



ACCORD UES MATMUT

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

---

2022 - 2024

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



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, dûment habilitée :

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 dénommées 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 : **Frédéric POICHET** .....
- FO : **Michel LEMAIRE** .....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM	LB	FP	ML	JV

## Sommaire

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>4</b>
Article 1 – Champ d’application .....	6
Article 2 – Bénéficiaires de l’accord .....	6
Article 3 – Les acteurs de la politique handicap.....	7
Article 4 – Etat des lieux .....	10
<b>PARTIE I - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP</b> .....	<b>12</b>
Chapitre 1. Dispositions relatives au maintien dans l’emploi et aux parcours professionnels .....	12
Chapitre 1.1 Dispositifs d’adaptation matériels et organisationnels favorisant les parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap .....	12
Article 1 – L’accessibilité des locaux.....	12
Article 2 – L’adaptation et l’aménagement des postes de travail.....	12
Article 3 – Les aménagements organisationnels.....	13
Article 4 – Droit à la formation des personnes en situation de handicap.....	17
Article 5 – le principe de non-discrimination et le suivi de la rémunération .....	17
Chapitre 1.2 Dispositifs d’accompagnement et d’incitation des collaborateurs à la reconnaissance de travailleur en situation de handicap .....	18
Article 1 – Un accompagnement personnalisé aux démarches administratives .....	18
Article 2 – Accompagnement et aides financières spécifiques .....	18
Chapitre 2 – Plan d’embauche et d’intégration de collaborateurs en situation de handicap	20
Chapitre 2.1 – Le plan de recrutement.....	20
Article 1 – Des objectifs en matière de recrutement .....	20
Article 2 – Des sources de recrutement diversifiées.....	20
Article 3 – Examen des candidatures et égalité des chances.....	21
Article 4 – Versement de la taxe d’apprentissage.....	21
Chapitre 2.2 Plan d’intégration et d’insertion .....	22

Article 1 – Mise à disposition d’informations pratiques à disposition du candidat en situation de handicap .....	22
Article 2 – La sensibilisation de l’équipe de travail .....	22
Article 3 – Suivi de l’intégration du nouvel embauché .....	22
<b>PARTIE 2 - MESURES EN FAVEUR DES SALARIES PROCHES AIDANTS.....</b>	<b>24</b>
Article 1 - Aménagement des modalités d’organisation du travail.....	24
Article 2 – Dispositifs de congés ouverts aux proches aidants.....	25
Article 3 – Dispositif de dons de congés au profit d’un collaborateur proche aidant .....	25
Article 4 – Aménagement du temps de travail en faveur des parents d’enfant(s) en situation de handicap .....	28
Article 5 – Aménagement du temps de travail en faveur des collaborateurs Proches Aidants d’un ascendant en perte d’autonomie .....	28
<b>PARTIE 3 – LA SENSIBILISATION DE L’ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES.....</b>	<b>30</b>
Article 1 – Sensibilisation et formation des acteurs principaux dans l’UES Matmut .....	30
Article 2 – Amélioration de la prévention .....	30
Article 3 – Actions de communication interne.....	31
Article 4 – Actions de communication externes.....	31
<b>PARTIE 4 - SUIVI DE L’ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>32</b>
Article 1 – Mise en œuvre budgétaire.....	32
Article 2 – Dispositions finales.....	32
<b>Annexe 1 – Bilan de l’accord du 31 aout 2018 relatif à l’emploi des collaborateurs en situation de handicap et proches aidants.....</b>	<b>34</b>

## **PRÉAMBULE**

La Direction des Ressources Humaines de l'UES Matmut anime des politiques RH, en déclinaison des engagements sociétaux qui fondent l'esprit mutualiste. 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 ambitieuse d'inclusion et de respect de la diversité au sein des entités composant l'Unité Economique et Sociale Matmut. Pour ce faire, elle s'engage avec les partenaires sociaux sur des trajectoires triennales de progression et de suivi, afin de lutter contre les stéréotypes et leurs impacts discriminants.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté :

- de définir des règles adaptées à la situation relative à l'emploi des collaborateurs reconnus en situation de handicap, observée au sein de l'UES Matmut,
- en déclinaison du cadre légal issu du Titre I du livre II du code du travail relatif aux travailleurs handicapés (Articles L5211-1 à L5215-1) et des accords de branche respectivement du 8 décembre 2014 relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances, qui comporte des objectifs de développement de l'insertion de personnes en situation de handicap et de reconnaissance et de prise en compte du handicap, et du 2 octobre 2020 relatif à la « Mixité, diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances »,
- 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 :

- de la qualité de vie au travail,
- du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap et des proches aidants,
- ainsi que l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes,

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

Concernant plus spécifiquement le thème relatif à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et des proches aidants, l'accord collectif du 31 août 2018 a déployé une politique « handicap » dynamique et efficace, valorisant la volonté des parties de s'engager au-delà des obligations légales.

Les partenaires sociaux suivent et accompagnent cette thématique et réserveront pour chaque sujet de négociation, autant que de besoin, une étude spécifique des mesures adaptées en faveur des collaborateurs reconnus en situation de handicap.

Le bilan réalisé au terme de l'accord du 31 août 2018, relatif à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et des proches aidants au sein de l'UES Matmut, a souligné les résultats remarquables des actions engagées, comme l'illustre par exemple le taux d'emploi de 7% de collaborateurs en situation de handicap, qui constitue le taux d'emploi le plus fort du secteur Assurance, à date. L'objectif de l'UES Matmut est de poursuivre ses efforts, afin de continuer à observer un taux supérieur à 6% sur la période du présent accord.

Au-delà des chiffres, la Direction de l'UES Matmut a pour objectif de faire de ce nouvel accord en faveur de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et des proches aidants, un dispositif permettant à chacun, quelle que soit sa différence, d'exprimer son potentiel tout en participant pleinement au développement du Groupe Matmut.

Compte tenu de ce bilan et conscientes que l'enjeu de la politique engagée est de pérenniser et d'inscrire dans le temps le niveau d'engagement actuel, les parties ont souhaité dans le présent accord poursuivre les actions entreprises tout en les complétant d'une démarche de sensibilisation élargie.

## 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 9 octobre 2019, sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions listées à l'article 2.

## Article 2 – Bénéficiaires de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Matmut en situation de handicap au sens des dispositions législatives en vigueur :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés 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 titulaire d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-3 et L.241-4 du code précité ;
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

S'ajoutent à cette liste, et exclusivement pour l'application des dispositions du présent accord, les collaborateurs ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à la Direction de l'UES Matmut la copie du justificatif de dépôt de leur dossier 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.

Le présent accord prévoit également des mesures, en faveur :

- des stagiaires visés par les conditions d'attribution de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) ;
- des collaborateurs bénéficiant de l'AEEH (ou d'un accompagnement décidé par la MDPH) ;
- des bénéficiaires de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), par le biais de conventions avec Pôle Emploi ;

Et dans sa partie 2, des mesures au bénéfice :

- des collaborateurs Proches Aidants, définis comme « un salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant 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, ou l'enfant dont le collaborateur assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale, ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré ; 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 4<sup>e</sup> degré de son époux(se), (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée 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.

### Article 3 – Les acteurs de la politique handicap

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 3.1 La Mission Matmut pour le Handicap

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

En lien avec les services de la DRH et les autres Directions de l'UES, la Mission Matmut pour le Handicap développe et coordonne les actions engagées en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ou assimilé.

Elle constitue l'interlocuteur de référence du collaborateur en situation de handicap pour tous les aspects liés à sa situation ; aménagements de postes, déplacements...

La Mission Matmut pour le Handicap intervient également en accompagnement des situations de proches aidants, en soutien du RRH et du Manager de proximité.

La Mission Matmut pour le Handicap constitue également une entité de soutien et de conseil pour les Responsables Ressources Humaines (RRH) et les Managers.

Elle développe et anime les actions de formation, de sensibilisation et de communication autour du Handicap et intervient pour le développement des partenariats, notamment avec le secteur adapté.

La Mission Matmut pour le 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 des moyens de compensations techniques et/ou organisationnels 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 Matmut pour le 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 ;
- des Managers ;

- des Ambassadeurs Handicap, qui sont des collaborateurs nommés par les Directions du Groupe, au Siège Social et/ou en régions ;
- du Service de Prévention et de Santé au Travail ;
- des membres des Instances Représentatives du Personnel, dont les Représentants de Proximité.

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 Matmut pour le Handicap.

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

La Mission Matmut pour le Handicap gère 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 salariés de l'UES.

Enfin, il est rappelé que la Mission Matmut pour le Handicap est joignable, facilement, via une adresse e-mail dédiée, accessible sur Matmut Connect.

### Article 3.2 Les Responsables Ressources Humaines

En lien avec la Mission Matmut pour le Handicap, le réseau des Ambassadeurs Handicap et les Managers, les Responsables Ressources Humaines sont les interlocuteurs privilégiés des bénéficiaires du présent accord, notamment s'agissant des aspects liés à leurs parcours professionnels : intégration, mobilités, organisation du travail, etc.

Ils constituent également les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs proches aidants.

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 Matmut pour le Handicap, Ambassadeurs Handicap, 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 ou assimilés ;
- développer des partenariats locaux, privilégiés et durables, avec les structures externes spécialisées dans le domaine du handicap (Cap Emploi...), afin de contribuer à se constituer un vivier de candidatures en adéquation avec les besoins de l'UES Matmut ;
- accompagner, conseiller et aider les collaborateurs dans la constitution des dossiers en lien avec la Mission Matmut pour le Handicap (aides ou demande/renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé notamment) ;
- solliciter la Mission Matmut pour le Handicap en cas de situations spécifiques et/ou complexes nécessitant leur accompagnement.

### Article 3.3 Le Manager

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

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 collaborateurs en situation de handicap ou assimilés (aménagements techniques et/ou organisationnels) ;
- partager avec le RRH toute difficulté rencontrée et solliciter son propre accompagnement en cas de besoin.

### Article 3.4 Le dispositif des Ambassadeurs Handicap

Pour faciliter la déclinaison des plans d'actions au sein de chacune des structures de l'UES, la Mission Matmut pour le Handicap pilote et coordonne le réseau des Ambassadeurs Handicap, qui peuvent être un ou plusieurs par Direction/Filiale, au Siège Social et/ou en régions. Ces ambassadeurs Handicap seront nommés par chaque Direction Métier, en lien avec la Mission Matmut pour le Handicap.

Il est rappelé que le rôle d'Ambassadeur Handicap est ouvert à tout collaborateur, en fonction de ses aptitudes, 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 les 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.

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

Dans le respect du secret médical, ils ont pour rôle de :

- se positionner dans leur Direction comme relai de la Mission Matmut pour le Handicap, afin de faciliter les échanges entre les interlocuteurs ;
- assurer, au sein de la Direction, le lien avec les interlocuteurs internes (RRH, services techniques, par exemple) ;
- informer, sensibiliser, communiquer sur la politique Handicap de l'UES Matmut auprès des collaborateurs de leur Direction, notamment sur les dispositifs mis en place en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de formation, de sensibilisation... ;
- aider et orienter les collaborateurs en situation de handicap, ou ayant besoin de renseignements en lien avec le handicap, vers les interlocuteurs compétents (Mission Matmut pour le Handicap, RRH, Manager, Service de Prévention et de Santé au Travail,...) ;

- appuyer et enrichir les réflexions sur les différents aspects de la politique Handicap de l'UES ;
- contribuer au déploiement des actions organisées par la Mission Matmut pour le Handicap, en support des actions nationales et/ou sur la base d'initiatives locales.

Un suivi annuel des principales actions animées par les Ambassadeurs sera réalisé.

### Article 3.5 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 préconisations d'aménagements de postes et sur les dispositifs facilitant le maintien dans l'emploi et l'embauche de collaborateurs en situation de handicap ou assimilés.

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 Matmut pour le Handicap.

### Article 3.6 Les instances représentatives du personnel.

Les instances représentatives et conformément aux délégations mises en place dans le cadre de l'accord CSE, particulièrement la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail – Qualité de Vie au Travail sont des acteurs de la présente politique.

## **Article 4 – 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.

Les parties s'accordent sur les réussites notables de la politique handicap mise en œuvre lors du précédent accord, qui place la 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 resté sur la durée de l'accord supérieur à l'obligation légale de 6%, atteignant le taux de 7% en 2020.

Les actions suivantes peuvent notamment être partagées :

#### Article 4.1 Concernant les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi

Les parties constatent que les différentes mesures prévues par l'accord du 31 août 2018 ont été déployées et animées, et relèvent notamment de :

- la mise en place d'aménagements techniques (279 aménagements de postes réalisés de 2020 à 2021)
- la mise en place d'aménagements organisationnels (14 bilans de suivi d'intégration, 24 aménagements de la charge de travail).

#### Article 4.2 Concernant le plan d'embauche et d'intégration

Sur la durée de l'accord (2018-2021), 60 collaborateurs en situation de handicap ont été recrutés au sein de l'UES, dont 16 CDI, dépassant l'objectif global fixé à 50 recrutements.

#### Article 4.3 Concernant les proches aidants

La politique d'accompagnement des proches aidants mise en place au sein de l'UES est reconnue comme particulièrement remarquable, et a été récompensée par le 3<sup>ème</sup> prix « Entreprise et salariés aidants » décerné par Audiens sous l'égide du Ministère du Travail en 2018.

Les parties constatent que les mesures ont été largement déployées sur la durée de l'accord. A titre d'exemple, les 97 collaborateurs ayant déclaré être parent d'un enfant en situation de handicap ont bénéficié, au total, de 485 jours d'absence à ce titre.

Le dispositif de fonds de solidarité est également actif et opérant avec un stock disponible au 1<sup>er</sup> juillet 2021 de 69.5 jours.

#### Article 4.4 Concernant les moyens attribués au soutien de la politique handicap

Au-delà de ses obligations réglementaires et/ou conventionnelles, l'UES Matmut a également poursuivi :

- l'allocation d'un budget consacré aux actions de la Mission Matmut pour le Handicap en faveur des collaborateurs en situation de handicap et également des proches aidants,
- le recours à des prestataires de services du secteur adapté.

Enfin, des actions de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs ont été menées sur la durée de l'accord (handicap invisible, handicap visuel...).

Ce bilan quantitatif et qualitatif de la politique handicap a été partagé et discuté avec les organisations syndicales représentatives, et est joint au présent accord en annexe 1.

## **PARTIE I - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

### **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 collaborateurs en situation de handicap.

C'est dans cette optique que l'UES Matmut s'engage à porter sur les annonces de mobilité 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 ou assimilés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail. L'UES Matmut s'engage en faveur de la diversité, l'égalité professionnelle, l'emploi des travailleurs handicapés. ».

Les dispositifs suivants sont également mis en place.

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

Conscients des particularités inhérentes aux 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 1 – L'accessibilité des locaux**

Outre les mesures mises en œuvre tout au long du parcours professionnel des personnes en situation de handicap ou assimilées, 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.

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 2 – 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 collaborateurs en situation de handicap ou assimilés.

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 conviennent de la nécessité d'améliorer 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 3 – 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 3.1 Les adaptations réalisées lors du suivi des aptitudes médicales

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, à trouver toute forme de reclassement 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 permettant une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, susceptible de garantir au mieux le maintien dans l'emploi.

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

Dans les services concernés par des mutations technologiques importantes, les personnes en situation de handicap ou assimilées directement concernées 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 3.3 Les aménagements du rythme et de la charge de travail

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

Le RRH et le Manager s'engagent à tenir compte de ces préconisations et à adapter l'organisation du travail en conséquence. L'UES Matmut s'engage également à examiner les moyens collectifs nécessaires pour accueillir, dans les meilleures conditions, le collaborateur en situation de handicap. 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, aussi bien avec ces dernières qu'avec la ligne managériale.

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.

Il est rappelé que tout au long de sa carrière professionnelle, le collaborateur en situation de handicap ou assimilé pourra solliciter, s'il le souhaite, un entretien avec ses interlocuteurs privilégiés (Mission Matmut pour le Handicap, Manager, et/ou RRH).

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 1<sup>er</sup> octobre 2020.

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

### Article 3.4 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 renouvelable, 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 formalisé par un avenant au contrat de travail des salariés 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 31 août 2018 devront, s'ils souhaitent continuer à bénéficier de la surcote, formuler une nouvelle demande avant le 31 décembre 2021. La Direction communiquera en ce sens aux collaborateurs concernés.

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 1er décembre 2005.

### Article 3.5 Autorisations d'absences spécifiques

Les collaborateurs en situation de handicap ou assimilés au sens du présent accord peuvent bénéficier, le cas échéant :

- 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'absence 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.).

Ces autorisations d'absences spécifiques sont accordées dans la limite de cinq jours par an, tous motifs confondus, dont trois avec justificatifs adressés directement à Ma RH Au Quotidien, dans le strict respect du secret médical.

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 (JRRT), ni pour le calcul des heures supplémentaires. Ces autorisations d'absences spécifiques ne sont pas reportables, ne peuvent pas être épargnées dans le CET et ne sont pas monétisables.

### Article 3.6 Mécénat de compétences

Le dispositif de « mécnat de compétences » mis en place dans l'accord précédent est reconduit.

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 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 collaborateur en situation de handicap ou assimilé 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 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.

### Article 3.7 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. Malgré les évolutions législatives intervenues en 2018, et les taux constatés de travailleurs handicapés au sein de l'UES sur plusieurs années qui exonèrent l'UES Matmut de tout engagement, les parties souhaitent renouveler leur soutien à ces partenaires.

A cette fin, et en fonction des besoins 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.

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 4 – Droit à la formation des personnes en situation de handicap

L'UES Matmut rappelle que les personnes en situation de handicap ou assimilées 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 et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Afin de permettre au collaborateur en situation de handicap ou assimilé d'accéder et de suivre de manière équitable tout moyen de développement auquel il est convié, 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, 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.

## Article 5 – Le principe de non-discrimination et le suivi de la rémunération

L'UES Matmut assure à tous les collaborateurs une équité de traitement dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel.

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 collaborateur. 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 salariés.

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, modifié par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, 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 1 – 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 ou la Mission Matmut pour le Handicap, qui le conseillera notamment dans ses démarches visant à la reconnaissance officielle de son handicap, et lui présentera les dispositions du présent accord.

### **Article 2 – 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 Matmut pour le Handicap.

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, la Mission Matmut pour le Handicap pourra l'accompagner dans la constitution de son dossier de demande d'aides auprès des différents organismes.

#### **Article 2.1 Aides à l'accès aux locaux de travail**

Les collaborateurs disposant de la carte de Mobilité Inclusion, 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 1050 € 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 2100 € par an sur présentation de justificatifs acquittés.

Article 2.2 Participation au financement de l'équipement nécessaire au collaborateur en lien avec son handicap pour l'exécution de son travail

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 pour l'exécution de son travail.

Elle pourra également prendre en charge des équipements nécessaires en vue de faciliter l'embauche, l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi des collaborateurs bénéficiaires du présent accord.

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.).

Elle est plafonnée à 2 100 €, 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'intégration 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 1 – 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 ou assimilées par au moins 60 recrutements externes, dont idéalement 16 en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), au terme des trois 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 2 – 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 ou assimilées, 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 Pôle emploi, Cap emploi, AGEFIPH, Handisup, Mission Matmut pour le Handicap Assurance...), tout en s'appuyant sur l'expertise de cabinets de recrutement spécialisés.

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 ou assimilés 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 ou assimilées 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 3 – Examen des candidatures et égalité des chances

Le recrutement de travailleurs en situation de handicap ou assimilés 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 équivalentes, le candidat bénéficiaire de la Loi du 11 février 2005 soit recruté en priorité.

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

### Article 4 – 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, après déduction des règlements obligatoires, l'UES Matmut s'engage à verser une fraction de la taxe d'apprentissage exigible à 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 ou assimilées.

Ce versement 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.

## **Chapitre 2.2 Plan d'intégration et d'insertion**

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

### **Article 1 – 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, s'il le souhaite, 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 2 – La sensibilisation de l'équipe de travail**

En concertation et avec l'accord préalable de la personne en situation de handicap ou assimilée, 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.

### **Article 3 – Suivi de l'intégration du nouvel embauché**

Afin de garantir une intégration optimale du collaborateur/stagiaire en situation de handicap ou assimilé, nouvellement arrivé à son poste, un suivi sera réalisé avec ce dernier 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

(aménagement, 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 le RRH.

Par la suite, et tout au long de sa carrière professionnelle, le collaborateur en situation de handicap ou assimilé pourra solliciter, s'il le souhaite, un entretien avec ses interlocuteurs privilégiés (Mission Matmut pour le Handicap, Manager, et/ou RRH).

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM	LB	FP	ML	JV

## **PARTIE 2 - MESURES EN FAVEUR DES SALARIES 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.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le collaborateur Proche Aidant est défini comme « un salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap ».

La personne accompagnée 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, ou l'enfant dont le collaborateur assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale, ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré ; il est notamment précisé que sont concernés par ces dispositions les collaborateurs reconnus tuteurs légaux d'une personne reconnue handicapée,
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son époux(se), (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée 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.

Le collaborateur concerné fournira à la Mission Matmut pour le Handicap les justificatifs afférents à sa situation.

Les mesures suivantes sont mises en place.

### **Article 1 - Aménagement des modalités d'organisation du travail**

Au regard de leur situation, les collaborateurs proches aidants peuvent bénéficier d'aménagements particuliers dans l'organisation du travail, avec l'accord de leur manager et une supervision du RRH.

De même, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité prévues à l'article 2 de l'accord relatif au télétravail du 1<sup>er</sup> octobre 2020, les collaborateurs proches aidants peuvent bénéficier d'une priorité pour rentrer dans le dispositif de télétravail.

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.

Ainsi, 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.

## Article 2 – 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 selon le cas d'espèce :

- d'un congé de présence parentale de trois cent dix jours ouvrés. Le collaborateur 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.

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 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 AJPP, et est limitée à 22 jours ouvrés par an.

## Article 3 – 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 3.1 Rappel du dispositif de don de congé issu de la loi Mathys

#### Collaborateurs donateurs

Les collaborateurs qui souhaitent faire don de jours de repos dans le cadre de ce dispositif, devront en informer la DRH par écrit (mail, par exemple).

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<sup>ème</sup> 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 salarié 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 3.2 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.

#### 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 (mail, par exemple).

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, disposant d'une ancienneté d'au minimum trois mois, qui ne disposent plus d'aucun jour de repos rémunéré, tous compteurs confondus (congés payés, RTT, CET, ...). 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 Matmut pour le Handicap.

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.

Pour bénéficier de ce dispositif, il est précisé que le collaborateur bénéficiaire devra au préalable avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés et repos acquis sur la période.

Les droits à congés et repos acquis par le bénéficiaire pendant chaque période d'absence devront être préalablement utilisés avant l'octroi d'une nouvelle période d'absence au titre de ce dispositif.

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 assimilés 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 (JRRT), ni pour le calcul des heures supplémentaires.

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

Les collaborateurs parents bénéficiant de l'Allocation d'Éducation d'Enfants Handicapés, ou d'un accompagnement décidé par la MDPH, pour leur(s) enfant(s) 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 ;
- de cinq jours d'autorisations d'absence rémunérées spécifique par famille et par an, sur présentation de justificatifs, permettant 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 d'absences sont portées à 7 jours d'absences rémunérées par famille et par an lorsque le collaborateur est bénéficiaire de l'AEEH ou d'un accompagnement dédié par la MDPH, au titre de plusieurs enfants.

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, non créatrices de droits, non reportables, non épargnables ni monétisables).

Les parties conviennent d'étendre les dispositions contenues à l'article 10 du protocole d'accord UES sur le travail à temps partiel du 1er décembre 2005 aux collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap et bénéficiant à ce titre d'un contrat de travail à temps partiel.

Ainsi, 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 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 bénéficiant de cette disposition dans le cadre de l'accord du 31 aout 2018 devront, s'ils souhaitent continuer à bénéficier de la surcote, formuler une nouvelle demande avant le 31 décembre 2021. La Direction communiquera en ce sens aux collaborateurs concernés.

#### Article 5 – Aménagement du temps de travail en faveur des collaborateurs Proches Aidants d'un ascendant ou d'un conjoint en perte d'autonomie

Les collaborateurs Proches aidants accompagnant leur conjoint<sup>1</sup> ou un de leurs ascendants directs bénéficient de cinq jours d'autorisations d'absence rémunérées spécifique par an, sur

<sup>1</sup> Définit comme la personne avec qui le collaborateur vit en couple au sens de l'article 2 du présent accord : conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

présentation de justificatifs, permettant 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 (proratation pour les temps partiels, absences fractionnables en heures, non créatrices de droits, non reportables, non épargnables ni monétisables).

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FUM	LB	FP	ML	JV

## **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.

L'enjeu est de développer une politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap 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
- Une campagne de communication et d'action de sensibilisation pour poursuivre l'évolution profonde et durable des mentalités et des comportements.

### **Article 1 – 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, en particulier de la commission considération professionnelle et reconnaissance sociale ;
- de certains services techniques internes (informatique, immobilier, par exemple).

### **Article 2 – Amélioration de la prévention**

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

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

- d'un dispositif « Qualité de Vie au Travail », qui a pour finalité de prévenir les situations pouvant générer un sentiment de mal-être professionnel. Il s'agit d'accompagner le collaborateur et d'aider les acteurs du Groupe dans la recherche de solutions favorisant la résolution de la situation en cause. En toute neutralité, confidentialité, intégrité, le dispositif Qualité de Vie au Travail intervient en tant que facilitateur,
- du partenariat avec un service d'assistance sociale par téléphone, destiné à accompagner tout collaborateur rencontrant des situations personnelles difficiles.

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 3 – 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 Matmut pour le Handicap, en collaboration avec la Direction Communication, structurera et déploiera un plan de communication sur les trois 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...), flash infos sur le handicap pour inciter à la reconnaissance, etc.

### Article 4 – 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 externe. 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 Matmut pour le 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.

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

## **PARTIE 4 - SUIVI DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 1 – 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 2 – Dispositions finales**

#### Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2022 et cessera automatiquement de produire ses effets et de plein droit à l'échéance du terme, soit au 31 décembre 2024.

Il est donc conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit pour les années 2022, 2023 et 2024.

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 11 octobre 2019, 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 triennal 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

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 10 décembre 2021.

POUR LA DIRECTION

Jolly Véronique

*Jolly Véronique*

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT, Pierrette LEGENDRE

*Pierrette LEGENDRE*

SN2A-CFTC, Florence Le Masson

*Florence Le Masson*

CFE-CGC, Frédéric POICHET

*Frédéric POICHET*

CGT, Ludovic BARROIN

*Ludovic BARROIN*

FO, Michel LEMAIRE

*Michel LEMAIRE*

## Annexe 1 – Bilan de l'accord du 31 aout 2018 relatif à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et proches aidants

# Diagnostic Accord Handicap 2018-2021

DOARHPS 5 JUILLET 2021

## 1- CONTEXTE

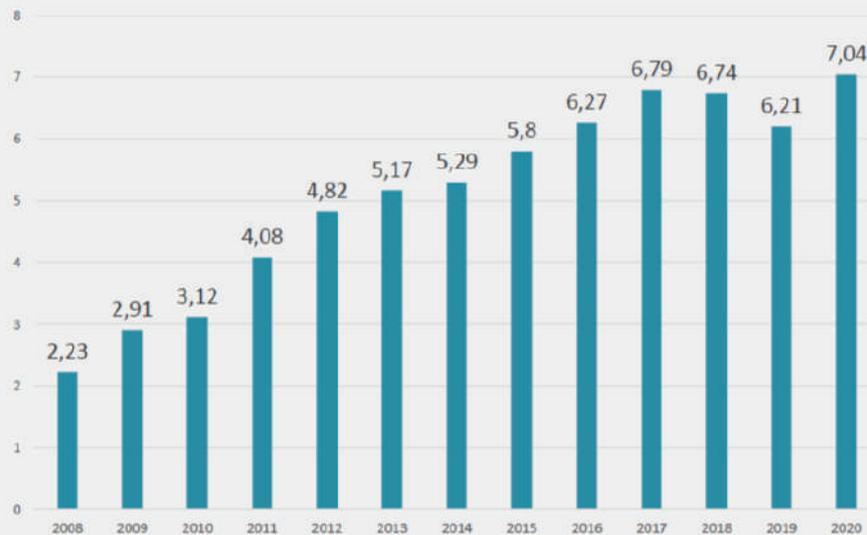
- L'UES MATMUT a engagé une politique volontariste sur le sujet du handicap depuis une dizaine d'année, avec la signature de 3 accords successifs : 26/09/2012, 16/12/2015, 31/08/2018. Ce dernier accord prendra fin au 31/12/2021 ;
- Cette politique se traduit par l'implication quotidienne de la Mission Handicap composée aujourd'hui de 3 collaborateurs entièrement dédiés à ce domaine, ainsi que de l'ensemble des acteurs concernés (RRH, services de santé au travail, ambassadeurs ...). S'ajoutent à cela des bilans positifs, qu'il s'agisse du recrutement, du maintien dans l'emploi, du recours au secteur adapté ou encore des actions de sensibilisation/formation à destination des collaborateurs ;
- En 2020, 182 situations « collaborateurs » prises en charge par la Mission Handicap, 167 sur le 1<sup>er</sup> semestre 2021 ;
- Taux d'emploi TH MATMUT en 2020 : 7,04 % selon calcul URSSAF (2,23 en 2008).

DOARHPS 5 JUILLET 2021

## Nos indicateurs de suivi

Chapitre 4 art 1 à 4

### Historique du taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de l'UES Matmut \*



\* Emploi direct et indirect jusqu'en 2019 / Effectif d'assujettissement déterminé par l'URSSAF depuis 2020

DIAPHY 5 JUILLET 2021

Chapitre 4 art 1 à 4

### Recrutements de salariés RQTH, 2019 - 2021

**NOUVEAU!**

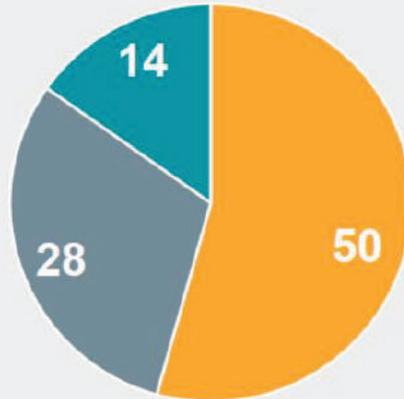
Année	Fonction	CDI	CDD	Alternants	Total général
2019	AGENT SERVICE COURRIER N1		2		2
	AGENT ADMINISTRATIF		1		1
	CONSEILLER EN ASSURANCE NIVEAU 1	6	1	4	11
	CONSEILLER TEL. ASSURANCE N1	2		2	4
	GESTIONNAIRE SIN. SIEGE N1		5	1	6
	GESTIONNAIRE CONTRAT SANTE		1		1
	GESTIONNAIRE SIN. N1			1	1
	PROGRAMMEUR			1	1
	GESTIONNAIRE TECHNIQUE N1			1	1
<b>Total 2019</b>		<b>8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>28</b>
2020	AGENT SERVICE COURRIER N1		2		2
	CONSEILLER EN ASSURANCE NIVEAU 1	2	1	3	6
	CONSEILLER TEL. ASSURANCE N1		3	1	4
	GESTIONNAIRE SIN. SIEGE N1	1	4		5
	GESTIONNAIRE SIN. N1		1		1
	GESTIONNAIRE TECHNIQUE N1		2	1	3
	CONSEILLER EN ASSURANCE NIVEAU 2	1			1
	ANALYSTE PROGRAMMEUR			1	1
INGENIEUR SYSTEMES N1	1			1	
<b>Total 2020</b>		<b>5</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
30/06/2021	AGENT SERVICE COURRIER N1		1		1
	CONSEILLER EN ASSURANCE NIVEAU 1	1	3		4
	GESTIONNAIRE SIN. SIEGE N1		1		1
	GESTIONNAIRE SIN. N1	1			1
GESTIONNAIRE TECHNIQUE N1	1			1	
<b>Total 2021</b>		<b>3</b>	<b>5</b>		<b>8</b>
<b>Total général</b>		<b>16</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>60</b>

Il y a eu 3 ruptures de période d'essai de collaborateurs en situation de handicap en 2020 et 1 au premier semestre 2021.

DIAPHY 5 JUILLET 2021

## Répartition des salariés ayant obtenu ou conservé le statut de Travailleur Handicapé en 2020

**NOUVEAU!**



- Nombre de salariés ayant obtenu le statut de TH en 2020
- Nombre de renouvellements du statut de TH en 2020
- Nombre de renouvellements en cours du statut de TH en 2020

04/01/2021 14:07:21

## Evolution du nombre de bénéficiaires RQTH

2019	2020	1 <sup>er</sup> semestre 2021
354	441	402

## Répartition des effectifs en situation de handicap par âge – juin 2021

< 25 ans	25/30 ans	31/35 ans	36/40 ans	41/45 ans	46/50 ans	51/55 ans	56/60 ans	> 61 ans	Total général
5	12	22	50	62	69	78	88	16	402

## Répartition des effectifs en situation de handicap par ancienneté – juin 2021

< 5 ans	6 /10 ans	11/15 ans	16/20 ans	21/25 ans	26/30 ans	31/35 ans	> 36 ans	Total général
41	47	80	52	47	56	46	33	402

## Evolution des recrutements des travailleurs handicapés au sein de l'UES Matmut

	CDI	CDD	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	stages	intérim	TOTAUX
2019	8	7	1	9	8	1	34
2020	5	13	4	2	3	0	27
2021 S1	3	5					8
TOTAUX	14	23	5	11	11	1	69

## Plusieurs types d'aménagements pour le maintien dans l'emploi

- Aménagements techniques (cf. slides suivants)
- Aménagements organisationnels (notamment rythme et charge de travail) : 29 en 2020 ; 21 sur le 1<sup>er</sup> sem. 2021
- Achat de matériel (majoritairement des prothèses auditives- 2019 : 5514 €, 2020 : 9967 €)

04/01/2021 14:07:21

## Répartition des effectifs en situation de handicap par âge et par classe

Classe	- de 25 ans	25 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 à 60 ans	+ de 61 ans	Total général
Classe 1		1				1	1	2	2	7
Classe 2				3	5	2	2	4	2	18
Classe 3	5	8	12	26	16	25	26	17	5	140
Classe 4		3	6	17	24	18	24	37	3	132
Classe 5			3	3	9	19	22	17	3	76
Classe 6			1	1	5	3	3	8		21
Classe 7					3			2		5
Hors classes						1		1	1	3
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>50</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>78</b>	<b>88</b>	<b>16</b>	<b>402</b>

**NOUVEAU!**Âge moyen  
48 ans

## Répartition des effectifs en situation de handicap par ancienneté et par classe

Classe	0 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 ans et plus	Total général
Classe 1	1	1	2		1	1		1	7
Classe 2		6	6	2	3		1		18
Classe 3	29	20	36	12	15	11	10	7	140
Classe 4	7	15	22	21	7	23	21	16	132
Classe 5	4	3	10	10	16	18	10	5	76
Classe 6		1	4	4	4	3	3	2	21
Classe 7		1		2			1	1	5
Hors classes				1	1			1	3
<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>80</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>56</b>	<b>46</b>	<b>33</b>	<b>402</b>

Ancienneté  
moyenne 19.6  
ans

03/07/2021

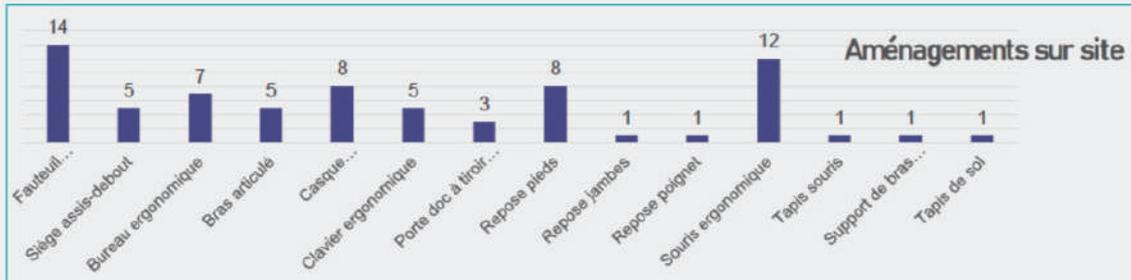
## Répartition femmes/hommes des travailleurs en situation de handicap

**NOUVEAU!**

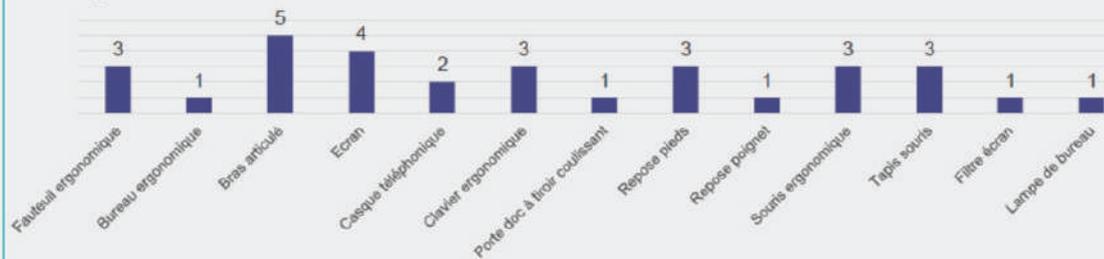
03/07/2021

## Aménagements de postes - exercice 2020

2020 : 120 aménagements au total, dont 34 en télétravail



## Aménagements en télétravail

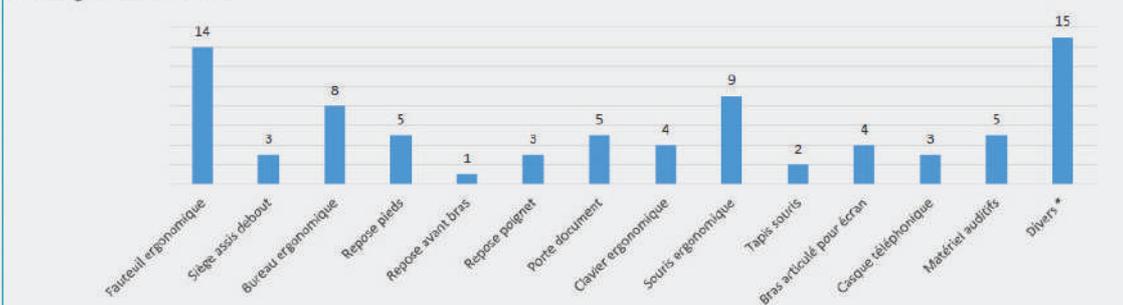


DGARHRS 9 JUILLET 2021

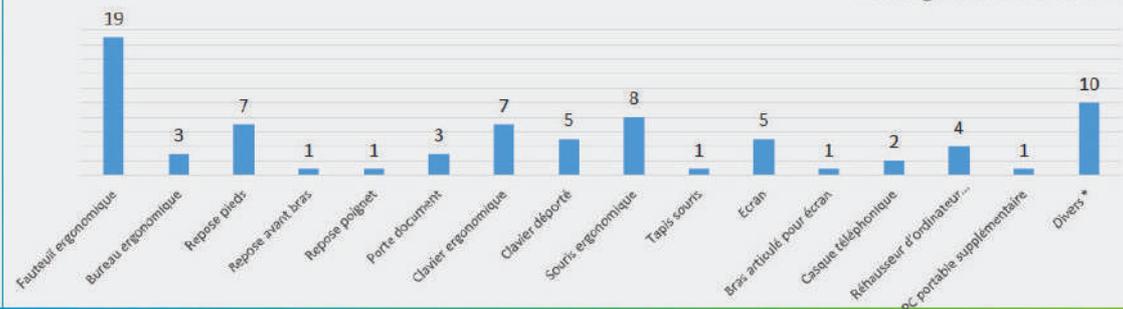
## Aménagements de postes - Premier semestre 2021

159 aménagements de postes, dont 78 en télétravail

## Aménagements sur site



## Aménagements en télétravail



DGARHRS 9 JUILLET 2021

## Taxe d'apprentissage

**NOUVEAU!**

Etablissements	Montant versé 2019	Montant versé 2020	Montant versé 2021
ANR Formation	5 000 €	5 500 €	5 000 €
Centre de Formation d'Apprentis spécialisé	5 000 €	0 €	0 €
Centre de Formation Professionnelle et de rééducation motrice la Couronnerie	5 000 €	5 500 €	0 €
Centre rééducation motrice	10 000 €	5 500 €	0 €
Fédération des aveugles et amblyopes	5 000 €	5 500 €	0 €
Institut d'éducation Motrice	15 000 €	17 500 €	0 €
Institut départemental de l'enfance, de la famille et du handicap pour l'insertion	5 000 €	5 500 €	6 000 €
Institut éducation sensoriel	5 000 €	5 500 €	0 €
Institut médico-éducatif (IME)	5 000 €	5 500 €	1 600 €
Les établissements régionaux d'enseignement adapté	10 000 €	10 500 €	0 €
Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées	0 €	5 500 €	3 800 €
CREPI Touraine		0 €	2 695 €
<b>Total général</b>	<b>70 000 €</b>	<b>78 000 €</b>	<b>19 095 €</b>
Taxe apprentissage Matmut + Mutuelle Ociane Matmut	300 650 €	217 329 €	227 710 €
<b>Montant du versement au secteur handicapé en % de la taxe totale</b>	<b>23 %</b>	<b>35 %</b>	<b>8,38 %</b>

DIAPHYS 5 JUILLET 2021

## Sensibilisation équipe de travail

**NOUVEAU!**

Depuis la mise en place de l'accord, il y a eu 14 sensibilisations d'équipes accueillantes. Cette opération a été principalement portée par le manager lors de réunions d'équipe avec le tuteur le cas échéant.

7 aménagements de poste à l'embauche ont été effectués

14 bilans de suivi d'intégration réalisés + 3 bilans suite à l'intégration MHA 2018 (en association avec la Mission Handicap).



DIAPHYS 5 JUILLET 2021

## Aménagements organisationnels – aides aux démarches

**NOUVEAU !**

Aménagements du rythme et de la charge de travail : 24 aménagements

Temps partiel handicap : 1 au titre de l'accord handicap + 102 au titre d'un passage en invalidité (sur 133 salariés en temps partiel)

### Journée handicap salarié

	2019	2020	2021
Nombre de jour d'absence handicap	626	628,5	356,5
Nombre d'heure d'absence handicap	54:52:00	34:09:00	26:17:00
Nombre de collaborateur ayant pris des jours	243	259	200
Nombre de collaborateur ayant pris des heures	13	16	9
Moyenne de jour d'absence handicap	2,58	2,43	1,78
Moyenne d'heure d'absence handicap	4:13:14	2:08:04	2:55:13

### Journée handicap enfant

	2019	2020	2021
Nombre de jour d'absence handicap	211	201	140,5
Nombre d'heure d'absence handicap	30:49:00	53:15:00	46:52:00
Nombre de collaborateur ayant pris des jours	64	71	66
Nombre de collaborateur ayant pris des heures	8	7	9
Moyenne de jour d'absence handicap	3,30	2,83	2,13
Moyenne d'heure d'absence handicap	3:51:07	7:36:26	5:12:27

03/09/2021 9:48:17 2021

## Aménagements organisationnels

**NOUVEAU !**

Les collaborateurs en temps partiel ont la possibilité de demander à cotiser à temps complet en ce qui concerne leurs cotisations retraite. Cet engagement figure à la fois dans notre accord temps partiel, et dans l'accord handicap.

Sommes versées par l'entreprise au titre des cotisations patronales des salariés ayant choisi la surcotisation

Année	Coût patronal des surcotisations
2019	4 297,00 €
2020	4 630,00 €
1 <sup>er</sup> semestre 2021	2 298,00 €
<b>Total général</b>	<b>11 225,00 €</b>



Au terme du 1<sup>er</sup> semestre 2021, 67 collaborateurs bénéficient de ce dispositif.

03/09/2021 9:48:17 2021

**NOUVEAU !****FORMATION & SENSIBILISATION**

Au titre du budget relevant de la « Formation et Accompagnement des acteurs de l'Entreprise » pour la formation des managers au handicap :

- 2019 : il n'y a pas eu de session.
- 2020 : 6 sessions → Coût total des sessions : 14 080,49€ (hors charges du personnel formé)
- 2021 : 16 sessions → Coût total des sessions : 25 904,83€ (hors charges du personnel formé)

S'agissant de la moyenne du nombre d'heures de formation pour les TH au titre de 2019/2020/2021 :

- 2019 : 18,2 heures
- 2020 : 15,47 heures

Les chiffres sont inférieurs à la moyenne globale toute population confondue. De plus, la moyenne est en deçà de la population classique en raison du taux de temps partiel supérieur pour cette catégorie de personnel.

→ Exemple d'adaptation pour permettre à un salarié RQTH de suivre une formation : Intervention d'un interprète en Langue des Signes / choix des locaux de formation pour permettre accessibilité.

→ Nombre de stagiaires sur les exercices 2020 et 2021 : 147 collaborateurs.  
Sessions concernant par exemple les formations managers au handicap proposées par notre partenaire externe Handisup (fac de Rouen).

DU 04/05 9 JUILLET 2021

**Chapitres 4 à 7, questions complémentaires des élus 1/2****NOUVEAU !**

Des aménagements d'accessibilité aux locaux ont-ils été réalisés ?  
Tous nos locaux sont accessibles par définition, y compris l'espace ressources.

Quels montants ont été versés pour la prise en charge des frais de parking ?  
Ont été versés 600 €, correspondants à la prise en charge à 100% d'un abonnement de parking public.

Combien de sollicitations de salariés ont été reçues pour ces frais de parking ?  
Nous avons reçu 3 sollicitations (en instruction suivant obtention carte CMI). En outre, 19 collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'une place en parking entreprise.

Quels montants ont été versés pour l'aide au déplacement domicile/lieu de travail ?  
Nous avons reçu une demande de prise en charge sur le sujet (taxi pour 60€).  
Combien de sollicitations ? Une sollicitation.

Quels montants ont été versés pour la participation au financement de l'équipement nécessaire au travail ?  
Nous avons versé 17 981 € sur les exercices 2019 / 2020 / 2021.  
Combien de sollicitations ? 20 sollicitations.

Les ambassadeurs : Nous souhaitons un retour sur les actions menées par les ambassadeurs et la plus-value apportée par ces actions dans le quotidien des salariés en situation de handicap.  
Le dispositif d'ambassadeur a été mis en place au sein de chacune des Directions de l'UES Matmut.  
Quelques exemples d'actions : Informations sur politique handicap et existence de l'Accord, orientation du salarié vers les interlocuteurs de référence, remontées de problématiques spécifiques...

DU 04/05 9 JUILLET 2021

## Chapitres 4 à 7, questions complémentaires des élus 2/2

**NOUVEAU!**

Lors de la négociation de 2018, un focus a été fait sur le handicap invisible : quel est le bilan des actions menées ? Une action de sensibilisation a été menée en 2019.  
Quels sont les ambitions de la Direction en matière d'inclusion du Handicap Psychique et notamment de ses engagements en matière de Santé Mentale ?  
L'équipe de la Mission Handicap est régulièrement formée sur le sujet.  
Quelles sont les prévisions de la Mission Handicap en la matière.  
Pas de prévisions particulières sur le sujet.

Point sur le Micro don/ Dons de congés (proche-aidant) : une communication plus régulière est-elle prévue ?

La Direction communiquera sur la signature éventuelle d'un nouvel accord relatif au Handicap. Par ailleurs, le stock de jours dans le dispositif don de congé est actuellement suffisant.

Combien d'entretiens annuels demandés à la Mission Handicap ?  
Les entretiens individuels sont menés par les managers des salariés RQTH

Quel accompagnement spécifique aux mutations technologiques et aux métiers de demain ?  
Combien de salariés concernés ?  
Les salariés RQTH bénéficient des dispositif d'accompagnement de chaque projet, notamment en terme d'accès à la formation. Aucune demande d'aménagement particulière sur 2020-2021.

Bourse à l'emploi : Combien de salariés en situation de handicap ont-ils postulé à un poste en interne. (mobilité fonctionnelle et/ou géographique)  
Données non disponibles, nous ne communiquons pas la qualité de travailleur RQTH d'un salarié aux équipes en charge des recrutements internes.

02/07/2021 5:07:11

## Chapitre 8

### MESURES EN FAVEUR DES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET TUTEURS LÉGAUX

**NOUVEAU!**

97 collaborateurs qui ont déclarés être parents d'enfants handicapés

485 jours d'autorisations d'absence spécifique sur une base temps plein

3 collaborateurs ont déclaré être tuteurs légaux

15 jours d'autorisations d'absence tuteurs légaux



02/07/2021 5:07:11

## MESURES EN FAVEUR DES SALARIES AIDANTS

**NOUVEAU!**

BILAN 2020

DONS	Nombre de jours consommés
Loi MATHYS	3
Fonds de solidarité	5,5
Total général	8,5

3 salariés ont bénéficié du fonds de solidarité depuis la mise œuvre de l'accord (dont 1 en cours).

Le stock du Fonds de Solidarité disponible 1<sup>er</sup> juillet 2021 (avec l'abondement Matmut), est de 69,5 jours

03/07/2021 5 JUILLET 2021

## SENSIBILISATION

**NOUVEAU!**

La politique handicap est évoquée à chaque parcours d'intégration

Actions de communication interne :

- Le handicap invisible (2019 MatmutConnect + galerie au Siège Social).
- Le FHT 2019.
- Quel collègue êtes-vous (SEEPH 2020 + 1<sup>er</sup> semestre 2021 – 750 connexions)
- « Connaissez-vous le handicap ? » 07 / 2021
- Le handicap visuel sous toutes ses formes



Actions de communication externe :

- Partenariat Matmut / La chaîne Normande émission « emploi et handicap » .
- Organisation du 1<sup>er</sup> handi job Rouen en collaboration avec Pôle emploi .
- Ouverture de Champ ( LADAPT/ film humour et handicap) .
- Sponsoring sportif : tournoi de tennis en fauteuil roulant.
- Don pour ouverture restaurant le XXI sur ROUEN

03/07/2021 5 JUILLET 2021

## Annexe - PARTENARIAT AVEC LES ORGANISMES SPECIALISES SUR LES 3 DERNIERES ANNEES

**NOUVEAU !**

Organismes	Domaines
BBIRD	Communication
La Chaine normande	Emissions mensuelles TV (
IME Les 4 saisons / St Georges	Fournitures
Atelier de la roselière	Fournitures
MPJ fédération des aveugles	Fournitures
DIVERTCITY	Nettoyages industriels
ANRH	Services
APF France	Services
SOURDLINE DEVELOPPEMENT	Services
MELEZE	Services
ARMELE	Services
ELISE	Services
ESAT BERTHIER	Sociale
Handicap.fr	sourcing
APF-France	services+ fournitures (masques inclusifs)
Handisup	Sourcing + formation + accompagnement au recrutement
Mission Handicap Assurance	Sourcing + recrutement + formation

→ Equivalent ETP 2018 = **126,5**

→ Equivalent ETP 2019 = **76,11**

→ En 2020 en montant (changement du mode de calcul) : **1 404 994,08 €**

**Pour information, cette somme viendrait également en déduction d'une éventuelle contribution**

DSARHS 5.JUILLET 2021