rappelé que tout au long de sa carrière professionnelle, les bénéficiaires tels que mentionnés à l'article 4.1 et 4.2 pourront solliciter, s'ils le souhaitent, un entretien avec ses interlocuteurs privilégiés (RRH, Manager, Mission Handicap, et/ou autres acteurs cités à l'article 2 du présent accord).

Afin de garantir un suivi adéquat, il sera également prévu, dans le cadre de la campagne d'entretiens individuels à destination des collaborateurs, la possibilité d'un échange RH dédié. Cet entretien permettra d'assurer, à la demande du collaborateur, un suivi régulier de sa situation. Le manager sera également acteur

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FLM	LB		VJ

de cette démarche, contribuant ainsi à un accompagnement soutenu et adapté aux besoins de chaque collaborateur en situation de handicap.

Il est également rappelé qu'à la date de signature des présentes, les collaborateurs en situation de handicap bénéficient de dispositions particulières issues de l'accord relatif au télétravail du 26 juillet 2024.

Le RRH fera le lien avec la Mission Handicap pour le suivi des aménagements organisationnels mis en place.

Article 7.4 Temps partiel lié à une situation de handicap

Si le médecin du travail recommande, en concertation avec le collaborateur, le recours à un contrat de travail à temps partiel, l'UES Matmut s'engage à rechercher les solutions, notamment en termes de mobilité, d'aménagement de poste et de formation, etc., permettant d'adapter l'organisation du travail du collaborateur au regard des contraintes médicales identifiées et des contenus (missions, fonction, etc.) et/ou des rythmes de travail prescrits.

Dans ce cadre, l'aménagement du temps de travail peut s'organiser en dehors des dispositions conventionnelles en vigueur en matière de temps partiel choisi.

Un avenant au contrat de travail formalisera, pour une durée d'un an ou deux ans, renouvelable dans la limite de la durée du présent accord, ces formalités particulières. La rémunération sera modifiée en proportion du temps de travail.

Les parties conviennent par ailleurs de la mise en place des dispositions suivantes :

Les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel auront la possibilité de cotiser pour une période totale continue ou discontinue maximale de 6 années, à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein, au titre de l'assurance vieillesse du régime général d'une part, et au titre du régime complémentaire, d'autre part. Ce dispositif sera relayé et expliqué par les services RH afin que le collaborateur puisse comprendre l'intérêt éventuel d'y souscrire au titre de sa situation personnelle. Ce dispositif fera l'objet d'un avenant au contrat de travail pour les collaborateurs concernés.

Les parts salariale et patronale de cotisations au régime général, et le cas échéant, au régime complémentaire, correspondent à une activité à temps plein.

Elles seront alors, pour la durée d'application du présent accord ou jusqu'au renoncement du collaborateur, prises en charge respectivement par le Collaborateur et l'UES Matmut pour la partie qui leur incombe.

Les collaborateurs bénéficiant de cette disposition dans le cadre de l'accord du 10 décembre 2021 devront, s'ils souhaitent continuer à bénéficier de la surcote, formuler une nouvelle demande avant le 15 février 2025. La Direction communiquera en ce sens aux collaborateurs concernés.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Il est précisé que cette disposition est indépendante des dispositions contenues à l'article 10 du protocole d'accord UES sur le travail à temps partiel du 1^{er} décembre 2005.

Article 7.5 Autorisations d'absences spécifiques

Les bénéficiaires tels que mentionnés à l'article 4.1 et 4.2 peuvent bénéficier, le cas échéant des autorisations d'absences :

- pour soins particuliers en lien avec le handicap;
- pour les procédures administratives liées à la reconnaissance ou au renouvellement des statuts listés à l'article L.5212-13 du Code du Travail (convocations, commissions...);
- pour toute démarche liée au handicap (achat de matériel, essai de matériel, etc.).

Ces autorisations d'absences spécifiques sont accordées dans la limite de 5 jours par année civile, tous motifs confondus, sans justificatifs, sous réserve d'une déclaration sur l'honneur que l'évènement justifiant l'absence soit effectivement en lien avec la situation de handicap et d'une prévenance préalable du manager dans un délai minimal de 5 jours. Toutefois en cas d'urgence avérée ou de circonstances exceptionnelles, après information du manager, il peut être dérogé à ce délai de prévenance.

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

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

Elles sont rémunérées comme du temps de travail. Pour autant, s'agissant d'autorisations d'absences spécifiques, elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, ni pour l'acquisition des Congés Payés (CP), ni pour celle des Jours de Récupération de Temps de Travail (JRTT), ni pour le calcul des heures supplémentaires ou complémentaires, ni s'agissant de l'intéressement et de la participation. Pour rappel, concernant l'accord Intéressement du 27 juin 2024, une franchise de 30 jours est prévue.

Ces autorisations d'absences spécifiques ne sont pas reportables, ne peuvent pas être épargnées dans le CET et ne sont pas monétisables.

Article 7.6 Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est ouvert, pour une durée maximale de deux ans, aux collaborateurs en situation de handicap, qui souhaitent conclure leur vie professionnelle avec ce dispositif. Il convient donc de s'assurer, avant de s'engager

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

dans ce dispositif, que les collaborateurs aient acquis des droits suffisants pour prétendre à la retraite et qu'ils déclarent leur date de cessation d'activité, dès le début de la démarche pour un départ à la retraite à l'expiration de la période de mise à disposition.

Cette démarche consiste en une mise à disposition d'un salarié en situation de handicap auprès d'une association, présentant un caractère d'intérêt général, répondant aux critères déterminés par l'article 238 bis du Code général des Impôts et dont le Siège est implanté au sein de l'Espace Économique Européen.

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

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

La mise en œuvre d'un mécénat de compétences nécessite que l'objet de l'association et son activité soient jugés pertinents par l'UES Matmut préalablement. Le projet de mécénat doit donc faire l'objet d'une étude et d'acceptation préalable, puis d'un échange entre le collaborateur et son Manager, avant d'être validé par la DRH.

Les modalités de la mise à disposition, notamment la durée du mécénat ou la proportion minimale et/ou maximale du temps de travail, sont précisées dans une convention tripartite passée entre le collaborateur demandeur, l'entité accueillante et l'UES Matmut, selon les modalités prévues au code du travail.

Il est précisé que les interlocuteurs du collaborateur durant la période du mécénat de compétences sont le manager ainsi que le RRH en lien avec les différents services de la DRH, ce dernier étant son contact privilégié.

Article 7.7 Les partenariats avec le secteur adapté

Dans le cadre de ses engagements sociétaux et de sa politique Handicap, l'UES Matmut s'est engagée auprès du secteur adapté.

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

L'UES Matmut considère positivement sa participation à toute initiative, agréée par la DREETS, permettant aux collaborateurs du secteur adapté et protégé de développer leurs compétences et d'accroître ainsi leurs chances d'intégrer ultérieurement le milieu ordinaire.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Par ailleurs, et dans le cadre de sa politique Handicap, l'UES étudie tout partenariat avec des organismes spécialisés et associations œuvrant en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 8 – Droit à la formation des personnes en situation de handicap

L'UES Matmut rappelle que les salariés en situation de handicap, bénéficient, dans le cadre du plan de développement des compétences, des mêmes possibilités de développement, à titre personnel et/ou collectif, que l'ensemble du personnel.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- de permettre leur maintien dans l'emploi, leur insertion ou leur réinsertion professionnelle,
- de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Afin de permettre aux bénéficiaires tels que mentionnés à l'article 4.1 et 4.2 d'accéder et de suivre dans les meilleures conditions toute action de formation, l'UES Matmut s'engage à mettre en place, dans la mesure du raisonnable, tous moyens matériels, humains et organisationnels adaptés (formation en distanciel, transports, salles, matériels informatiques aménagés, temps à octroyer etc.).

En ce sens, le collaborateur pourra informer le RRH ou le Manager de son besoin de bénéficier d'un aménagement particulier pour participer à une formation, tel que la prise en charge des frais spécifiques liés au transport adapté sans pré requis de carte mobilité inclusion.

Article 9 – Le principe de non-discrimination et le suivi de la rémunération

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

De façon générale, il est rappelé qu'à aucun moment la considération du handicap, du genre, de l'âge, de l'origine, des opinions ne peut interférer sur la fixation de la rémunération du salarié.

Les politiques dédiées à la promotion de la diversité et de l'inclusion, telles que relayées par le présent accord, peuvent identifier des moyens spécifiques et dédiés, voire des actions RH de priorisation, tout en animant et respectant les principes d'équité de traitement vis-à-vis de tous les collaborateurs.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Dans cette logique, la Direction de l'UES Matmut, par le présent accord, met en place des moyens dédiés en faveur des collaborateurs en situation de handicap fondés sur des critères objectifs, pertinents, matériellement vérifiables qui ont pour vocation d'accompagner, d'adapter ou de compenser la situation de handicap.

Concernant la rémunération et dans le cadre de sa politique de recrutement interne et externe, l'UES MATMUT s'engage à assurer une égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés telle que rappelée à l'article L5213-6 du code du travail et prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre à ces collaborateurs d'accéder à un emploi, de le conserver, de l'exercer ou d'y progresser.

Chapitre 1.2 Dispositifs d'accompagnement et d'incitation des collaborateurs à la reconnaissance de travailleur en situation de handicap

La démarche de reconnaissance de travailleur en situation de handicap engagée par le collaborateur est un acte personnel engageant, que les parties souhaitent accompagner et faciliter. Dans ce cadre, les dispositions suivantes sont mises en place.

Article 10 – Un accompagnement personnalisé aux démarches administratives

Dès lors qu'un collaborateur souhaite faire reconnaître sa situation de handicap, l'UES Matmut lui proposera un accompagnement personnalisé.

Le collaborateur pourra prendre contact avec le RRH, la Mission Handicap, qui l'orientera notamment dans ses démarches visant à la reconnaissance officielle de son handicap, et lui présentera les dispositions du présent accord.

Il pourra également contacter l'assistance sociale de l'UES Matmut pour l'accompagner dans la gestion de ses documents administratifs (RQTH...).

Article 11 – Accompagnement et aides financières spécifiques

L'UES Matmut rappelle que différentes aides sont mises en place au bénéfice du collaborateur en situation de handicap pour lui permettre de mieux concilier sa vie professionnelle et les contraintes liées à son handicap.

Ces aides sont attribuées dans les conditions et plafonds décrits ci-dessous. Toute demande de dépassement fera l'objet d'une étude spécifique par la Mission Handicap.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

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

Si le collaborateur le souhaite, l'assistance sociale pourra l'accompagner dans la constitution de son dossier de demande d'aides auprès des différents organismes. Par ailleurs, un guide est mis à disposition des collaborateurs au titre du contrat prévoyance.

Article 11.1 Aides à l'accès aux locaux de travail

Les collaborateurs disposant de la carte de Mobilité Inclusion (stationnement, priorité ou invalidité), pourront bénéficier :

- Lorsqu'il existe un parking d'entreprise, d'un droit de priorité pour obtenir une place réservée dans la limite des places disponibles prévues à cet effet ;
- Lorsqu'il n'existe ni parking d'entreprise, ni parking gratuit suffisamment proche du lieu de travail, d'une prise en charge financière des frais de parking, plafonnée à 1200 € par an sur présentation de justificatifs acquittés, et sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).
- Enfin, une participation au financement d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail (transports spécialisés, contrats avec des compagnies de taxi, etc.) en fonction de la mobilité et des contraintes du collaborateur concerné, est versée, si besoin, après les autres aides dont le collaborateur a pu bénéficier. Elle est plafonnée à 2.300 € par an sur présentation de justificatifs acquittés.

Article 11.2 Participation au financement de l'équipement personnel nécessaire au collaborateur en lien avec son handicap et son activité professionnelle

L'UES Matmut prend en charge dans la mesure du raisonnable, notamment sur les moyens financiers et/ou matériels et/ou administratifs à engager, les équipements nécessaires au collaborateur bénéficiaire du présent accord. Cette prise en charge est subordonnée à l'obtention d'une ancienneté minimale de 4 mois.

Cette prise en charge sera enregistrée selon la législation des frais professionnels, et portera sur la différence restée à la charge du collaborateur après intervention de la Sécurité Sociale, de la mutuelle ou de toute autre aide accordée par un organisme privé ou public (comme par exemple, les mairies, les régions, les associations, etc.).

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Elle est plafonnée à 2.300 €, par an et par personne, sur présentation des justificatifs pour la durée du présent accord. Au-delà, l'UES Matmut s'engage à examiner les situations exceptionnelles.

CHAPITRE 2 – PLAN D’EMBAUCHE ET D’INTEGRATION DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Les parties conviennent de la nécessité de se fixer des objectifs ambitieux et atteignables en termes d'embauche de collaborateurs en situation de handicap, tout en maintenant les dispositifs facilitant l'intégration réussie de ces collaborateurs.

Chapitre 2.1 – Le plan de recrutement

Les parties réaffirment que le processus de recrutement de l'UES Matmut garantit une égalité des chances à tous les candidats. Ainsi, seule l'adéquation entre les compétences et expériences du candidat et son adéquation au poste est recherchée, à l'exclusion de tout critère discriminatoire.

Article 12 – Des objectifs en matière de recrutement

L'UES Matmut s'engage à poursuivre et développer ses actions en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap par au moins 80 recrutements externes, dont idéalement 12 en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), au terme des quatre exercices couverts par le présent accord.

Pour y parvenir, l'UES Matmut mettra en œuvre, pour ces recrutements de personnes en situation de handicap, l'ensemble des moyens et dispositifs légaux en matière d'insertion professionnelle.

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

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

Article 13 – Des sources de recrutement diversifiées

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

L'UES Matmut développera un réseau de partenaires, au niveau national et local, (par exemple, avec France Travail, Cap emploi, Handisup, France Assureurs...), tout en s'appuyant sur l'expertise de cabinets de recrutement spécialisés.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FLM	LB		VJ

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

L'UES Matmut examinera, dans une logique d'ouverture à la diversité, toutes les candidatures susceptibles de répondre à un besoin et à conserver celles pour lesquelles une suite immédiate ne peut être donnée, sous réserve du consentement du candidat et dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et, de manière générale, de la législation applicable aux données personnelles, notamment en ce qui concerne le consentement, le traitement et la durée de conservation des données.

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

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

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

Article 14 – Examen des candidatures et égalité des chances

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

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

L'entretien sera l'occasion pour le recruteur d'évoquer la politique handicap de l'UES Matmut, de relayer les mesures du présent accord voire de le communiquer si le candidat le souhaite.

Il est ainsi convenu que le recrutement s'opère en garantissant une réelle égalité des chances. Cela étant, pour favoriser une évolution plus rapide de l'emploi de personnes en situation de handicap, l'UES Matmut s'engage à ce qu'à compétences

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

équivalentes, le candidat bénéficiaire de la Loi du 11 février 2005 soit recruté en priorité.

Il est également précisé que la Mission Handicap intervient régulièrement auprès des équipes de recruteurs, dans une démarche de sensibilisation et de valorisation de la présente politique.

Article 15 – Versement de la taxe d’apprentissage

Le versement de la taxe d’apprentissage constitue pour l’UES Matmut un vecteur de valorisation de sa politique « Relations Ecoles ».

En l’état actuel de la législation, l’UES Matmut s’engage à désigner comme bénéficiaires d’une fraction de la taxe d’apprentissage, des organismes habilités qui orientent leurs actions autour de l’amélioration des conditions de vie et d’apprentissage pour les personnes en situation de handicap.

Cette désignation s’accompagnera d’une démarche de sensibilisation à la politique handicap de l’UES Matmut, afin de valoriser nos engagements et de favoriser l’atteinte de nos objectifs de recrutement.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Chapitre 2.2 Plan d'intégration et d'insertion

Dans l'objectif de faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap dans le collectif de travail, les parties souhaitent mettre en œuvre le dispositif d'intégration individualisé précisé ci-dessous.

Article 16 – Mise à disposition d'informations pratiques à disposition du candidat en situation de handicap

Au moment de sa candidature et au cours des entretiens de recrutement, le candidat pourra demander que le présent accord lui soit transmis.

Lors de son intégration, le collaborateur bénéficiaire du présent accord se verra présenter l'étendue des droits issus du présent accord, ainsi que les différentes formes d'aides proposées.

Ces informations sont également transmises à tout collaborateur qui souhaite s'inscrire dans le processus de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

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

Article 17 – La sensibilisation de l'équipe de travail

En concertation et avec l'accord préalable du collaborateur en situation de handicap, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe de travail accueillante sera mise en œuvre en vue de faciliter l'intégration.

Cette sensibilisation sera organisée par l'UES Matmut avec les différentes parties prenantes. Le collaborateur concerné, ainsi qu'un spécialiste le cas échéant, y sera associé.

Dans le cadre des aménagements des postes de travail, les réglages opérés sur ceux des collaborateurs en situation de handicap devront être signalés à l'ensemble de l'équipe, et ce afin de les préserver.

Article 18 – Suivi de l'intégration du nouvel embauché

Afin de garantir une intégration optimale du collaborateur/stagiaire en situation de handicap, nouvellement arrivé à son poste, un suivi sera réalisé avec ce dernier dans le mois suivant l'embauche et en tout état de cause avant la fin de la période d'essai, de la période d'immersion, ou du stage. Ce suivi a pour objectif d'ajuster, si nécessaire, les mesures mises en place et les nouveaux besoins identifiés, le cas échéant (aménagements, formations, outils pédagogiques...). Il permet aussi de faire le point sur l'intégration au sein de l'équipe. Ce suivi sera réalisé par le Manager et/ou la DRH (le service recrutement ou RRH).

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Par la suite, et tout au long de sa carrière professionnelle, le collaborateur en situation de handicap pourra solliciter, s'il le souhaite, un entretien avec ses interlocuteurs privilégiés (RRH, Mission Handicap, Manager, et/ou autres acteurs cités à l'article 2 du présent accord).

PARTIE 2 - MESURES EN FAVEUR DES COLLABORATEURS PROCHES AIDANTS

Article 19 – Bénéficiaires des mesures en faveur des collaborateurs proches aidants

Les parties souhaitent porter une attention particulière à la situation des proches aidants, afin de faciliter l'accompagnement dont ils assument la charge et favoriser la conjugaison de leur activité avec cette prise en charge.

Le collaborateur Proche Aidant est défini comme « venant en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie, d'un accident ou d'un handicap ».

La personne accompagnée / « aidée » par le collaborateur peut être :

- la personne avec qui le collaborateur vit en couple (conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité) ;
- l'ascendant, le descendant, le collatéral jusqu'au 4e degré ou l'enfant dont le collaborateur assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale (i.e. : charge effective et permanente : le collaborateur assure financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) et assume à son égard la responsabilité affective et éducative) ; il est notamment précisé que sont concernés par ces dispositions les collaborateurs reconnus tuteurs légaux, par décision de justice, d'une personne reconnue handicapée,
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée, en situation de handicap et/ou en perte d'autonomie avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les mesures suivantes sont mises en place.

Article 20 – Aménagement des modalités d'organisation du travail

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Les collaborateurs proches aidants ayant fourni les pièces attestant de leur statut (certificat médical, attestation de dépôt auprès de la MDPH... du proche concerné) peuvent bénéficier d'aménagements particuliers annuels dans l'organisation du travail, avec l'accord de leur manager et une supervision du RRH. Ces aménagements feront l'objet d'avenants aux contrats de travail si nécessaire et pourront être prorogés avec l'accord du RRH.

De même, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité des deux accords relatifs au télétravail du 26 juillet 2024, et conformément à ces derniers, les collaborateurs proches aidants peuvent bénéficier d'une priorité pour rentrer dans le dispositif de télétravail ou d'un régime dérogatoire temporaire validé par leur manager et le RRH.

Dans ce cadre, et conformément aux dispositions légales en vigueur, il est précisé que tout refus d'accès au télétravail sera motivé et exposé en pédagogie au collaborateur proche aidant concerné.

De même, l'organisation du travail ainsi que les éventuelles demandes de mobilités géographiques ou fonctionnelles des collaborateurs proches aidants seront étudiées avec bienveillance, et en prenant en compte leur statut de bénéficiaire du présent accord. Ainsi, si le collaborateur en fait la demande, une mobilité géographique sur un poste similaire peut être étudiée en fonction de la disponibilité des postes dès lors qu'elle permet un rapprochement avec le domicile de la personne aidée. Cet accompagnement peut viser une mobilité géographique et fonctionnelle, si un changement de métier peut être envisagé du fait du parcours du salarié concerné.

Par ailleurs, tout au long de sa carrière professionnelle, le collaborateur proche aidant peut solliciter, s'il le souhaite, un entretien avec ses interlocuteurs privilégiés (RRH, Mission Handicap, Manager, et/ou autres acteurs cités à l'article 2 du présent accord).

Article 21 – Dispositifs de congés ouverts aux proches aidants

Il est rappelé que le collaborateur proche aidant a la possibilité de bénéficier, au terme des dispositions légales et réglementaires et selon le cas d'espèce :

- d'un congé de présence parentale de trois cent dix jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.
- d'un congé de proche aidant d'une durée maximale d'un an sur l'ensemble de la carrière, celui-ci pouvant également être utilisé dans le cadre d'une période d'activité à temps partiel.
- d'un congé de solidarité familiale pour accompagner une personne en fin de vie, d'une durée de trois mois renouvelable une fois.

Dans le cadre de la présente politique, l'UES Matmut s'engage à apporter au collaborateur concerné toutes les informations requises sur les conditions précises

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

d'attribution de ces périodes de congés, et notamment la nature des justificatifs afférents.

Elle s'engage également à examiner avec bienveillance toute demande de fractionnement formulée dans le cadre de ces congés.

Par ailleurs, l'UES Matmut s'engage à maintenir le salaire de base du collaborateur titulaire bénéficiant d'un congé de proche aidant ou de présence parentale dans les conditions cumulatives suivantes :

- Justifier de la perception de l'Allocation Journalière Proche Aidant ou de Présence Parentale,
- et effectuer la demande de prise en charge dans les 3 mois qui suivent le début de l'absence ou le début de la date d'application de l'accord.

Cette compensation consiste à un maintien du salaire de base déduction faite de l'AJPA ou l'AJPP et est limitée à 22 jours ouvrés par année civile.

Cette limite est portée à 44 jours l'année où le collaborateur :

- bénéficie d'un renouvellement de l'allocation journalière du proche aidant pour aider une personne différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation conformément à la réglementation en vigueur,
- et a atteint la limite de 22 jours ouvrés au titre de la compensation pour le premier proche aidé.

Article 22 – Dispositif de dons de congés au profit d'un collaborateur proche aidant

Il est rappelé que deux dispositifs de dons de congés sont animés au sein de la Matmut :

- le don de congés dit « Loi Mathys », qui permet à un collaborateur de renoncer, sous certaines conditions, à une partie de ses jours de congés en faveur d'un collaborateur déterminé dont l'enfant est gravement malade, ou d'un collaborateur proche aidant ;
- le don de congés conventionnel Matmut, qui permet au collaborateur de faire don d'une partie de ses droits placés en Compte Epargne Temps (CET) à un fonds de solidarité. Les collaborateurs proches aidants peuvent alors bénéficier de ce fonds de solidarité sous certaines conditions.

Article 22.1 Rappel du dispositif de don de congé issu de la loi Mathys

Collaborateurs donateurs

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Les collaborateurs qui souhaitent faire don de jours de repos dans le cadre de ce dispositif, devront en informer la DRH par écrit (formulaire disponible sur l'intranet).

Il est rappelé qu'au terme des dispositions législatives en vigueur, l'accord de l'UES Matmut est requis pour envisager ce type de don de congés. L'UES Matmut s'engage à considérer avec bienveillance toute demande de don de congés intervenue dans ce cadre, et respectant les dispositions légales.

Pour rappel, le don peut porter sur tous les jours de congés acquis non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner les jours suivants :

- Jours correspondant à la 5^{ème} semaine de congés payés ;
- Jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail ;
- Autres jours de récupération non pris ;
- Jours de repos provenant d'un compte épargne temps (CET).

Collaborateur bénéficiaire pouvant recevoir un don

Fondé sur la solidarité entre collaborateurs, le don de jours de repos ne peut être attribué qu'au collaborateur proche aidant identifié par le donateur, et disposant d'une ancienneté d'au minimum trois mois.

Gestion des dons

La DRH animera le présent dispositif Loi Mathys en assurant l'interface entre le collaborateur proche aidant et le collaborateur donateur procédant au don de congé.

Lorsqu'un collaborateur positionnera un jour de congé issu du dispositif de don de congé Loi Mathys, son salaire sera maintenu.

Ces jours ne sont pas reportables et ne peuvent être épargnés dans le CET. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif.

S'il doit être mis fin à l'absence de façon prématurée, le solde de jours est réaffecté au donateur.

Article 22.2 Dispositif de don de congé conventionnel Matmut

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

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Collaborateurs donateurs

Les collaborateurs qui souhaitent faire don de jours de repos issus de leur CET dans le cadre de ce dispositif, devront en informer la DRH par écrit (formulaire disponible sur l'intranet).

Collaborateur bénéficiaire pouvant recevoir un don

Fondé sur la solidarité entre collaborateurs, le don de jours de repos ne peut être attribué qu'aux collaborateurs bénéficiaires du présent chapitre et satisfaisant aux quatre conditions suivantes (cumulatives) :

- disposer d'une ancienneté d'au minimum trois mois ;
- avoir épuisé ses jours CET ;
- avoir épuisé les autorisations d'absences telles que visées au présent accord ;
- disposer, au maximum, de 5 jours de CP ou de RTT.

Le collaborateur bénéficiaire devra également faire état d'une situation exceptionnelle et imprévue, et produire un certificat médical attestant de la nécessaire présence d'un aidant.

Les modalités pratiques de cette demande sont à disposition sur l'intranet ou auprès de la Mission Handicap ou du RRH.

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

Fonds de solidarité et gestion des dons

Un compte CET - Fonds de solidarité sera alimenté par les dons des collaborateurs effectués tout au long de l'année, ou lors de campagnes ponctuelles réalisées par l'UES Matmut. A cet effet, et compte tenu du stock de jours disponibles, un appel aux dons pourra être opéré par l'UES Matmut à l'attention de l'ensemble des collaborateurs.

Les jours de don collectés dans le Fonds de Solidarité qui ne seraient pas utilisés au cours de l'année, seront reportés sur le ou les exercices suivants.

A chaque fois que 5 jours ouvrés seront récoltés dans le Fonds de Solidarité, l'UES Matmut abondera ce dernier de deux jours ouvrés supplémentaires, soit un abondement de 40 %.

La DRH créditera le compte de la personne bénéficiaire au regard de la demande, pour une période initiale maximale de 40 jours (abondement compris). Cette période pourra être renouvelée une fois pour une période inférieure ou équivalente.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Par ailleurs, la valeur du don est appréciée en unité de temps et non en numéraire.

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

Ces jours ne sont pas reportables et ne peuvent être épargnés dans le CET. Ils ne sont pas créateurs de droits et ne sont assimilées à du temps de travail effectif ni pour l'acquisition des Congés Payés (CP), ni pour celle des Jours de Récupération de Temps de Travail (JRTT), ni pour le calcul des heures supplémentaires ou complémentaires, ni s'agissant de l'intéressement et de la participation.

Dès lors, s'il doit être mis fin à l'absence de façon prématurée, le solde de jours est réaffecté au Fonds de Solidarité.

Article 23 – Aménagement du temps de travail en faveur des parents d'enfant(s) en situation de handicap

Les collaborateurs parents ayant initié les démarches de reconnaissance du handicap auprès de la MDPH pour leur(s) enfant(s) et ayant fourni à la Direction de l'UES Matmut tout justificatif ou attestation sur l'honneur des démarches entreprises bénéficient :

- des journées « maladie d'enfants » et « rentrée scolaire » prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables, et ce quel que soit l'âge de l'enfant ;
- des journées d'autorisations d'absence rémunérées spécifiques par famille, sans justificatifs, sous réserve d'une déclaration sur l'honneur du bénéficiaire que l'évènement justifiant l'absence soit effectivement en lien avec la situation de proche aidance et d'une prévenance préalable de son manager dans un délai minimal de 5 jours. Toutefois en cas d'urgence avérée ou de circonstances exceptionnelles, après information du manager, il peut être dérogé à ce délai de prévenance. Ces jours permettent notamment au collaborateur d'accompagner son enfant chez un spécialiste, pour la réalisation de soins ou de démarches administratives en lien avec le handicap. Ces journées sont décomptées comme suit :
 - Pour le premier enfant en situation de handicap au sein de la cellule familiale, 5 jours et 3 jours supplémentaires par enfant en situation de handicap.

Les modalités d'utilisation et de gestion de ces jours sont celles des autorisations d'absence (proratization pour les temps partiels, absences fractionnables en heures fractionnables en heures pour les collaborateurs soumis à un décompte horaire de leur durée de travail et en demi-journées pour les collaborateurs employés dans le cadre d'un forfait annuel en jours, non créatrices de droits, non reportables, non épargnables ni monétisables).

Les collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap qui bénéficient d'un temps partiel dans le cadre du présent accord auront la possibilité de cotiser, pour la durée du présent accord (et en tout état de cause pour une période totale continue ou discontinue maximale de 6 années, toutes dispositions

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

conventionnelles confondues), à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein, au titre de l'assurance vieillesse du régime général d'une part, et au titre du régime complémentaire, d'autre part.

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

Les collaborateurs qui bénéficiaient déjà de cette surcote, s'ils souhaitent continuer à en bénéficier, doivent formuler une nouvelle demande avant le 15 février 2025. La Direction communiquera en ce sens aux collaborateurs concernés.

Article 24 – Aménagement du temps de travail en faveur des collaborateurs Proches Aidants d'un ascendant ou d'un conjoint en perte d'autonomie et des tuteurs légaux

Pour bénéficier des dispositions du présent accord, les collaborateurs Proches aidants accompagnant leur conjoint ou un de leurs ascendants direct doivent fournir un certificat médical attestant de leur situation de proche aidant, et de l'extrait de jugement pour les tuteurs légaux.

Ils bénéficient de cinq jours d'autorisations d'absence rémunérées spécifique par année civile, sans justificatifs, sous réserve d'une déclaration sur l'honneur que l'évènement justifiant l'absence soit effectivement en lien avec la situation de proche aidance et d'une prévenance préalable du manager dans un délai minimal de 5 jours. Toutefois en cas d'urgence avérée ou de circonstances exceptionnelles, après information du manager, il peut être dérogé à ce délai de prévenance.

Ces jours permettent notamment au collaborateur d'accompagner la personne aidée chez un spécialiste, pour la réalisation de soins ou de démarches administratives en lien avec le handicap. Les modalités d'utilisation et de gestion de ces jours sont celles des autorisations d'absence (proratisation pour les temps partiels, absences fractionnables en heures pour les collaborateurs soumis à un décompte horaire de leur durée de travail et en demi-journées pour les collaborateurs employés dans le cadre d'un forfait annuel en jours, non créatrices de droits, non reportables, non épargnables ni monétisables).

Article 25 – Animation

Une expérimentation d'animation va être proposée aux collaborateurs proches aidants qui seraient intéressés par à une mise en relation et un partage d'expériences ou de pratiques. Un bilan sera fait des premiers pilotes en vue de déployer un dispositif adapté durant l'accord.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

PARTIE 3 – LA SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES

Consciente que les dispositions du présent accord doivent être largement comprises et relayées, l'UES Matmut s'engage à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs sur la thématique du Handicap et de son accompagnement ainsi que de la proche aidance.

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

Pour cela, deux actions seront engagées :

- La promotion de la formation professionnelle de l'ensemble des acteurs sur la thématique du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et des proches aidants
- Une campagne de communication et d'action de sensibilisation pour poursuivre l'évolution profonde et durable des mentalités et des comportements.

Article 26 – Sensibilisation et formation des acteurs principaux dans l'UES Matmut

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

- des Responsables Ressources Humaines ;
- des Managers ;
- des Ambassadeurs Handicap ;
- des Instances Représentatives du Personnel ;
- de certains services techniques internes (informatique, immobilier, par exemple) ;
- des collaborateurs concernés directement (proches aidants) via des partenariats avec des associations ou structures spécialisées.

Article 27 – Poursuite des actions de prévention

L'UES Matmut souhaite poursuivre la prévention en favorisant le plus en amont possible les échanges entre le collaborateur bénéficiaire de l'accord et les acteurs privilégiés (RRH, Mission Handicap, Managers, IRP, Service de Santé au Travail, assistance sociale...).

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

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

- d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement interne : le référent QVCT a vocation à intervenir, en soutien du réseau des RRH dans la prise en charge et l'accompagnement des collaborateurs et des collectifs de travail qui pourraient rencontrer d'éventuelles difficultés telles que, par exemple, des conflits interpersonnels, du stress ou des troubles psychosociaux, ayant des retentissements sur le vécu professionnel. Le référent QVCT intervient dans la recherche de solutions favorisant la résolution de la situation en cause. Son rôle est de favoriser l'expression des collaborateurs dans le respect des principes de neutralité et d'impartialité,
- du partenariat avec un service d'assistance sociale par téléphone et un service de soutien psychologique, destiné à accompagner tout collaborateur rencontrant des situations personnelles difficiles,
- d'un guide à destination des collaborateurs sur le contrat prévoyance.

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

Article 28 – Actions de communication interne

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

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

Les actions suivantes pourront être envisagées : présentation de l'accord aux collaborateurs et aux différentes parties prenantes, communications spécifiques sur certains thèmes (handicap invisible, handicap psychique, dispositif proche aidant, ...), flash infos sur le handicap pour inciter à la reconnaissance, une fiche pratique relative aux points clés de l'accord, etc.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Article 29 – Actions de communication externes

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

Ces actions pourront se traduire par :

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

La Mission Handicap pourra soutenir :

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

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

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

PARTIE 4 - SUIVI DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES

Article 30 – Mise en œuvre budgétaire

Au terme du diagnostic partagé réalisé en amont des négociations, il apparaît que l'UES satisfait à ses obligations légales en matière d'emploi de travailleurs handicapés. A ce titre, la définition d'un budget minimal au présent accord n'est pas requise.

Pour autant, les parties conviennent de poursuivre le déploiement des moyens nécessaires à la présente politique.

Dans l'hypothèse où le taux de travailleurs handicapés de l'UES viendrait sur la période du présent accord à être inférieur aux obligations légales, un budget conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur serait alors réalisé, et communiqué en commission de suivi.

Article 31 – Dispositions finales

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et cessera automatiquement de produire ses effets et de plein droit à l'échéance du terme, soit au 31 décembre 2028.

Il est donc conclu pour une durée déterminée de 4 ans, soit pour les années 2025, 2026, 2027 et 2028.

Il pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales en la matière.

Modalités de suivi

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social et Economique du 6 novembre 2023, le suivi du présent accord est effectué annuellement en commission de suivi des accords issus du bloc 2 de négociation.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, un bilan quadriennal de mise en œuvre de l'accord incluant notamment le budget consacré par l'UES Matmut aux actions du présent accord sera réalisé.

Notification, dépôt et publicité

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature électronique par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé de réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il est également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète comportant la signature électronique des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Une copie de la version complète comportant la signature électronique des parties est déposée auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de ROUEN.

Le présent accord est à la disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'UES Matmut.

Fait en un exemplaire original numérique.

A Rouen, le 23 janvier 2025

POUR LA DIRECTION

Véronique JOLLY



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT, Pierrette Legendre



SN2A-CFTC, Florence LE MASSON



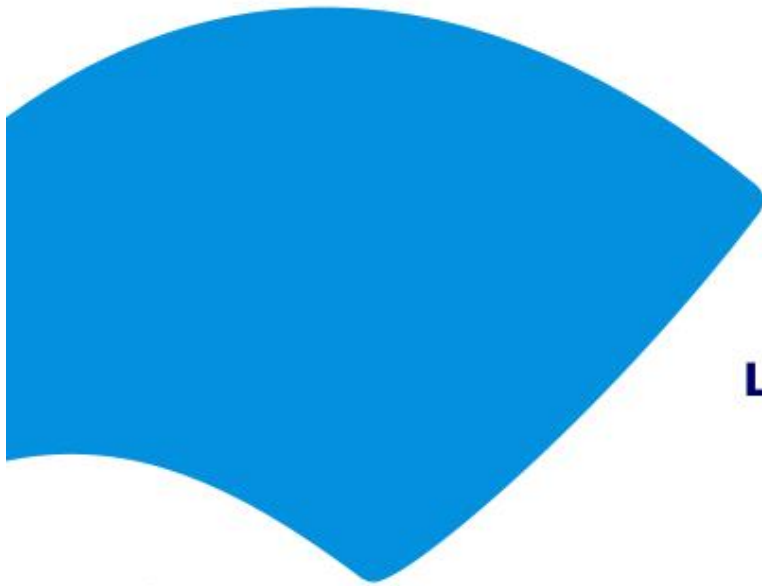
CFE-CGC,

CGT, Ludovic BARROIN



CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P	L	FJM	LB	VJ

ANNEXE 1 : BILAN 2022-2024 DE L'ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET DES PROCHES AIDANTS



01. LE CONTEXTE

matmut  Direction des Ressources Humaines

CONTEXTE

Le 10 décembre 2021, les partenaires sociaux ont conclu un accord triennal pour l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et des proches aidants au sein de l'UES Matmut.

La Matmut a engagé **une politique volontariste** sur le sujet du handicap. Celle-ci se traduit par l'implication de la Mission handicap ainsi que de **l'ensemble des acteurs concernés** : RRH, services de santé au travail, manager, Direction Moyens Généraux Travaux Immobiliers, Direction du Numérique et de de l'Innovation, assistance sociale, ambassadeurs...

Ce dernier accord, 4^{ème} depuis 2013, aura permis de **consolider les fondations déjà bien établies** de la politique handicap du Groupe Matmut d'une part puis de l'élever grâce au renouvellement des dispositions principales. Dans ce 4^{ème} accord, on note une ouverture vers davantage d'engagements en faveur de ses bénéficiaires et notamment les proches aidants ainsi qu'une sollicitation accrue de cette population.

La mise en œuvre des actions reste l'affaire de toutes et de tous et nécessite une implication humaine, technique et financière à tous les niveaux de l'entreprise.

En 2023, **511 collaborateurs ont été accompagnés*** par la Mission handicap. Pour rappel, en 2022, ils étaient 362 soit une **évolution de +41 %**. Parmi ces collaborateurs, on compte 101 proches aidants nouveaux déclarés en 2023.

Le Groupe Matmut a pu atteindre **un taux d'emploi consolidé de travailleurs en situation de handicap de 8,74 %** soit un taux supérieur à la moyenne des entreprises françaises.

* Demandes d'informations, traitement administratif, gestion du statut, instruction et suivi de la mise en œuvre des aménagements de postes

matmut  Direction des Ressources Humaines

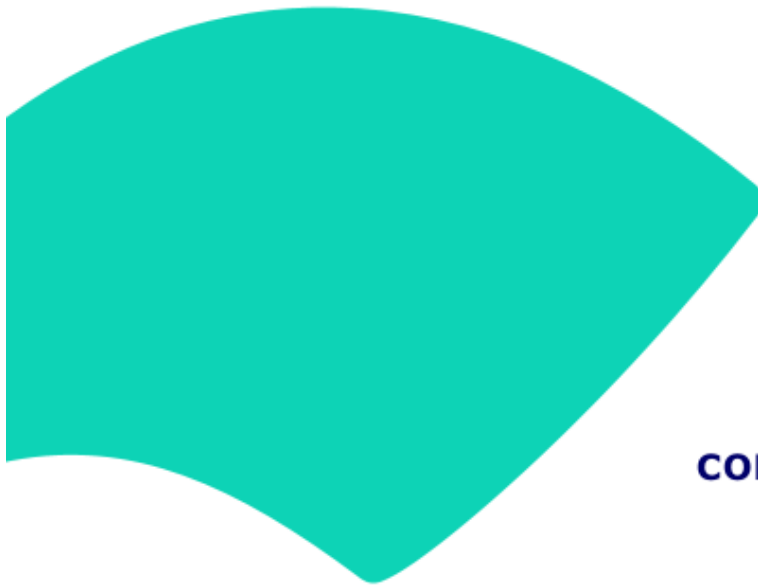


CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

CONTEXTE

➤ L'accord relatif à l'emploi des collaborateurs en situation de Handicap et proches aidants arrive à échéance le 31 décembre 2024

➤ Le 19 septembre, s'ouvre une nouvelle négociation avec une présentation du bilan de l'accord Handicap et Proches Aidants 2022-2024



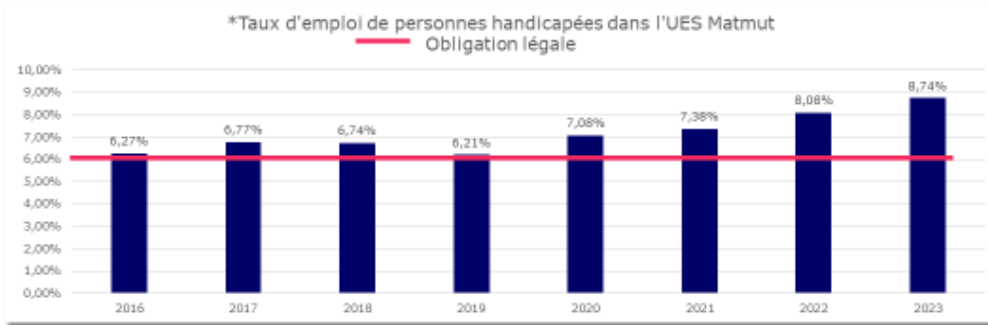
02.

PARTIE 1 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
PL	FUM	LB		VJ

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap
1.1 indicateurs de suivi et réalisations

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DE L'UES MATMUT



Le taux d'emploi en 2023 atteint 8,74 % (entre 2016 et 2019 la sous-traitance était intégrée) pour une obligation légale de 6 % (loi du 10/07/87)
 Cette hausse régulière s'explique notamment par l'augmentation des déclarations RQTH en interne de l'entreprise

**Au sens de la déclaration annuelle prévue à l'article L.5212-5 du code du travail*

matmut Direction des Ressources Humaines



PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap
1.1 indicateurs de suivi et réalisations

COLLABORATEURS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD

Extrait de l'Art. 2 PREAMBULE :

- Les bénéficiaires du statut de travailleur en situation de handicap au sens de l'art L.5212-13 du code du travail ;
- Les collaborateurs ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées).

Notons une augmentation de 9,5 % entre 2022 et 2023 (essentiellement composée de bénéficiaires de la RQTH - reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) soit une augmentation moyenne de 10,75% depuis 2021.

Nombre de collaborateurs comptabilisés dans le cadre de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés -DOETH - :

531 en 2023
 485 en 2022
 433 en 2021

Type de situations / classifications :

- RQTH - reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- En cours de reconnaissance RQTH auprès de la MDPH
- Invalide 1ère 2ème et 3ème catégorie
- Mixte (RQTH + invalidité + accident du travail)
- Accident du travail (Incapacité Partielle Permanente ≥ à 10%)
- Mutilé de guerre
- Titulaire AAH (Allocation Adulte Handicapé)

matmut Direction des Ressources Humaines



CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap
1.1 indicateurs de suivi et réalisations

RÉPARTITION DES EFFECTIFS RQTH AU 30 JUIN 2024



Non cadre	363
Cadre	176

Répartition par âge	<25	25/30	31/35	36/40	41/45	46/50	51/55	56/60	>60	Total
	4	14	23	58	87	79	130	106	38	539

Répartition par ancienneté	≤5a	6/10 a	11/15 a	16/20 a	21/25 a	26/30 a	31/35 a	≥36 a	Total
	54	41	85	94	92	62	69	42	539

- Collaborateurs:**
- 32 Demande en cours
 - 304 Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
 - 18 Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente
 - 183 Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail
 - 1 Bénéficiaire mentionné à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
 - 1 Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles)

Total 539

matmut Direction des Ressources Humaines



PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap
1.1 indicateurs de suivi et réalisations

MAINTIEN DANS L'EMPLOI : DISPOSITIFS D'ADAPTATION MATERIELS ET ORGANISATIONNELS FAVORISANT LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

- o **RDV de liaison** : en accompagnement du RRH à la demande de 4 collaborateurs
- o **Essai encadré** : pendant l'arrêt de travail, l'essai encadré permet de favoriser le retour à l'emploi des collaborateurs en évaluant la compatibilité d'un poste avec l'état de santé du collaborateur. L'occasion également de tester les aménagements envisagés en lien avec la Médecine du travail et/ou cap emploi ou autre organisme spécialisé.
Deux personnes ont pu bénéficier de ce dispositif en agence (1 en 2023 - 1 en 2024)
- o **Formation proposée** dans le cadre du maintien en emploi : 1 collaborateur (Excel)
- o **Aménagement / accessibilité à une formation** (traducteur en LSF, transport adapté pris en charge) : 3 collaborateurs concernés
- o Réalisée en 08/24 et à venir en 09/24 : sessions de formations dédiées pour accompagner 2 collaborateurs dans l'appropriation d'un logiciel ou plateforme spécifique (Dragon et Tadeo)

Autres

- o **Accessibilité des Vœux** : Traducteurs LSF en 2022 et 2023 et d'un sous-titrage en 2024 (en lien avec la Direction de la Communication)
- o Suivi et accompagnement personnalisé par les Directions techniques expertes dans le cadre de l'appropriation de logiciels spécifiques par les utilisateurs (Dragon, zoom text) : DMGTI / DNI
- o 5 personnes ont pu bénéficier du dispositif de **mécénat de compétences**

matmut Direction des Ressources Humaines



CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB	VJ	

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap

1.1 indicateurs de suivi et réalisations

AMÉNAGEMENTS DE POSTES

Pour les personnes en télétravail, on constate qu'un aménagement sur site implique majoritairement une duplication (adaptée si nécessaire) au domicile.

De nouvelles demandes de dotation de logiciels spécifiques de type dictée vocale sont en cours de concrétisation en 2024
Maintien du nombre d'aménagements de 2022 à 2023

Aménagements de poste	2022	2023	Au 30 juin 2024
Aménagements techniques sur poste de travail Aménagements du poste de travail / environnement de travail : fauteuil / bureau ergonomique, siège assis-debout, repose pieds / jambes / avant bras / poignet, lampe de bureau, porte documents à tiroir coulissant, cloisons acoustiques, loupe Aménagement du matériel informatique : Ecran, tapis de souris, souris / clavier ergonomique, filtre écran, bras articulé, casque téléphonique Equipement personnel : matériel auditif, verres optiques spécifiques, véhicule boîte automatique	223	220	127
Aménagements techniques au domicile Aménagements du poste de travail : fauteuil / bureau ergonomique, siège assis-debout, repose pieds / jambes / poignet, rehausseur d'ordinateur portable Aménagement du matériel informatique : Ecran, souris ergonomique / clavier déporté, bras articulé, casque téléphonique, pc portable supplémentaire, station d'accueil Equipement personnel : valise à roulettes, sac à dos...	92	104	51
Aménagements organisationnels Aménagement d'horaires Adaptation de la charge de travail (nombre de dossiers traités / appels pris / utilisation bureau confidentiel) Alternance des tâches, modification roulement horaire Limiter le port de charge de +5kgs Recours au télétravail dans le cadre du maintien dans l'emploi : application art 11 de l'Accord sur le Télétravail « Le télétravail pour favoriser le soin/le retour au travail »	125	116	73

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap

1.1 indicateurs de suivi et réalisations

AUTORISATIONS D'ABSENCES

Pour mémoire, les collaborateurs en situation de handicap ou assimilés peuvent bénéficier :

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

5 jours maximum par an tous motifs confondus pour les collaborateurs. 3 jours avec justificatifs et 2 sans



Journée handicap collaborateur	2022	2023	2024 *
Nombre de jours d'absence handicap pris	739,5	837,5	392,5
Nombre de collaborateurs ayant pris des jours	317	352	252
Nombre d'heures d'absence handicap prises	128h46	150 h 46	170h39
Nombre de collaborateurs ayant pris des heures	31	32	78

* Données au 30/06/24

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap
1.1 indicateurs de suivi et réalisations

ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES ET AIDES FINANCIÈRES AUX COLLABORATEURS

=> **Accompagnements spécifiques et aides financières (essentiellement en aide auditive, parking, ...)**

22 prises en charge pour un montant de 20.264,77 € en 2022
 27 prises en charge pour un montant de 24.797,54 € en 2023
 9 prises en charge pour un montant de 3444 € au 30/06/2024

soit **100% des demandes accordées**

Pour mémoire, il existe des aides à l'accès aux locaux de travail à destination des collaborateurs disposant de la Carte Mobilité Inclusion (CMI)
 De plus, lorsqu'il existe un parking d'entreprise, ils peuvent bénéficier d'un droit de priorité pour obtenir une place réservée.



=> **Nombre de places PMR* accordées**

2022 - 6 places PMR* accordées
 2023 - 9 places PMR* accordées
 2024 - 2 places PMR* accordées au 30/06/24

NOUVEAU

soit **100% des demandes accordées**

* (personne à mobilité réduite)

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap
1.1 indicateurs de suivi et réalisations

EMBAUCHE ET INTEGRATION

- **Art 1** : « L'UES Matmut s'engage à poursuivre et développer ses actions en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap ou assimilées par **au moins 60 recrutements externes**, dont idéalement 16 en Contrats à Durée Indéterminée (CDI) au terme des trois exercices couverts par le présent accord. »
- **Art 2** : Des sources de recrutement diversifiées (France travail, Handisup, France Assureurs)

Embauches externes	2022	2023	2024
Embauches en contrat d'apprentissage	2	2	0
Embauches CDD	8	15	6
Embauches CDI	19	5	2
Embauches stagiaires	4	2	2
Embauches en contrat de professionnalisation	1	0	0
Total	34	24	10

**Objectif atteint
26 CDI**

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P	L FLM	LB	VJ	

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap 1.1 indicateurs de suivi et réalisations

COLLABORATION AVEC LES ACTEURS SPÉCIALISÉS



France Assureurs : Département Emploi, Formation et Diversité. 6 candidatures en 2023 et 15 en 2022



Partenariat Matmut et INSA: Dans le cadre du partenariat entre la Matmut et l'INSA, la Mission Handicap a participé à un webinaire de « mi-parcours » sur le thème de l'« Handimanagement ».

21 étudiants en contrat de professionnalisation à l'INSA ont fait le choix de suivre un Mooc, sur le management du handicap, proposé par Companieros.
Le parcours proposé aux étudiants de l'INSA a pour vocation de revenir sur les principaux points théoriques et chiffres clés du handicap afin de déconstruire leurs a priori.
2 témoignages de collaborateurs Matmut ont été animés (une ambassadrice Handicap et un collaborateur en situation de handicap).



HANDISUP : Association reconnue d'utilité publique basée à la Faculté de Rouen Normandie.

- 700 étudiants accompagnés par Handisup en Normandie
- Transmission des candidatures (stages pour l'essentiel) pour 2023 : 11 candidatures et 19 en 2022
Notre partenaire nous invite également à participer à des formations comme « Autisme et travail », 2 participants en 2022
Nous avons également pu demander une session de sensibilisation à l'autisme en « intra » à laquelle une dizaine de collègues a pu participer en 2023.
Ils accompagnent également les collaborateurs du Groupe parents de lycéens ou étudiants en situation de handicap qui ont besoin d'informations sur les démarches à réaliser auprès de la MDPH notamment



Direction des Ressources Humaines



PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap 1.1 indicateurs de suivi et réalisations

PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ



- o **ANRH**=> La Matmut a confié depuis plusieurs années à l'Association pour l'insertion et la Réinsertion professionnelle et humaine des Handicapés, basée à Saint-Étienne-du-Rouvray, certaines activités de gestion et relatives au traitement du courrier
- o **SOURDLINE** => dispositif d'accessibilité aux personnes sourdes et malentendantes – accessibilité sociétales et prospects
- o **ESAT** (Établissements de services et d'aides par le travail (code de l'Action Sociale et des Familles)) : ESAT Feuillade, ESAT Papillons blancs, ESAT Atelier passerelle ...

Soutien RSE – Handicap **NOUVEAU**



- o **Centre action médico-social précoce Beethoven (CAMPS)** : Accueil de jeunes enfants déficients sensoriels, moteurs ou mentaux pour aider à développer leur autonomie et faciliter leur entrée en école maternelle.
- o **Centre hospitalier du Rouvray** (association Regain) : Association dédiée à la santé mentale ; aide aux patients.
- o **Fonds de dotation Kerpape** : Agit pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, promeut les nouvelles technologies au service du soin et soutient la recherche médicale de Médecine Physique et de Réadaptation.
- o **Les auxiliaires des aveugles** : Accompagnement et soutien des personnes mal ou non voyantes pour rompre leur isolement.
- o **Handi'chiens** : Prises en charge d'éducation de chiens d'assistance de personnes en situation de handicap.
- o **Restaurant XXI** : restaurant solidaire.



Direction des Ressources Humaines



CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap
1.2 Formation et sensibilisation

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES DIFFÉRENTS ACTEURS









- La politique handicap est évoquée lors de chaque parcours d'intégration au sein du Groupe (**Académie Starter**)
- Lancement en juillet 2023 de la formation à distance, "**Cap sur le handicap**" ouverte à toutes et à tous.
 4 338 collaborateurs ont terminé la session de Formation au 30/06/2024 (à venir en 2024 : lancement du e-learning dédié aux managers)
- **Université du Réseau des Référénts handicap** - URRH- 2 jours par an (conférence - ateliers- veille) à destination de la mission handicap
- Principales actions à destination des **Ambassadeurs handicap** nouvellement nommés ou « re-nommés »
 En 2023 :
 - Atelier culinaire pédagogique animé avec Kialatok principalement basé sur une sensibilisation générale au handicap + présentation de l'Accord d'entreprise
 En 2024 :
 - Présentation du rôle de la médecine du Travail et des IDEST
 - Atelier médiation équine autour de la construction d'outils permettant un approfondissement de leurs missions



PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap
1.2 Formation et sensibilisation

ACTIONS DE SENSIBILISATION 2022

- 
 - **Participation au Duoday** - 8 binômes formés pour permettre de découvrir un métier
 Une action tout aussi appréciée par le stagiaire que par le tuteur/la tutrice
- 
 - **Activ Hack** : hackaton et handicap - 2 Ambassadeurs ont participé à cette journée de co-création et réflexion inter entreprise
- 
 - **Conférence** avec Adda ABDELLI - sous titrée
- 
 - **Participation** des collaborateurs au challenge Streetco , porté par la RSE (application visant à faciliter les déplacements).
- 
 - **Handipoursuite** (jeu de société en ligne pour tester ses connaissances sur le handicap)
- 
 - **Diffusion des Activ Box** : Solutions pour sensibiliser les collaborateurs (Agéfiph) , kit sur les aidants, le handicap psychique, la RQTH, les maladies chroniques évolutives



CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

PARTIE 1 : Dispositions relatives aux collaborateurs en situation de handicap **1.2 Formation et sensibilisation**

ACTIONS DE SENSIBILISATION 2023-2024



• **Participation au Défi Kerpape, triathlon handi-valide solidaire:** la constitution d'équipes mixtes se fédérant autour des valeurs portées par le sport ont permis la mise en place d'une levée de fonds destinée à aider la recherche et l'accès aux soins d'excellence. *(923)



• En complément, le Groupe associé à **France Assureurs** a proposé un module de sensibilisation sur le handicap dans le cadre de la SEEPH qui se veut pédagogique et ludique.



• **Actions de communication** sous forme de **vidéos témoignages, affiches, guides...**
Thématiques abordées cette année : santé auditive* (1074) et visuelle* (913), handicap invisible* (700), handicap mental* (1700)



• **Expérimentation d'une activité immersive en réalité virtuelle** avec BBIRD, une entreprise adaptée, permettant de découvrir « différemment » les répercussions de certains handicaps : psychiques, visuels, troubles DYS et Maladies Chroniques Évolutives (MCE).
+ de 60 collaborateurs sensibilisés et 1300 vues*

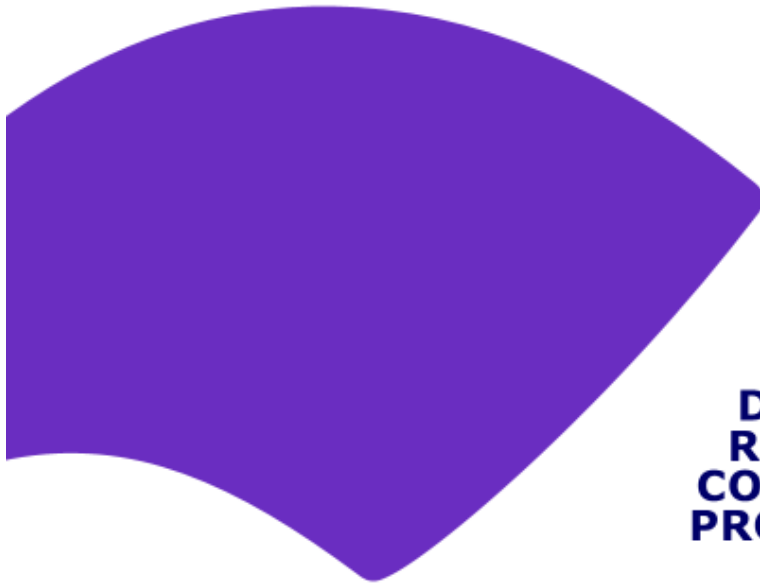


• **Mise à disposition de vidéos et dépliants thématiques** : « Comment se comporter avec un collègue handicapé ? », « Faire reconnaître son handicap »...en lien avec Agéfiph

* Nombre de vues actualités Matmut Connect



Direction des Ressources Humaines



03. **PARTIE 2 :** **DISPOSITIONS** **RELATIVES AUX** **COLLABORATEURS** **PROCHES AIDANTS**



Direction des Ressources Humaines

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
------	-----------	-----	---------	--------------------

P L FLM LB VJ

PARTIE 2 : Dispositions relatives aux collaborateurs proches aidants
2.1 indicateurs de suivi et réalisations

RÉPARTITION DES EFFECTIFS « PROCHES AIDANTS » AU 30 JUIN 2024

	Nombre de salariés	Moyenne d'Age		
Proche aidant « ascendant ou conjoint »	119	51	• 87% sont des 	13% sont des 
Proche aidant « parent d'enfants en situation de handicap »	140	45	• 78% sont des 	22% sont des 
TOTAL	259			

Pour mémoire, **extension des dispositions en faveur des bénéficiaires aidants** avec la création d'une nouvelle catégorie d'aidants « collaborateurs accompagnant un ascendant ou un conjoint en perte d'autonomie »

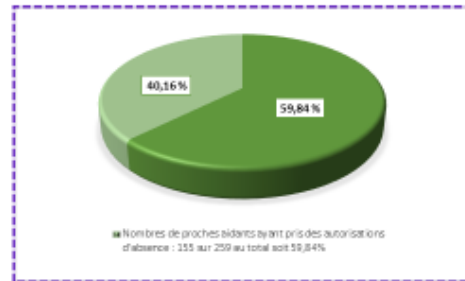
PARTIE 2 : Dispositions relatives aux collaborateurs proches aidants
2.1 indicateurs de suivi et réalisations

NOMBRE DE DECLARATIONS « PROCHES AIDANTS » ET NOMBRE DE PROCHES AIDANTS BÉNÉFICIAIRE D'AUTORISATIONS D'ABSENCE

- 58 déclarations proches aidants en 2022
- 101 déclarations proches aidants en 2023 **soit + 74%**
- 44 déclarations proches aidants au 30/06/2024

On observe une nette augmentation du nombre de personnes qui bénéficient de jours d'autorisation d'absence (sur les 6 premiers mois de 2024, nous avons atteint le nombre de collaborateurs en 2023)

Journée proche aidant/parents d'enfants en situation de handicap	2022	2023	au 30/06/24
Nombre de jours d'absence proche aidant pris	263,5	363	262,5
Nombre d'heures d'absence proche aidant prises	34h13	98h34	86h05
Nombre de collaborateurs ayant pris des jours	110	152	155
Nombre de collaborateurs ayant pris des heures	12	22	19



CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
PL	FUM	LB	VJ	

PARTIE 2 : Dispositions relatives aux collaborateurs proches aidants
2.1 indicateurs de suivi et réalisations

MESURES EN FAVEUR DES COLLABORATEURS PROCHES AIDANTS

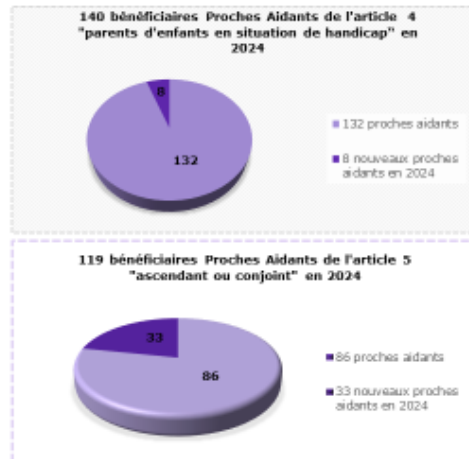
	2022	2023	2024 (à juin)
Art. 1 - Aménagement des modalités d'organisation du travail	9 nouveaux collaborateurs	18 nouveaux Collaborateurs	6 nouveaux collaborateurs
Art 2 - Dispositif de congés (légaux) ouverts - Congé de Proche Aidant (CPA) et Congé de Présence Parentale (CPP)	4 collaborateurs	10 collaborateurs dont renouvellement	3 collaborateurs pour le proche aidant et 10 collaborateurs pour le congé présence parentale
Depuis 2022 maintien du salaire de base pendant 22 jours ouvrés par an (si complément de l'Allocation Journalière Proche Aidant (AJPA) et l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP))	0	3 collaborateurs	2 collaborateurs pour le proche aidant 1 collaborateur pour le congé de présence parentale
Art 3*- Fonds de solidarité - soldé (dont abondement employeur)	59 Jours	74,5 jours	74,5 jours

- * L'abondement est passé de 20% à 40% suite à la signature de l'accord du 10/12/21 relatif à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et proches aidants Partie 2 art 3.2.
- Pour mémoire, à chaque fois que 5 jours ouvrés seront récaféés dans le fonds de solidarité, l'UES Matmut abondera ce dernier de 2 jours ouvrés supplémentaires soit un abondement de 40 %
- Au 30/06/24, l'abondement de l'employeur s'élève à 19,5 jours
- Depuis la création du fonds, 44 jours ont été utilisés

PARTIE 2 : Dispositions relatives aux collaborateurs proches aidants
2.1 indicateurs de suivi et réalisations

MESURES EN FAVEUR DES COLLABORATEURS PROCHES AIDANTS (SUITE)

	Nouvelles situations 2022	Nouvelles situations 2023	Nouvelles situations 2024 Au 30/6/24
Art 4- parents d'enfants en situation de handicap 5 jours par an pour soins ou démarches en lien avec le handicap (+ maladie enfants et rentrée scolaire sans plafond d'âge) ; Journées d'absences portées à 7 jours par an si plusieurs enfants	19	26	8
Art 5- Proche aidant d'un ascendant ou d'un conjoint en perte d'autonomie Jours supplémentaires : 5 jours par an pour soin ou démarche en faveur de la personne aidée	26	60	33



CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P	L FLM	LB	VJ	

PARTIE 2 : Dispositions relatives aux collaborateurs proches aidants 2.2 Sensibilisation

ACTIONS DE SENSIBILISATION



➤ **Webinaire « Proches aidants en entreprise, parlons-en ! »** Co-animé entre la Mission Handicap et l'association française des aidants. L'objectif est de mieux comprendre la réalité et les contours du statut d'aidant.

+ de 70 participations



➤ Diffusion d'une vidéo témoignage, d'affiches et du « **guide des aidants** » de l'Agefiph *(914)



➤ Veille de la Mission handicap sur la thématique – **participation à la conférence du Dr. VALINDUCQ** au centre Henri Becquerel



➤ **Tenue de stand** d'information et affichage sous forme de stickers collés sur le sol pour interpeler différemment → objectif de permettre aux collaborateurs de se reconnaître comme aidants afin d'identifier et de mettre en œuvre des solutions qui leur permettront de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle. + de 40 « visiteurs »

* Nombre de vues sur les actualités Matmut Connect

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FLM	LB		VJ



Combien de CDD embauchés en externe ont été transformés en CDI ?

Combien de CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont été transformés en CDI ?

Embauches externes	2022	2023	2024
Embauches en contrat d'apprentissage	2	2	0
Embauches CDD	8	15	6
Embauches CDI	19	5	2
Embauches stagiaires	4	2	2
Embauches en contrat de professionnalisation	1	0	0
Total	34	24	10

- ✓ 2 CDD ont été transformés en CDI en 2022
- ✓ 1 stagiaire a obtenu un CDD

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Quelles sont les actions menées par les ambassadeurs ?

Les ambassadeurs sont partenaires dans nos actions en faveur de l'inclusion. Ils servent de relais en cas de sollicitation des collaborateurs, en les orientant vers le(s) bon(s) interlocuteur(s), et participent régulièrement à nos groupes de travail.

En tant que relais d'information, ils diffusent les initiatives du Groupe et orientent les collaborateurs de leur direction vers les ressources disponibles. Ce premier niveau de sensibilisation permet de mieux faire connaître les mesures en faveur des personnes en situation de handicap et de promouvoir les actions en cours mais ne conduisent pas d'actions en propre.

Les ambassadeurs sont également impliqués dans des actions de sensibilisation, contribuant à relayer nos projets et à animer la culture handicap au sein de l'Entreprise. Leur implication proactive dans les groupes de travail aide à renforcer la dynamique d'inclusion au quotidien.

4 Actions 2022

- ✓ Duoday : l'un de nos points d'entrée au sein de leur Direction
- ✓ Activ hack : 2 ambassadeurs
- ✓ SEEPH: Conférence Adda Abdelli
- ✓ Témoignages auprès de France Assureur: témoignage pour l'accueil d'un alternant ayant un TSA

4 Actions 2023-2024

- ✓ SEEPH 2023
- ✓ Participation à notre action en lien avec Insa et Companieros (témoignage)
- ✓ Actions de communication sous forme de Vidéos Témoignages: santé auditive, visuelle, handicap invisible, handicap mental
- ✓ Activité Immersive en Réalité Virtuelle (handicap invisible)



Confidentiel

3

Combien de collaborateurs ont recouru au fonds de solidarité ?

Au cours des années 2022 et 2023, aucun collaborateur n'a sollicité le fonds de solidarité. Ce dispositif essentiel dans des situations d'urgence ou exceptionnelles, demeure rarement utilisé, du fait de la faible fréquence de ces situations. Il est important de rappeler que chaque collaborateur nouvellement bénéficiaire de l'accord handicap est informé de l'existence et des modalités de ce fonds lors d'un briefing dédié.

Sur 2024 un dossier a été validé (30 jours accordés).

Est-il prévu un tiers temps dans le cadre de la formation pour les personnes en situation de handicap ?

Notre approche repose sur la flexibilité et l'adaptation individuelle.

Nous n'appliquons pas de cadre strict comme un tiers-temps standardisé, mais privilégions une approche sur-mesure, permettant ainsi à chaque collaborateur d'évoluer à son propre rythme et dans les meilleures conditions d'apprentissage. Cette personnalisation nous permet d'accompagner efficacement chaque parcours, en fonction des besoins exprimés.



Confidentiel

4

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Quelles sont les actions menées dans le cadre du handicap invisible ?

La majorité des actions de la Matmut concernent justement ces types de handicaps invisibles. 80 % des handicaps sont invisibles.

Il peut s'agir de pathologies telles que le diabète, les troubles dys, les cancers, ainsi que les troubles visuels et auditifs.

Nous avons mené différentes actions de sensibilisation :

- Nous avons par exemple déployé sur différents sites des lunettes de réalité virtuelle qui permettent de simuler certains troubles (troubles dys, troubles visuels, maladies chroniques évolutives, et psychiques). Ce type d'animation immersive aide à mieux comprendre ces situations.
- De plus, en 2022, nous avons mené une campagne de sensibilisation sur le handicap psychique et mental, afin de mieux informer et soutenir les collaborateurs concernés

Quel est le nombre de collaborateurs ayant déclaré une RQTH ?

64 collaborateurs en 2022
48 collaborateurs en 2023



5

Combien d'entretiens ont été sollicités par les collègues en situation de handicap auprès de leur manager, de leur RRH et de la Mission Handicap ? Des difficultés ont-elles été rencontrées ? Dans l'affirmative, quelles solutions ont été apportées ?

Il est important de rappeler que la mission handicap joue un rôle de relais et d'orientation vers d'autres acteurs, comme le RRH, l'assistance sociale, la référente QVCT, le service de Santé au Travail mais également Pros Consulte.

La Mission Handicap a pu réaliser plus de 200 entretiens avec des collègues en situation de handicap.

En outre, la Mission Handicap est très fréquemment sollicitée dans le cadre de demandes d'aménagement de poste ou d'aménagement organisationnel et de maintien dans l'emploi avec un total de plus de 450 contacts chaque année.

Les difficultés rencontrées par les collègues peuvent être très variées. Elles peuvent concerner des aménagements de poste, des aménagements organisationnels ou encore des problématiques spécifiques de santé dans le cadre d'une RQTH. Chaque situation étant unique, cela nécessite souvent une orientation différente en fonction des besoins identifiés. Le manager quant à lui intervient dans le cadre des entretiens individuels et professionnels.

De ce fait, il est complexe de comptabiliser précisément le nombre d'entretiens sollicités, car ces demandes peuvent être redirigées vers plusieurs interlocuteurs, chacun apportant un soutien adapté aux problématiques spécifiques et sans qu'il s'agisse d'un suivi nominatif ou formalisé dans un cadre unique.

Cela montre la diversité des actions de la Mission Handicap et l'importance des contacts réguliers pour les aménagements, tout en soulignant la diversité des interventions possibles.



6

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

Hormis les dispositifs de « Langue de Signe Français » et de transport adapté, d'autres adaptations/aménagements lors des formations ont-ils été nécessaires ?

Hormis ces dispositifs spécifiques nous n'avons pas connaissance d'autres aménagements ou adaptations nécessaires pour les formations.

Cependant, nous restons attentifs aux besoins particuliers qui pourraient être exprimés, afin d'assurer une accessibilité complète et adaptée à tous les collaborateurs.

Selon l'article 5 de la partie 1 de notre accord, il est prévu un suivi des évolutions et des rémunérations individuelles. Comment ce suivi est-il réalisé ? A-t-il donné lieu à des mesures correctives?

Nous réalisons un suivi annuel pour l'ensemble des collaborateurs du groupe dans le cadre des Augmentations Individuelles, Changement de Classe et revues de développement afin d'assurer une égalité de traitement.

A cette occasion, chaque collaborateur est suivi individuellement par son RRH de référence et une étude est effectuée lors de cette campagne pour s'assurer d'un traitement adapté et juste.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

ANNEXE 2 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

Sur la période 2025 - 2026 – 2027 - 2028 :

Partie I (Collaborateurs en situation de handicap) :

1. Taux d'emploi des travailleurs handicapés dans l'UES Matmut
2. Nombre de collaborateurs accompagnés
3. Nombre de collaborateurs comptabilisés dans le cadre de la déclaration de la DOETH
4. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) par classe/ancienneté/âge/sexe
Répartition par Direction
5. Dispositifs pour le maintien dans l'emploi :
 - Nombre de RDV de liaison,
 - Nombre d'essai encadré,
 - Nombre de collaborateurs bénéficiant d'une formation spécifique
 - Nombre de collaborateurs bénéficiant d'un aménagement / accessibilité à une formation
 - Nombre d'évènements « accessibles »
 - Nombre de mécénat de compétences
 - Suivi des aménagements techniques du poste de travail sur site et en télétravail au niveau du Groupe
 - Suivi des aménagements organisationnels au niveau du Groupe
6. Autorisations d'absences
7. Accompagnement et aides financières spécifiques
8. Nombre de places PMR
9. Nombre de recrutements externes des personnes en situation de handicap et sources
Nombre de départs (suite période d'essai et au cours de l'année)
Nombre de collaborateurs en poste
10. Nombre de temps partiels accordés

Partie II (Collaborateurs proches aidants) :

1. Nombre de collaborateurs accompagnés
2. Profil proche aidant « ascendant ou conjoint » et « parents d'enfants en situation de handicap »
3. Nombre de Proches Aidants déclaré dans l'année N
4. Mesures en faveur des collaborateurs proches aidants :
 - Nombre d'aidants bénéficiant d'un aménagement organisationnel (horaire, temps partiel)

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ

- Nombre d'aidants bénéficiant du dispositif de congés ouverts (CPP et CPA)
- Nombre d'aidants bénéficiant du maintien de salaire
- Nombre de dons de congés en jours dit « Loi Mathys » et de congé conventionnel Matmut
- Solde de jours dans le fonds de solidarité
- Nombre d'aidants (parents d'enfant et ascendant/conjoint bénéficiant d'autorisations d'absences
- Nombre de temps partiels accordés

Partie III (actions) :

1. Actions de prévention/sensibilisation/communication en interne
2. Nombre de collaborateurs ayant assisté aux actions de prévention/sensibilisation
3. Partenariats externes avec : des acteurs spécialisés, le secteur adapté, la RSE
4. Actions de communication en externe
5. Nombre d'actions de sensibilisation auxquelles les ambassadeurs participent et nombre d'actions dont ils bénéficient

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	Direction Générale
P L	FUM	LB		VJ