**2.2**

**ACCORD GROUPE MACIF RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Entre les soussignés :

Les sociétés :

* MACIF SGAM
* MACIF
* MACIF-MUTUALITE
* M.A&S
* GIE MMAV
* GIE GERAP
* GIE MMF
* GIE COULEURS MUTUELLES
* MACIFIN

représentées ci-après par Monsieur Jean-Marc RABY, Directeur Général Groupe, et par Monsieur Benoît SERRE, Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe, dûment mandatés à cet effet,

 **D’une part,**

* La Fédération Banques et Assurances C.F.D.T.
* La Fédération PSTE (Protection Sociale Travail Emploi) C.F.D.T.
* La Fédération F3C (Communication, Conseil, Culture)

représentées par Manuel PINTO, Délégué Syndical Groupe MACIF, Antonio TERRA, Délégué Syndical Adjoint Groupe MACIF, Florence MACHAT et Stéphane COMBEL, Délégués Syndicaux Centraux UES MACIF, Thierry GODEFROY, Secrétaire de Section Nationale, Frédéric TARDY, Délégué Syndical UES MUTAVIE, et Olivier GANDON, Délégué Syndical GIE Couleurs Mutuelles, dûment mandatés en application de l’Article L. 2232-32 du Code du travail

* La Confédération CFE-CGC
* La Fédération de l’Assurance C.F.E.- C.G.C.

représentées par Christine CIVET, Déléguée Syndicale Groupe MACIF, Mickaël DUC, Délégué Syndical Adjoint Groupe MACIF, Eric WESLING, Délégué Syndical Central UES MACIF, et Eric PETIT, Délégué Syndical UES MUTAVIE, dûment mandatés en application de l’Article L. 2232-32 du Code du travail

dénommées ensemble ci-après « les Organisations Syndicales »

 **D’autre part,**

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

**SOMMAIRE**

[PREAMBULE 4](#_Toc508873496)

[CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION 5](#_Toc508873497)

[Article 1.1 – Objet 5](#_Toc508873498)

[Article 1.2 – Champ d’application et bénéficiaires 5](#_Toc508873499)

[Article 1.3 – Modalités d’application au sein des entreprises signataires 5](#_Toc508873500)

[CHAPITRE 2 – LES PRINCIPES GENERAUX DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 5](#_Toc508873501)

[Article 2.1 – Définition de la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe MACIF 5](#_Toc508873502)

[Article 2.2 – Une démarche reposant sur des principes partagés 6](#_Toc508873503)

[Article 2.3– Une approche systémique 6](#_Toc508873504)

[Article 2.3.1 – La Direction 7](#_Toc508873505)

[Article 2.3.2 – Les services des Ressources Humaines 7](#_Toc508873506)

[Article 2.3.3 – Les managers 7](#_Toc508873507)

[Article 2.3.4 – L’ensemble des salariés 8](#_Toc508873508)

[Article 2.3.5 – Les représentants du personnel 8](#_Toc508873509)

[Article 2.3.6 – Les autres acteurs 9](#_Toc508873510)

[Article 2.4 – Une démarche évolutive 9](#_Toc508873511)

[Article 2.5 – Une démarche structurée 9](#_Toc508873512)

[CHAPITRE 3 – CONCILIER LES DIFFERENTS TEMPS DE VIE 10](#_Toc508873513)

[Article 3.1 – Les mesures relatives à l’organisation du travail 10](#_Toc508873514)

[Article 3.2 –Les échanges sur la charge de travail 10](#_Toc508873515)

[Article 3.3 – Le droit à la déconnexion 11](#_Toc508873516)

[Article 3.4 – Le travail à distance 11](#_Toc508873517)

[Article 3.5 – L’accompagnement des salariés dans les différents moments de leur vie 11](#_Toc508873518)

[Article 3.5.1 – Expérimentation de l’accès à des services à la personne 11](#_Toc508873519)

[Article 3.5.2 – L’accompagnement de la parentalité 12](#_Toc508873520)

[Article 3.5.2.1 – Information 12](#_Toc508873521)

[Article 3.5.2.2 – Mesures financières liées à un état pathologique, congé paternité ou d’adoption 12](#_Toc508873522)

[Article 3.5.2.3 – Accès facilité à des dispositifs de garde d’enfants 12](#_Toc508873523)

[Article 3.5.2.4 – Indemnité de garde pour les enfants de moins de 3 ans 12](#_Toc508873524)

[Article 3.5.3 – Mesures favorisant l’accompagnement des salariés aidants 13](#_Toc508873526)

[Article 3.5.3.1 – Actions de sensibilisation 13](#_Toc508873527)

[Article 3.5.3.2 – Aménagements temporaires de l’organisation du travail 13](#_Toc508873528)

[Article 3.5.3.3 – Congés de solidarité familiale 13](#_Toc508873529)

[Article 3.5.3.4 – Congés de proche aidant 14](#_Toc508873530)

[Article 3.5.3.5 – Dons de jours 16](#_Toc508873531)

[Article 3.5.3.6 – Prêts pour aménagements liés au handicap d’un enfant 16](#_Toc508873532)

[Article 3.5.4 – Mesures en faveur des collaborateurs victimes d’une pathologie grave 16](#_Toc508873534)

[Article 3.5.5 – Accompagnement du retour en poste après une absence de longue durée 17](#_Toc508873535)

[Article 3.5.6 – Prêts accordés aux salariés 17](#_Toc508873536)

[Article 3.5.7 – Congés et autorisations d’absence 18](#_Toc508873538)

[Article 3.5.7.1 – Congés liés à des événements familiaux 18](#_Toc508873539)

[Article 3.5.7.2 – Autorisations d’absence 19](#_Toc508873540)

[Article 3.5.7.3 – Autres absences 20](#_Toc508873541)

[Article 3.5.7.4 – Le compte épargne temps 20](#_Toc508873542)

[Article 3.5.8 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite 20](#_Toc508873543)

[Article 3.5.8.1 – Aménagements de fin de carrière (réduction progressive d’activité) 20](#_Toc508873544)

[Article 3.5.81.1 – Réduction progressive d’activité pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures 21](#_Toc508873545)

[Article 3.5.8.1.2 – Réduction progressive d’activité pour les salariés en forfaits jours 21](#_Toc508873546)

[Article 3.5.8.2 – Transition entre activité et retraite 22](#_Toc508873547)

[CHAPITRE 4 – UTILISER LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DANS LE RESPECT DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 22](#_Toc508873548)

[Article 4.1 – Les principes 23](#_Toc508873549)

[Article 4.2 – Sensibilisation des salariés et des managers 23](#_Toc508873550)

[Article 4.3 – Identification de bonnes pratiques 23](#_Toc508873551)

[CHAPITRE 5 – PLACER L’EXPRESSION AU CŒUR DE LA DEMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 24](#_Toc508873552)

[Article 5.1 – L’expression des collaborateurs sur le travail 24](#_Toc508873553)

[Article 5.1.1 –Temps d’échanges au sein de l’équipe 24](#_Toc508873554)

[Article 5.1.2 –Expérimentation de temps d’échanges entre pairs 24](#_Toc508873555)

[Article 5.3 – Expression sur les sujets de la Qualité de vie au Travail 25](#_Toc508873563)

[CHAPITRE 6 – INCITER A L’INNOVATION ET L’EXPERIMENTATION 25](#_Toc508873566)

[CHAPITRE 7 – INTEGRER LA DIMENSION HUMAINE DANS LE CHANGEMENT 26](#_Toc508873567)

[Article 7.1 – Evaluation des impacts humains des projets 26](#_Toc508873568)

[Article 7.2. – Accompagner le changement 26](#_Toc508873569)

[CHAPITRE 8 – PRESERVER LA SANTE DES COLLABORATEURS 26](#_Toc508873570)

[Article 8.1 – Politique générale de prévention des risques 27](#_Toc508873571)

[Article 8.2 – Un environnement de travail favorisant le bien être 27](#_Toc508873572)

[Article 8.2.1 – Un environnement physique de travail adapté et préservant la santé 27](#_Toc508873573)

[Article 8.2.2  – Favoriser le lien social et une ambiance de travail positive 27](#_Toc508873574)

[Article 8.2.3  – Prévention du harcèlement et des agissements sexistes 28](#_Toc508873575)

[Article 8.2.4  – Prévention des agressions externes 28](#_Toc508873576)

[Article 8.2.5. Dispositifs de prise en charge psychologique 28](#_Toc508873577)

[Article 8.2.5.1. Cellule d’écoute psychologique 28](#_Toc508873578)

[Article 8.2.5.2. Mise en place d’un dispositif de prise en charge psychologique en cas d’évènements traumatisants 28](#_Toc508873579)

[CHAPITRE 9 – HARMONISER LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE 29](#_Toc508873580)

[CHAPITRE 10 – GARANTIR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA NON DISCRIMINATION 29](#_Toc508873581)

[Article 10.1 – Rappel des principes d’égalité professionnelle dans l’accès à l’emploi et tout au long de la carrière 29](#_Toc508873582)

[Article 10.2 – Actions de sensibilisation de l’ensemble des salariés 30](#_Toc508873585)

[CHAPITRE 11 – DONNER LA POSSIBILITE DE VIVRE UN ENGAGEMENT SOCIETAL 30](#_Toc508873586)

[Article 11.1 – Implication des salariés en faveur de causes et d’évènements portés par le Groupe 30](#_Toc508873587)

[Article 11.2 –Réalisation de la JSN au sein d’une association 30](#_Toc508873588)

[Cette initiative sera soutenue par une communication adaptée. 30](#_Toc508873589)

[Article 11.3 –Mécénat de compétences 30](#_Toc508873590)

[Article 12.1 – Instance d’échanges sur la Qualité de Vie au Travail au niveau Groupe 31](#_Toc508873594)

[Article 12.1.1 – Missions de l’Instance 31](#_Toc508873595)

[Article 12.1.2 – Fonctionnement de l’Instance 31](#_Toc508873596)

[Article 12.2 – Un dialogue social porté au niveau de l’instance représentative du personnel compétente 32](#_Toc508873597)

[CHAPITRE 13 – APPLICATION DE L’ACCORD 32](#_Toc508873598)

[Article 13.1 – Prise d’effets et durée de l’accord 32](#_Toc508873599)

[Article 13.2 – Révision de l’accord 32](#_Toc508873600)

[Article 13.3 – Dénonciation de l’accord 32](#_Toc508873601)

[Article 13.4 – Dépôt et publicité de l’accord 33](#_Toc508873602)

[ANNEXE 1 : PLAN D’ACTIONS POUR LA PERIODE 2018-2019-2020 35](#_Toc508873603)

[ANNEXE 2 : TABLEAU RECAPITUALITIF DES AUTORISATIONS D’ABSENCES ATTRIBUEES SUR JUSTIFICATIF DANS LES CONDITIONS PREVUES A L’ARTICLE 3.5.7.2 40](#_Toc508873604)

**PREAMBULE**

Le Groupe MACIF réaffirme, notamment à travers ses orientations stratégiques et ses projets d’entreprise, sa volonté de poursuivre son développement et de conforter son positionnement d’acteur majeur dans les secteurs d’activités au sein desquels les entreprises du Groupe MACIF évoluent.

Ces secteurs d’activité connaissent des bouleversements sociétaux, technologiques, économiques se caractérisant notamment par des mutations très rapides liées à l’évolution des attentes des clients, à l’arrivée de nouveaux acteurs sur les différents marchés, à l’innovation et l’évolution du numérique et du digital, aux évolutions réglementaires etc.

Dans ce contexte, les parties sont convaincues que la Qualité de Vie au Travail, est un levier fondamental de la performance économique et sociale ainsi que de la compétitivité du Groupe permettant d’accompagner ces mutations. La recherche de la performance économique durable repose sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés.

Les parties s’entendent sur le fait que la Qualité de Vie au Travail concerne d’abord la qualité du travail lui-même : les conditions dans lesquelles il s’exerce, la possibilité ou non de faire un travail de qualité, dans un environnement de travail optimisé.

Elles ont ainsi souhaité poursuivre et renforcer la politique de Qualité de Vie au Travail instituée au sein du Groupe MACIF en s’inscrivant dans une démarche d’amélioration et d’évolution continue intégrée de manière durable dans la préoccupation permanente de répondre aux besoins des salariés au regard des besoins du Groupe.

Cette démarche s’appuie sur des principes que le Groupe MACIF souhaite promouvoir tels que : la confiance, l’autonomie, la reconnaissance, le caractère participatif, le caractère évolutif et systémique de la politique de Qualité de Vie au Travail.

Le présent accord a donc vocation à déterminer la politique de Qualité de Vie au Travail applicable au sein des entreprises signataires.

Les parties entendent rappeler que cette politique est par nature évolutive afin de garantir son efficience et une réponse adaptée aux besoins des salariés et du Groupe.

Il est ainsi établi un plan annuel des actions prises en application de la politique portée par le présent accord. Les plans d’actions seront élaborés au fur et à mesure de la démarche, en concertation avec les représentants des salariés, et débutera par un diagnostic partagé afin de définir la méthode et les outils de la démarche.

Un premier plan des actions prévues en 2018, 2019 et 2020 est porté, pour information, en annexe du présent accord.

Afin de mesurer la pertinence des actions susvisées, il est nécessaire que ces dernières aient été mises en œuvre sur une période d’observation suffisante. Aussi, et conformément aux dispositions de l’article L. 2242-12 du Code du travail, de nouvelles négociations portant sur les éventuelles adaptations des principes définis dans le cadre de la politique Qualité de Vie au Travail s’ouvriront dans un délai de 4 ans suivant la signature du présent accord.

Les parties rappellent que le présent accord est complété par des dispositions spécifiques applicables à certaines catégories de salariés prévues notamment par l’accord Groupe relatif à l’emploi des travailleurs handicapés ou encore par les dispositions applicables relatives à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Enfin, il est précisé que par application des dispositions de l’article L.2253-5 du Code du travail et à compter de sa date d’entrée en vigueur, le présent accord se substitue définitivement à l’ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures et/ou engagements unilatéraux en vigueur au jour de sa signature au sein des entreprises signataires et ayant un objet identique et/ou similaire, sauf dispositions expresses contraires prévues par le présent accord.

Enfin, les « entreprises/entités du Groupe » ou « le Groupe » s’entendent, sauf mention expresse, des entreprises signataires du présent accord

**CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION**

**Article 1.1 – Objet**

Le présent accord collectif de groupe est conclu dans le cadre des articles L. 2232-30 et suivants, en ce compris L. 2232-33, du Code du travail.

Il a pour objet, conformément aux dispositions de l’article L. 2242-17 du Code du travail, de définir la politique relative à la Qualité de Vie au Travail au sein des entreprises du Groupe MACIF signataires du présent accord.

**Article 1.2 – Champ d’application et bénéficiaires**

Le présent accord s’applique aux salariés des niveaux 1 à 7 des entreprises suivantes : MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV, GIE GERAP, GIE MMF, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN’.

Dans l’hypothèse où des salariés seraient affectés au sein de MACIFILIA, APIVIA ou MUTAVIE, les parties conviennent de leur appliquer les dispositions du présent accord.

**Article 1.3 – Modalités d’application au sein des entreprises signataires**

Conformément à l’article L. 2253-5 du Code du Travail, l’ensemble des stipulations du présent accord se substitue intégralement à l’ensemble des dispositions conventionnelles ou décisions unilatérale en vigueur au jour de la signature du présent accord au sein des entreprises signataires et ayant un objet identique et/ou similaire.

Il est également rappelé que certains thèmes précisés dans le présent accord pourront nécessiter des accords d’adaptation.

**CHAPITRE 2 – LES PRINCIPES GENERAUX DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**Article 2.1 – Définition de la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe MACIF**

Les parties conviennent que la Qualité de Vie au Travail s’entend, au sein du Groupe MACIF, comme le sentiment de bien-être perçu collectivement ou individuellement au regard notamment du contenu et de l’intérêt du travail, des conditions de travail, de l’ambiance, du sentiment d’implication, du degré d’autonomie et de responsabilisation, de l’égalité professionnelle, de l’équilibre des différents temps de vie, de la possibilité d’expérimenter, de la reconnaissance et de la valorisation du travail effectué, de la cohésion et de la qualité des relations, et du partage de la culture portée par le Groupe.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s’exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de leur qualité de vie au travail.

Elles rappellent également que la qualité du travail sur laquelle repose la Qualité de Vie au Travail constitue une dimension déterminante dans la politique et la démarche portée par la Direction.

Sa définition, sa mise en œuvre et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du dialogue social.

C’est pourquoi, au regard des multiples dimensions qu’elle implique, la Qualité de Vie au Travail doit reposer sur des principes partagés, être la préoccupation de tous et à tous les niveaux. Elle doit par ailleurs être évolutive dans le temps.

**Article 2.2 – Une démarche reposant sur des principes partagés**

La démarche de Qualité de Vie doit reposer sur des principes essentiels, connus et partagés, tels que :

* La confiance :

La confiance, entendue comme la conviction, a priori, selon laquelle un salarié - collègue ou collaborateur- sera capable d’agir de manière adaptée face à une situation donnée, est un principe essentiel de la Qualité de Vie au Travail. Celle-ci doit conduire à des relations bienveillantes. Dans le cadre du référentiel de compétences managériales, la confiance implique de s’engager, de responsabiliser et de favoriser l’innovation.

* La reconnaissance :

La reconnaissance implique la valorisation ou la rétribution des actions positives des salariés. Elle peut être individuelle ou collective, formelle ou informelle, financière ou non financière. C’est un levier déterminant de l’engagement des salariés. Les parties souhaitent que la reconnaissance soit au cœur des pratiques de management.

* L’autonomie.

L’autonomie, entendue comme la possibilité pour les salariés d’agir d’une manière ou d’une autre sur des éléments de leur activité (marge de manœuvre pouvant porter par exemple et selon la nature de l’activité sur le rythme, le choix des moyens, l’accès aux ressources), est essentielle dans la perception de la Qualité de Vie au Travail.

Le Groupe a conscience de l’intérêt partagé de favoriser l’autonomie des salariés dans l’exécution de leur travail, facteur d’enrichissement, de responsabilisation et d’innovation.

* La participation de tous les salariés.

Le management participatif et collaboratif, favorisant le partage, la transversalité et la complémentarité, doit être porté en référence. L’expression des salariés sur leur travail et leur implication sur les conditions d’exercice de leur activité contribuent à l’implication de chacun dans la démarche de Qualité de Vie au Travail

**Article 2.3– Une approche systémique**

Pour qu’elle puisse produire les effets escomptés et contribuer ainsi à la compétitivité et à la performance économique et sociale du Groupe, il est nécessaire que la dimension Qualité de Vie au Travail soit prise en compte dans l’ensemble des activités du Groupe et portée par chacun des acteurs ci-après définis au regard de leur rôle et responsabilité dans une logique systémique.

**Article 2.3.1 – La Direction**

La Direction s’entend de la Direction générale, des Directions métiers et des Directions d’établissement ou d’entreprise.

L’employeur définit les objectifs stratégiques et économiques de l’entreprise en prenant en compte le bien-être au travail des salariés dans l’atteinte de la performance économique et sociale.

La Direction insuffle, en lien avec les services des Ressources Humaines, une politique dynamique à tous les niveaux, y compris managérial, respectueuse du bien-être des collaborateurs. Aussi, elle porte les orientations et actions déployées en matière de Qualité de Vie au Travail de manière exemplaire.

Dans ce cadre, elle s’assure notamment de la prise en compte de la dimension humaine dans les décisions prises, dans l’instruction des projets de transformation ainsi que dans leur déploiement opérationnel dans une logique de cohérence de l’ensemble.

Ainsi, la sensibilisation de la Direction aux enjeux de la Qualité de Vie au Travail est une des conditions de réussite de cette démarche.

En tout état de cause, et conformément aux dispositions légales en vigueur, la Direction prend, en sa qualité d’employeur, les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Enfin, les parties rappellent que les principes posés par le présent accord sont également applicables aux cadres de Direction leur permettant ainsi, au regard de leurs fonctions, de porter et de bénéficier de la politique menée en matière de Qualité de Vie au Travail.

**Article 2.3.2 – Les services des Ressources Humaines**

Il appartient à chaque Direction des Ressources Humaines de déployer la politique de Qualité de Vie au Travail et de veiller à son maintien et à son amélioration à tous les niveaux. Ces missions sont menées plus particulièrement par le service Qualité de Vie au Travail de chaque entreprise/établissement, en lien avec les professionnels de la prévention et de la santé au travail, et le cas échéant, les représentants du personnel compétents.

Ce service est l’interlocuteur privilégié des managers, des collaborateurs et des Directions des différents métiers sur les sujets en lien avec les conditions de travail et le bien-être des collaborateurs. Dans ce cadre, il a notamment un rôle de conseil, d’analyse et d’accompagnement en proposant les outils et actions adaptés au regard de chaque situation.

Il sensibilise également les différents acteurs à leur rôle dans le cadre de la démarche de Qualité de Vie au Travail portée par le Groupe.

Par ailleurs et d’une manière générale, les métiers de la fonction RH sont sensibilisés à la démarche d’amélioration continue de la Qualité de Vie au Travail afin de faciliter son déploiement et de favoriser l’approche transverse de ses enjeux.

**Article 2.3.3 – Les managers**

Chaque manager contribue à l’application des actions inhérentes à la politique Qualité de Vie au Travail de l’entreprise auprès de leur équipe tant individuellement que collectivement. Il en est un relais essentiel.

Dans ce cadre, et conformément à la politique managériale mise en place dans le Groupe, chaque manager adopte un management participatif, collaboratif, responsable et responsabilisant, motivant et favorisant au quotidien l’autonomie, l’expression, la convivialité et l’innovation. De par leur pratique et l’exemplarité dont ils font preuve, notamment par la confiance qu’ils accordent à leurs collaborateurs, les managers jouent un rôle clé dans l’accompagnement du changement. Ils sont à l’écoute du bien être des membres de leur équipe et relaient les problématiques rencontrées par ces derniers s’ils ne peuvent y répondre seuls.

Afin de les accompagner dans leur rôle, la Direction mettra à disposition des managers les dispositifs et informations utiles notamment en favorisant le partage de bonnes pratiques entre pairs et en les associant aux actions et projets en lien avec la Qualité de Vie au Travail.

Par ailleurs, les temps d’échanges entre pairs tels que mis en place par le présent accord peuvent permettre aux managers, notamment, de partager les bonnes pratiques favorisant une meilleure prise en compte de la Qualité de Vie au Travail dans la gestion de leur équipe.

Enfin, et afin de favoriser des pratiques managériales conformes aux enjeux et principes posés par la politique de Qualité de Vie au Travail, les managers seront formés au sujet. Un module sera intégré au parcours de formation des nouveaux managers et intégré à l’offre de formation établie par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Des actions de sensibilisation sous différentes formes viendront compléter cette sensibilisation de base.

**Article 2.3.4 – L’ensemble des salariés**

Chaque salarié, en ce compris les managers visés à l’article 2.3.3 du présent accord, est acteur tant de sa propre Qualité de Vie au Travail que de celle de son entourage professionnel.

Pour favoriser une meilleure appréhension des enjeux liés à la Qualité de Vie au Travail et l’effectivité des actions y découlant, l’implication de chaque salarié au travers d’une démarche participative est déterminante.

Par ailleurs, le fait pour chacun, de pouvoir vivre des relations de travail sereines et positives, et de dialoguer, avec ses collègues et son manager est essentiel à l’amélioration des conditions de travail et à l’innovation.

Chaque salarié informe son manager, son service des Ressources Humaines ou ses représentants du personnel, des situations à risque dont il peut avoir connaissance.

La Direction s’engage à sensibiliser l’ensemble des salariés sur les enjeux liés à la Qualité de Vie au Travail et aux principes posés par le présent accord et à étudier les remontées des salariés sur les sujets en lien avec la Qualité de Vie au Travail.

**Article 2.3.5 – Les représentants du personnel**

Les représentants du personnel participent activement à la démarche d’amélioration continue de la Qualité de Vie au Travail notamment par la remontée d’information et de situations sensibles.

A ce titre, ils sont impliqués par la Direction dans la politique de Qualité de Vie au Travail et sont force de proposition sur le sujet.

Les instances privilégiées sont l’instance d’échanges mise en place à l’article 12.1 du présent accord, les représentants du personnel, en particulier ceux ayant une compétence en matière d’hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail, pour les sujets relevant de leur périmètre d’intervention.

Au titre des dispositions de l’article L. 2315-8 du Code du travail, les représentants du personnel compétents en matière de santé, sécurité et conditions de travail sont formés à la Qualité de Vie au Travail par un organisme extérieur choisi paritairement et dont les modalités seront fixées d’un commun accord avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

**Article 2.3.6 – Les autres acteurs**

Outre les différents acteurs précités, le Groupe s’appuie au besoin sur des professionnels intervenant dans les domaines relevant de la Qualité de Vie au Travail.

Ces acteurs peuvent être internes au Groupe tels que notamment, les infirmières ou encore les services ayant pour mission d’accompagner les collaborateurs sur leurs problématiques personnelles.

Ces professionnels peuvent également être externes au Groupe tels que notamment les Médecins du travail et leurs équipes pluridisciplinaires ou encore, les organismes spécialisés sur les thématiques liées à la Qualité de Vie au Travail tels que la Carsat, l’INRS ou l’Anact/Aract.

Des salariés auxquels sont confiés des missions relevant de la santé et de la sécurité de leurs collègues, tels que les sauveteurs secouristes du travail, participent également à la Qualité de Vie au Travail dans l’entreprise.

**Article 2.4 – Une démarche évolutive**

Le présent accord a vocation à déterminer les principes structurants de la politique de la Qualité de Vie au Travail en vigueur au sein du Groupe et applicable à l’ensemble des salariés.

A cet égard, les parties conviennent que l’efficience de cette politique nécessite qu’elle soit déclinée au travers d’actions et de dispositifs par nature évolutifs. Leur nature ou leurs modalités pourront ainsi être ajustées au regard des effets concrets produits et des objectifs recherchés.

Dans ce cadre, des démarches expérimentales ou à déploiement progressif seront privilégiées.

Ces expérimentations peuvent être conduites par le Groupe ou par une entreprise/établissement après accord de la Direction des Ressources Humaines Groupe, en lien avec l’Instance visée à l’article 12.1.

Il sera présenté une fois par an à l’Instance compétente au niveau du Groupe visée à l’article 12.1 du présent accord, la feuille de route prévisionnelle des actions et dispositifs à étudier ou à déployer.

L’Instance pourra formuler des propositions venant enrichir ou faire évoluer ladite feuille de route. De la même manière, la Direction pourra, tout au long de l’année, l’ajuster par des mesures correctrices si celles-ci s’avèrent nécessaires.

**Article 2.5 – Une démarche structurée**

La démarche de Qualité de Vie au Travail est structurée autour des principes suivants :

* Un diagnostic de la Qualité de Vie au Travail au sein des entreprises permettant tant localement que globalement de mesurer le niveau de bien-être des collaborateurs dans leur travail, la pertinence des actions déployées et la nécessité d’ajuster la politique,
* Des outils de prévention intervenant au niveau primaire (en amont du risque), au niveau secondaire (pour se préparer au risque, comme les formations) et au niveau tertiaire (après la réalisation du risque comme les dispositifs de prise en charge psychologique),
* La mise en place et le suivi d’indicateurs portant sur la Qualité de Vie au Travail,
* Un réseau de référents agissant au sein de chaque entreprise de manière cohérente au regard de la politique fixée par le Groupe et compte tenu des enjeux locaux,
* Des échanges avec les représentants du personnel compétents sur le sujet de la Qualité de Vie au Travail et les actions à déployer sur le sujet, notamment dans le cadre de l’Instance prévue à l’article 12.1 du présent accord.

Les parties conviennent du déploiement d’un premier diagnostic permettant d’évaluer les enjeux propres au Groupe MACIF en matière de Qualité de Vie au Travail, en suite de la signature du présent accord.

La méthode adoptée pour procéder à ce diagnostic fera l’objet d’un échange avec les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe.

Un cahier des charge sera rédigé paritairement et un organisme externe sera choisi afin d’accompagner le Groupe dans l’identification d’une méthode d’évaluation et de suivi de la Qualité de Vie au Travail. Celle-ci devra être adaptée à la configuration du Groupe avec un objectif de réappropriation par les entreprises à terme.

**CHAPITRE 3 – CONCILIER LES DIFFERENTS TEMPS DE VIE**

Les parties entendent rappeler que les besoins des salariés, tout comme ceux de la société, évoluent en raison tant des bouleversements sociétaux et sociaux induits notamment par l’apparition des nouvelles technologies que des évènements personnels auxquels ils peuvent être confrontés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans ce cadre, la conciliation des différents temps de vie nécessite de mettre en place des mesures d’accompagnement adaptées.

**Article 3.1 – Les mesures relatives à l’organisation du travail**

Afin de s’inscrire dans une logique de meilleure conciliation des temps de vie, les parties ont entendu rechercher des dispositifs tendant à permettre aux salariés de favoriser une souplesse dans l’organisation de leur travail.

Ces dispositifs peuvent, au regard des besoins et des contraintes inhérentes à l’activité, prendre des formes variées telles que notamment :

* les dispositifs d’horaires individualisés,
* les concertations des salariés dans la répartition des horaires lorsqu’il y a des rotations sur les horaires d’ouverture et fermeture,
* l’appel prioritaire au volontariat concernant les choix des plannings, en particulier sur les horaires dits contraints,
* la prise en compte de souhaits des salariés dans la détermination des dates de congés payés.

A cet égard, les parties rappellent que la régularité des horaires de travail pour les salariés en horaires fixes tend à faciliter la conciliation vie professionnelle et vie personnelle et s’engagent ainsi à favoriser la mise en œuvre de tels plannings.

Enfin, chaque entreprise prendra des mesures visant à encadrer les pratiques de réunion afin qu’elles interviennent dans un souci d’efficacité professionnelle et dans des conditions respectueuses de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (notamment en terme de durée et horaire).

**Article 3.2 –Les échanges sur la charge de travail**

Les Directions métiers, dans l’organisation de l’activité et les managers, en proximité, doivent s’assurer que la charge de travail des salariés qui leur sont rattachés est adaptée.

Les parties rappellent que les échanges réguliers entre le salarié et son manager sur la charge de travail afin de d’objectiver la charge perçue et mettre en œuvre au besoin les actions correctrices nécessaires contribuent à favoriser la conciliation des temps de vie.

Outre ces échanges réguliers, un point est notamment fait lors de l’entretien annuel sur la charge de travail du salarié, qu’il soit en forfait jours ou non, ainsi que sur sa qualité de vie au travail.

Dans l’hypothèse où le salarié fait part à son manager d’une perception de charge de travail trop importante, il est établi un plan d’action adapté à la situation (par exemple : objectivation de la charge, priorisation, répartition des tâches au sein de l’équipe) prévoyant un suivi dans le temps, au besoin avec l’aide des services des Ressources Humaines.

Si une problématique de charge de travail semble être liée à l’organisation du métier et dépasse la compétence du manager, ce dernier en informe sa hiérarchie ainsi que le service des Ressources Humaines afin que la situation soit étudiée au niveau le plus pertinent et qu’il soit trouvé une solution adaptée à la problématique avérée.

**Article 3.3 – Le droit à la déconnexion**

Les nouvelles technologies permettent de répondre aux besoins des salariés tendant à favoriser la conciliation de leur temps de vie. Leur utilisation nécessite cependant l’existence d’un droit à la déconnexion efficient.

Toutefois, les parties conviennent que l’utilisation des nouvelles technologies ne se limite pas à la seule dimension conciliation des temps de vie ni au seul droit à la déconnexion.

Elles ont, en conséquence, entendu dédier le chapitre 4 du présent accord, à l’utilisation des nouvelles technologies dans le respect des principes posés par la démarche de la Qualité de Vie au Travail.

**Article 3.4 – Le travail à distance**

Les parties réaffirment leur volonté d’élargir les conditions d’accès au travail à distance répondant ainsi aux besoins et attentes des salariés inhérents à la conciliation des temps de vie au regard notamment des contraintes de déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Elles conviennent que le travail à distance est une des dimensions de la démarche de la Qualité de Vie au Travail du Groupe Macif.

Les modalités de mise en œuvre du travail à distance sont déterminées par un accord spécifique.

**Article 3.5 – L’accompagnement des salariés dans les différents moments de leur vie**

Les évènements de la vie privée peuvent impacter la vie professionnelle des salariés. La Direction souhaite ainsi accompagner les collaborateurs dans les évènements de leur vie personnelle dans une logique de conciliation des temps.

Pour les dispositions du présent article, sont considérés comme conjoint :

* le conjoint vivant maritalement avec le salarié,
* ou le partenaire lié au salarié par un PACS
* ou le concubin du salarié à condition que la déclaration de concubinage ait été préalablement fournie à l’employeur.

Par ailleurs, les dispositions concernant les enfants s’appliquent aux salariés parents d’un enfant biologique, adopté ou à charge fiscalement ou juridiquement sous réserve d’en apporter les justificatifs.

**Article 3.5.1 – Expérimentation de l’accès à des services à la personne**

Des expérimentations pourront être menées ayant pour effet d’identifier les dispositifs les plus adaptés pour faciliter l’accès des salariés qui le souhaitent à des services à la personne leur permettant ainsi de mieux profiter de leur temps personnel.

**Article 3.5.2 – L’accompagnement de la parentalité**

***Article 3.5.2.1 – Information***

Les parties s’engagent à mettre en place des mesures permettant aux collaborateurs parents qui le souhaitent, de mieux appréhender la conciliation de la parentalité et de la carrière professionnelle.

En outre, les salariés sont informés des mesures mises en place au sein du Groupe en faveur de la parentalité.

***Article 3.5.2.2 – Mesures financières liées à un état pathologique, congé paternité ou d’adoption***

Les dispositions du présent article s’appliquent aux salariés titulaires au sens de l’article 75 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurances ainsi qu’aux salariés ayant un an de présence effective dans l’une des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord lorsqu’ils ne relèvent pas de ladite Convention Collective.

Lorsqu'en raison d'un état pathologique, un arrêt de travail supplémentaire avec versement des indemnités journalières « maternité » de la Sécurité Sociale est prescrit à la salariée, celle-ci perçoit, pendant cet arrêt, une allocation destinée à compléter les indemnités prévues par la sécurité sociale, jusqu’à concurrence de son salaire net mensuel en plus des indemnités de congé de maternité prévues.

Les salariés bénéficient d’un congé de paternité et d’accueil de l’enfant d’une durée maximale de 18 jours calendaires ou de 25 jours calendaires en cas de naissances multiples durant lequel ils perçoivent une allocation destinée à compléter les indemnités prévues par la Sécurité Sociale jusqu’à concurrence de leur salaire net mensuel.

Enfin, les parties rappellent que le congé d’adoption est porté à 16 semaines à compter du jour où l’enfant arrive au foyer. Le salarié en congé d’adoption perçoit, dans les mêmes conditions, l’indemnité visée au précédent alinéa.

***Article 3.5.2.3 – Accès facilité à des dispositifs de garde d’enfants***

Les parties souhaitent favoriser l’accès des salariés à des dispositifs de garde qu’elle soit d’urgence, ponctuelle ou habituelle pour leurs enfants afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Des expérimentations seront menées sur le sujet, en vue d’identifier et pérenniser les dispositifs les plus adaptés aux besoins des salariés.

***Article 3.5.2.4 – Indemnité de garde pour les enfants de moins de 3 ans***

L’indemnité de garde a pour but de modérer les charges liées à la garde des enfants.

Le montant de l’indemnité mensuelle de garde est égal à 90 €. Cette indemnité est versée sous la forme de chèque emploi service universel (CESU) à partir de l’entrée en vigueur du présent accord.

L’indemnité mensuelle de garde est attribuée à l’un des deux parents pour chaque enfant âgé de moins de 3 ans et sous réserve qu’il en ait la garde effective.

Dans l’hypothèse où la structure de garde de l’enfant ou la tierce personne chargée de cette garde n’accepterait pas le CESU, cette indemnité est versée sous forme de prime mensuelle d’une valeur de 90 €. bruts. Une attestation établie par la structure de garde ou la tierce personne, indiquant l’impossibilité d’accepter le CESU doit alors être établie. L’attestation établie par la tierce personne est accompagnée d’une copie du dernier bulletin de paie de cette personne afin de vérifier qu’elle est régulièrement déclarée aux organismes sociaux.

Toute attestation indûment établie ou omission de changement de situation constitue une faute susceptible d’entraîner une sanction disciplinaire.

**Article 3.5.3 – Mesures favorisant l’accompagnement des salariés aidants**

Sous réserve de dispositions légales spécifiques et des conditions précisées pour chaque mesure prévue dans le présent article, sont considérés comme aidants, les salariés venant en aide de manière régulière et fréquente à une personne de leur famille (parents, grands-parents, enfants et petits enfants) ou avec laquelle ils résident ou entretiennent des liens étroits et stables, dépendante d’eux pour les activités de la vie courante et quotidienne telles que notamment se coucher, se lever, s’habiller et se déshabiller, manger..

Les salariés souhaitant bénéficier des mesures ci-après devront apporter tout justificatif permettant d’établir la réalité de leur situation d’aidants.

***Article 3.5.3.1 – Actions de sensibilisation***

La Direction s’engage à communiquer aux salariés les informations et actions mises en place au sein du Groupe en faveur des salariés aidants.

Par ailleurs, les managers seront sensibilisés sur les problématiques rencontrées par les salariés aidants et sur les mesures existantes pour répondre à leurs besoins.

***Article 3.5.3.2 – Aménagements temporaires de l’organisation du travail***

Afin d’accompagner leur conjoint, enfants mineurs ou enfants majeurs à charge et placés en situation de dépendance, le salarié concerné peut, après accord du manager et de la Direction des Ressources Humaines dont il dépend, bénéficier d un aménagement temporaire d’horaire et/ou de durée de travail.

Le salarié devra adresser sa demande motivée par écrit à la Direction des Ressources Humaines au moins 1 mois avant la date de mise en œuvre de l’aménagement souhaité, sauf urgence justifiée par les circonstances. La Direction des Ressources Humaines apporte une réponse dans les meilleurs délais et au maximum dans les 15 jours.

La durée de l’aménagement ne peut excéder 3 mois. Elle peut être renouvelée une fois selon les mêmes formes et pour la même durée après accord de la Direction des Ressources Humaines dont il dépend et de son manager. Le salarié devra formuler sa demande de renouvellement dans le mois qui précède la fin de la période initiale.

Les modalités de mise en œuvre ainsi que la durée convenue font l’objet d’un écrit remis au salarié concerné.

Les demandes d’aménagements de l’organisation du travail sollicitées par des aidants et ne répondant pas aux conditions prévues au premier alinéa du présent article, seront étudiées au cas par cas par la Direction des Ressources Humaines de l’entreprise ou établissement concerné.

***Article 3.5.3.3 – Congés de solidarité familiale***

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-6 et suivants du Code du Travail, le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le salarié qui remplit les conditions d’ouverture à ce droit peut, dans ce cadre, s’occuper d’un ascendant (parents et grands parents), descendant (enfants et petits-enfants), d’un frère, d’une sœur ou une personne partageant son domicile ou l’ayant désignée comme personne de confiance au sens de l’article L. 1111-6 du Code de la Santé Publique.

Les parties conviennent que le salarié peut :

* soit prendre une période de congé continue durant laquelle il cesse toute activité professionnelle,
* soit prendre une période de congé fractionnée sous réserve de l’accord de l’employeur. La période minimale pour chaque congé est d’au moins une journée,
* soit prendre une période de travail à temps partiel sous réserve de l'accord de l'employeur.

Ce congé pourra, au choix du salarié, être partiellement indemnisé dans les conditions suivantes :

* en cas de congé de solidarité familiale total, le salarié percevra sa rémunération pendant une période continue égale à 5 jours ouvrés,
* si le salarié souhaite, conformément aux dispositions en vigueur, transformer son congé en activité à temps partiel, il percevra, pendant une durée limitée à 3 mois, une rémunération calculée au prorata de ce temps partiel bonifiée de 10% de son salaire de fonction perçu.

Quelles que soient les modalités de prise de la période de congés, le salarié informe la Direction des Ressources Humaines dont il dépend ainsi que son manager au moins 2 semaines avant le départ en congé en indiquant également la durée prévisible du congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de fractionnement souhaitées. Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister et attestant que cette dernière souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

La durée du congé ou du travail à temps partiel est, sauf accord express de l’employeur, limitée à 3 mois pouvant être renouvelée une fois. En cas de demande de renouvellement, le salarié informe l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu dans les mêmes modalités et formes que la demande initiale.

Toutefois, et en cas d’urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou est renouvelé sans délai.

En cas de période de congé à temps partiel ou fractionnée, l’employeur rend une réponse dans un délai de 7 jours suivants la réception de la demande.

En tout état de cause, le salarié peut revenir avant la date prévue en informant l’employeur au moins 3 jours avant le terme initialement fixé. En cas de décès, le congé prend fin dans les 3 jours qui suivent l’évènement.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il est enfin précisé que le salarié en congé de solidarité familiale bénéficiera des dispositions de l’article 3.5.5 du présent accord.

***Article 3.5.3.4 – Congés de proche aidant***

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-16 et suivants du Code du Travail, le congé de proche aidant a pour objet de permettre à un salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche devenu dépendant ou gravement handicapé.

Ce congé est ouvert aux salariés ayant au moins un an d’ancienneté dans l’une des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord remplissant les conditions fixées par le présent article et souhaitant aidé une des personnes suivantes qui réside de manière stable et régulière en France et présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

* Son conjoint,
* Un ascendant (parents et grands parents),
* Un descendant (enfants et petits enfants),
* L'enfant dont il assume la charge au sens du droit des prestations familiales,
* Un collatéral jusqu'au 4e degré (frères ou sœurs, neveux ou nièces, oncles ou tantes, cousins germains, grand-oncle ou grand-tante, petit-neveu ou petite-nièce),
* Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré de son conjoint,
* 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.

Les parties conviennent que le salarié peut :

* soit prendre une période de congé continue durant laquelle il cesse toute activité professionnelle ;
* soit prendre une période de congé fractionnée sous réserve de l’accord de l’employeur. La période minimale pour chaque congé est d’au moins une journée,
* soit prendre une période de travail à temps partiel sous réserve de l'accord de l'employeur.

La durée du congé ou du travail à temps partiel est limitée à 1 mois pouvant être renouvelé plusieurs fois pour une même durée dans la limite d’un an pour l’ensemble de la carrière professionnelle.

Ce congé pourra, au choix du salarié, être partiellement indemnisé dans les conditions suivantes :

* en cas de congé proche aidant, le salarié percevra sa rémunération pendant une période continue égale à 5 jours ouvrés,
* si le salarié souhaite, conformément aux dispositions en vigueur, transformer son congé en activité à temps partiel, il percevra, pendant une durée limitée à 1 mois, une rémunération calculée au prorata de ce temps partiel bonifiée de 10% de son salaire de fonction perçu.

Quelles que soient les modalités de prise de la période de congés, le salarié informe la Direction des Ressources Humaines dont il dépend ainsi que son manager au moins 1 mois avant le départ en congé en indiquant également la durée prévisible du congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de fractionnement souhaitées.

Le salarié doit également joindre à sa demande :

* Une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,
* Une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé,
* Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'[article L 512-1 du Code](http://abonnes.efl.fr/EFL2/convert/id/?id=SECU003485) de la Sécurité Sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %,
* Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale mentionnée à l'article L 232-2 du Code de l'action sociale et des familles.

En cas de demande de renouvellement, le salarié informe l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu dans les mêmes modalités et formes que la demande initiale.

Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai. La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant est constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical et la cessation brutale de l'hébergement en établissement est attestée par le responsable de cet établissement.

En cas de période de congé à temps partiel ou fractionnée, l’employeur rend une réponse dans un délai de 7 jours suivants la réception de la demande.

Le congé prend fin à l’issue du terme initialement fixé. Cependant, le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer en cas de décès de la personne aidée, de son admission dans un établissement, de diminution importante des ressources du salarié, de recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ou de congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans ce cadre, le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur au moins un mois avant la date de retour initialement prévue. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

***Article 3.5.3.5 – Dons de jours***

Les parties rappellent qu’elles sont favorables à la mise en place de dispositifs, y compris à titre expérimental, de solidarité entre salariés.

Le dispositif du don de jours entre salariés s’inscrit dans cette démarche. Il fait l’objet d’un accord spécifique.

***Article 3.5.3.6 – Prêts pour aménagements liés au handicap d’un enfant***

Le présent article s’applique au salarié titulaire, au sens de l’article 75 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurances ainsi qu’au salarié ayant un an de présence effective dans l’une des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord ne relevant pas de ladite Convention Collective.

Le salarié visé à l’alinéa précédent peut bénéficier d’un prêt pour procéder à des aménagements liés au handicap d’un enfant mineur ou majeur dépendant à sa charge, sur présentation de justificatifs.

Ce prêt s’élève, au jour de l’entrée en vigueur du présent accord, à 6000 euros. Son taux d’intérêt est égal à 70% du taux pratiqué par la SOCRAM pour un prêt de même nature. La demande est formulée auprès du service des Ressources Humaines.

Chaque salarié peut bénéficier d’un nouveau prêt sous réserve d’avoir procédé au remboursement du prêt précédemment accordé et des limités prescrites par l’URSSAF. Le prêt est remboursable par prélèvement sur salaire à raison de 60 mensualités maximum.

En cas de départ de l'entreprise, le solde du prêt est immédiatement exigible. En cas de mobilité entre deux entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord, le prêt peut faire l’objet, avec l’accord du salarié concerné, d’un transfert auprès de l’entreprise d’accueil.

Enfin, et dans l’hypothèse où les deux parents de l’enfant sont salariés de l’une des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord, un seul prêt est accordé.

**Article 3.5.4 – Mesures en faveur des collaborateurs victimes d’une pathologie grave**

Le Groupe s’engage à accompagner, tant dans le maintien dans l’emploi qu’à son retour, le collaborateur victime d’une pathologie grave, pouvant remettre en question sa présence, son aptitude au travail ou encore son projet professionnel.

L’entreprise s’engage à promouvoir et développer des sensibilisations en lien avec la situation des salariés souffrant de pathologies graves ainsi que des mesures d’accompagnement plus spécifiques pour le manager et/ou l’équipe des salariés concernés, en cas de besoin.

**Article 3.5.5 – Accompagnement du retour en poste après une absence de longue durée**

Les parties ont conscience que le maintien du lien entre les collaborateurs absents de leur poste de travail pendant une longue période et les conditions dans lesquelles le retour a lieu, sont déterminants.

Il est mis en place un dispositif qui propose aux salariés absents pendant une durée supérieure ou égale à 2 mois, quel qu’en soit le motif légitime, de maintenir le lien avec l’entreprise, de préparer leur retour et d’être accompagnés, selon le besoin, à l’occasion de la reprise des fonctions.

En cas d’absence liée à l’état de santé du collaborateur, une étude des éventuels besoins d’adaptation du poste sera réalisée compte tenu de l’aptitude du salarié médicalement constatée, dans les conditions prévues par la Loi, lors du retour en poste de ce dernier.

Les salariés sont informés de ce dispositif.

Par ailleurs, les managers sont sensibilisés à l’accompagnement et la gestion des absences.

**Article 3.5.6 – Prêts accordés aux salariés**

Le présent article s’applique aux salariés titulaires, au sens de l’article 75 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurances ainsi qu’aux salariés ayant un an de présence effective dans l’une des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord ne relevant pas de ladite Convention Collective.

Le salarié visé à l’alinéa précédent peut, sur demande présentée au service des Ressources Humaines, dans les 6 mois qui suivent l'un des évènements ci-après déterminés, bénéficier d'un prêt accordé par l'employeur :

* + mariage ou PACS du salarié,
	+ concubinage déclaré à l'employeur,
	+ naissance ou adoption d'un premier enfant pour une mère ou un père célibataire non concubin
	+ divorce ou dissolution du pacs (en l’absence de nouveau mariage, pacs ou vie maritale à la date de la demande du prêt),
	+ décès du conjoint, concubin ou pacsé.

Ce prêt est égal à 3130 euros au jour de l’entrée en vigueur du présent accord. Son taux d’intérêt est égal à 70% du taux pratiqué par la SOCRAM pour un prêt de même nature.

Chaque salarié peut bénéficier d’un nouveau prêt sous réserve d’avoir procédé au remboursement du prêt précédemment accordé et des limités prescrites par l’URSSAF. Le prêt est remboursable par prélèvement sur salaire à raison de 60 mensualités maximum.

En cas de départ de l'entreprise, le solde du prêt est immédiatement exigible. En cas de mobilité entre deux entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord, le prêt peut faire l’objet, avec l’accord du salarié concerné, d’un transfert auprès de l’entreprise d’accueil.

Enfin, et dans l’hypothèse où les deux parents de l’enfant sont salariés de l’une des entreprises visées à l’article 1.2, un seul prêt est accordé.

Il est précisé que ce prêt peut se cumuler avec celui prévu à l’article 3.5.3.6 du présent accord en vue d’aménagements liés au handicap d’un enfant mineur, sous réserve que le collaborateur produise une attestation de solvabilité.

**Article 3.5.7 – Congés et autorisations d’absence**

Les absences visées au présent article sont, sauf dispositions légales contraires, autorisées sur présentation de justificatifs précisés par l’employeur, sous réserve des besoins et des possibilités du service.

Elles sont accordées par journée en une seule période, sauf cas expressément prévus, et dans la mesure où, lors de l’événement, le salarié n’est pas déjà absent pour un autre motif .

Il est rappelé que ces absences ne peuvent pas permettre aux salariés dont la répartition du temps de travail est organisée sur moins de 5 jours d’obtenir une absence d’une durée calendaire supérieure à celle d’un salarié dont la répartition du temps de travail est organisée sur 5 jours.

***Article 3.5.7.1 – Congés liés à des événements familiaux***

Le salarié titulaire au sens de la Convention Collective du 27 mai 1992 ou qui justifie d’au moins 6 mois de présence effective dans l’entreprise bénéficie, de congés rémunérées lors des événements suivants :

* Naissance ou adoption d’un enfant: 3 jours ouvrés à prendre dans les 15 jours suivant l’évènement,
* Mariage ou conclusion d’un PACS du salarié : 5 jours ouvrés à prendre dans les quinze jours avant ou après l’évènement,
* Mariage ou conclusion du PACS d’un enfant du salarié ou du conjoint régulièrement déclaré : 2 jours ouvrés à prendre dont le jour de l’évènement et le jour précédant ou suivant l’évènement. Dans l’hypothèse où le salarié ne travaille pas le jour de l’évènement, il ne peut bénéficier que d’un seul jour,
* Décès du conjoint déclaré : 7 jours ouvrés pouvant être pris en 2 fois dans les 15 jours suivant l’évènement,
* Décès d’un enfant du salarié ou du conjoint régulièrement déclaré : 7 jours ouvrés pouvant être pris en 2 fois dans les 15 jours suivant l’évènement,
* Décès du père, de la mère du salarié ou du conjoint régulièrement déclaré : 3 jours ouvrés pouvant être pris en 2 fois dans les 15 jours suivant l’évènement,
* Décès d’un frère ou d’une sœur du salarié : 3 jours ouvrés pouvant être pris en deux fois dans les 15 jours suivant l’évènement,
* Décès d’un frère ou d’une sœur du conjoint régulièrement déclaré : 1 jour ouvré à prendre dans les 15 jours suivant l’évènement. Lorsque l’heure et l’éloignement de l’évènement nécessitent un départ la veille, le salarié pourra solliciter la prise d’un jour ouvré de congé payé accolé à l’évènement, qui sera automatiquement acceptée sous réserve d’un justificatif attestant de l’heure et de l’éloignement de l’évènement,
* Décès d’un petit enfant du salarié ou du conjoint régulièrement déclaré : 3 jours ouvrés pouvant être pris en deux fois dans les 15 jours suivant l’évènement,
* Annonce de la survenue d’un handicap chez l’enfant du salarié ou du conjoint régulièrement déclaré : 2 jours ouvrés pouvant être pris en deux fois dans le mois suivant l’évènement,
* Mariage d’un frère ou sœur du salarié ou du conjoint régulièrement déclaré : 1 jour ouvré à prendre le jour de l’évènement. Dans l’hypothèse où le salarié ne travaille pas le jour de l’évènement, il ne n bénéficie d’aucun jour de congé rémunéré. Lorsque l’heure et l’éloignement de l’évènement nécessitent un départ la veille, le salarié pourra solliciter la prise d’un jour ouvré de congé payé accolé à l’évènement qui sera automatiquement acceptée sous réserve d’un justificatif attestant de l’heure et de l’éloignement de l’évènement,
* Décès d’un grand parent du salarié ou du conjoint régulièrement déclaré : 2 jours ouvrés pouvant être pris en 2 fois dans les 15 jours suivant l’évènement,
* Déménagement : 2 jours ouvrés par période de 2 ans dans la semaine avant ou après l’évènement. Cette limite ne s’applique pas aux déménagements opérés dans le cadre d’une évolution professionnelle telle que définie par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Le salarié qui n’est pas titulaire au sens de la Convention Collective du 27 mai 1992 ou qui ne justifie pas de 6 mois de présence effective dans l’entreprise bénéficie des dispositions de l’article L. 3142-4 du Code du travail.

***Article 3.5.7.2 – Autorisations d’absence***

Le salarié titulaire au sens de la Convention Collective du 27 mai 1992 ou qui justifie d’au moins 6 mois de présence effective dans l’entreprise peut bénéficier d’autorisations d’absence, rémunérées, sollicitées auprès de son manager dans les cas et conditions ci-après définies.

Il est précisé que lorsque les deux parents sont salariés de l’une des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord et sauf dispositions contraires expressément prévues, un seul des deux, bénéficie des autorisations d’absence rémunérée suivantes :

* au titre de la rentrée scolaire, jusqu’à l’entrée en 6ème du plus jeune des enfants scolarisés : globalement 3 heures 30 minutes pour l’ensemble des enfants. Ces heures peuvent être positionnées dans la semaine entourant l’évènement, sous réserve de l’accord du manager.

Cette autorisation d’absence est portée à une journée pour la rentrée scolaire d’un ou plusieurs enfants en situation de handicap scolarisés, jusqu’à l’entrée en 6ème de l’enfant handicapé. Cette autorisation d’absence est alors attribuée globalement, pour l’ensemble des enfants et doit être positionnée dans la semaine entourant l’évènement et après accord du manager.

* pour accompagner son enfant à la visite médicale obligatoire lors de la rentrée dans l’enseignement du 1er cycle (passage de l’école maternelle à l’école primaire) dans la limite de 3 heures.
* en tant que de besoin, en cas de maladie, hospitalisation ou accident d’un de ses enfants de moins de 14 ans, sur présentation d’un certificat médical : globalement jusqu’à 3 jours calendaires par an pour l’ensemble des enfants du salarié, pris consécutivement ou non. Ce nombre de jours est porté globalement à 6 jours par an pour la fratrie, avec un maximum de 3 jours pris consécutivement, dans l’hypothèse où le salarié est parent :
* d’au moins 2 enfants âgés de moins de 14 ans
* ou d’au moins 1 enfant âgé de moins de 3 ans.

Lorsque les deux parents sont salariés des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord, le nombre de jours d’autorisation d’absence est majoré, sous réserve que ces jours soient répartis de manière égalitaire entre les deux parents salariés.

L’autorisation d’absence peut ainsi être accordée dans la limite globale de 4 jours par an pour l’ensemble des enfants des deux salariés, avec un maximum de 3 jours pris consécutivement.

Toutefois, lorsque les deux salariés sont parents :

* d’au moins 2 enfants âgés de moins de 14 ans
* ou d’1 enfant âgé de moins de 3 ans,

l’autorisation d’absence peut être accordée dans la limite globale 8 jours par an pour la fratrie, avec un maximum de 3 jours pris consécutivement.

A défaut de prise égalitaire de ces jours entre les deux parents, l’autorisation d’absence est limitée à 3 ou 6 jours par an pour l’ensemble des enfants, selon les conditions applicables lorsqu’un seul parent est salarié des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord.

* en tant que de besoin, en cas de maladie, handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité d’un enfant mineur à la charge du salarié, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants au sens de l’article L. 1225-62 du Code du travail relatif au congé de présence parentale, dans la limite de 5 jours ouvrés par an et par enfant concerné. Cette autorisation est accordée, indépendamment ou non de la prise d’un congé de présence parentale, sur présentation d’un certificat médical attestant de la gravité de la maladie.

En outre, si cette maladie, ce handicap ou cet accident demandent une hospitalisation, le salarié peut bénéficier d’une autorisation d’absence rémunérée supplémentaire pour la durée de l’hospitalisation dans la limite de 5 jours par an et par enfant concerné sur présentation d’un certificat médical.

Les jours visés peuvent être pris en 2 fois ou plus avec l’accord de l’employeur.

Par exception, lorsque les deux parents sont salariés des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord, cette autorisation d’absence peut être accordée à chaque parent, soit simultanément, soit successivement.

* En tant que de besoin, en cas de maladie grave, d’accident grave, de handicap ou d’hospitalisation rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants au sens de l’article L. 1225-62 du Code du travail, d’une durée au moins égale à 5 jours ouvrés d’un enfant majeur dépendant ou du conjoint, dans la limite de 3 jours ouvrés par an, consécutifs ou non sur présentation d’un certificat médical.

Le salarié qui n’est pas titulaire au sens de la Convention Collective du 27 mai 1992 ou qui ne justifie pas de 6 mois de présence effective dans l’entreprise bénéficie des dispositions légales en vigueur.

Un tableau récapitulatif des autorisations d’absences au regard des différentes situations est porté en annexe 2 du présent accord.

***Article 3.5.7.3 – Autres absences***

Quelle que soit l’ancienneté du salarié dans l’entreprise, celui-ci bénéficie des possibilités de congés non rémunérés prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de la signature du présent accord.

***Article 3.5.7.4 – Le compte épargne temps***

Les parties rappellent qu’un compte épargne temps est institué au sein de chaque entreprise visée à l’article 1.2 du présent accord conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Ce dispositif permet également de pouvoir concilier les temps de vie professionnelle et personnelle tout au long de la carrière professionnelle du salarié au regard de ses besoins.

**Article 3.5.8 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

***Article 3.5.8.1 – Aménagements de fin de carrière (réduction progressive d’activité)***

Afin d’accompagner les salariés âgés dans leur transition entre activité et retraite, ces derniers bénéficient d’un dispositif de réduction progressive d’activité se réalisant par un passage à une activité à temps partiel, dans les conditions suivantes.

Les salariés de plus de 10 ans d’ancienneté et s’engageant à demander leur départ à la retraite dans l’année ou dans les deux ans selon l’option choisie, peuvent bénéficier d’une réduction progressive de leur activité dans les conditions ci-dessous précisées. Toutefois, et dans l’hypothèse d’évolutions législatives modifiant individuellement pour le salarié concerné les modalités et conditions de son départ à la retraite, son engagement de départ sera reporté à la date à laquelle il peut bénéficier d’une retraite équivalente à celle dont il aurait bénéficié en l’absence d’évolution législative

La réduction d’activité prévue par le présent accord ne peut se cumuler, ni avec une autre forme d’activité à temps partiel, ni avec un autre dispositif de réduction d’activité.

Enfin l’indemnité de départ en retraite versée à l’issue de la période de réduction progressive d’activité, est calculée proportionnellement aux périodes d’emploi accomplies à temps plein et à temps partiel au sein de l’entreprise, étant précisée que la période de réduction progressive d’activité est considérée pour ledit calcul comme une période accomplie à temps plein.

*Article 3.5.81.1 – Réduction progressive d’activité pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures*

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, et répondant aux conditions ci-dessus rappelées, peuvent bénéficier d’une réduction progressive d’activité selon l’une des modalités suivantes :

* Dans l’hypothèse où la réduction progressive d’activité s’effectue sur une année, l’activité est exercée à un taux fixé, au choix du salarié, à 80 ou à 90 % de la durée collective de travail
* Dans l’hypothèse où la réduction progressive d’activité s’effectue sur deux années, deux options s’offrent au salarié :
	+ Soit, au cours des 12 premiers mois, l’activité est exercée à un taux fixé à 90 % de la durée collective de travail, et du 13ème au 24ème mois, l’activité est exercée à un taux fixé à 80 % de la durée collective du travail.
	+ Soit l’activité est exercée à un taux fixé à 90% de la durée collective de travail sur les deux années considérées.

Dans ce cadre, les salariés bénéficieront d’une rémunération au prorata temporis de leur temps de travail.

Les modalités de répartition du travail, dans ce cadre sont établies en concertation avec la Direction de l’entreprise/établissement concerné.

Afin de maintenir le niveau d’acquisition des droits à retraite de base et complémentaire au cours de la période de réduction progressive d’activité, les salariés bénéficiaires dudit dispositif et l’employeur cotisent sur une base de rémunération à temps plein auxdits régimes de retraite.

Enfin, une convention est conclue entre le salarié bénéficiaire et l’employeur précisant les conditions d’application de la réduction progressive d’activité.

*Article 3.5.8.1.2 – Réduction progressive d’activité pour les salariés en forfaits jours*

Les salariés soumis à un forfait jours, et répondant aux conditions ci-dessus rappelées, peuvent bénéficier d’une réduction progressive d’activité selon l’une des modalités suivantes :

* Dans l’hypothèse où la réduction progressive d’activité s’effectue sur une année, l’activité est exercée dans le cadre d’un forfait annuel fixé, au choix du salarié, à 90% ou 95 % du forfait annuel de référence dans les accords collectifs relatifs au forfait jour, en vigueur dans chacune des entités signataires.
* Dans l’hypothèse où la réduction progressive d’activité s’effectue sur deux années, deux options s’offrent au salarié :
	+ Soit, l’activité est exercée dans le cadre d’un forfait calculé selon les modalités suivantes :
		- Sur les 12 premiers mois à hauteur de 95 % du forfait annuel complet en vigueur au sein de l’entité
		- Du 13ème au 24ème mois, l’activité est à hauteur de 90 % du forfait annuel complet en vigueur au sein de l’entité
	+ Soit l’activité est exercée, sur les deux années considérées, dans le cadre d’un forfait calculé à hauteur de 95 % du forfait annuel complet en vigueur au sein de l’entité

Dans ce cadre, les salariés bénéficieront d’une rémunération au prorata temporis de leur temps de travail.

Les modalités de répartition du travail, dans ce cadre sont établies en concertation avec la Direction la Direction de l’entreprise/établissement concerné.

Afin de maintenir le niveau d’acquisition des droits à retraite de base et complémentaire au cours de la période de réduction progressive d’activité, les salariés bénéficiaires dudit dispositif et l’employeur cotisent sur une base de rémunération à temps plein auxdits régimes de retraite.

Enfin, une convention est conclue entre le salarié bénéficiaire et l’employeur précisant les conditions d’application de la réduction progressive d’activité.

***Article 3.5.8.2 – Transition entre activité et retraite***

Le Groupe MACIF souhaite poursuivre la démarche initiée tendant à faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite pour les salariés âgés de 60 ans et plus.

Ainsi les salariés des entités signataires, âgés de 60 ans et plus, pourront bénéficier des prestations suivantes :

* un stage de préparation à la retraite d’une durée d’une journée, pour les salariés qui en font la demande,
* des réunions d’information portant notamment sur le système de retraite en France, les démarches à effectuer en vue du départ de la retraite, les dispositifs de retraite anticipée et de poursuite d’activité dispensée par un organisme expert (Type CARSAT). Ces réunions sont proposées et organisées, soit localement par les services RH soit, au regard des effectifs et moyens de l’entité, sous l’égide de la DRH GROUPE MACIF, à l’ensemble des salariés âgés de 60 ans et plus qui restent libres d’y participer.

Il est convenu que ces actions peuvent être effectuées par les entreprises du Groupe de manière commune.

Un courrier récapitulant l’ensemble des dispositifs précédents sera adressé aux salariés au cours de l’année de leur 60 ans.

Les salariés remplissant les conditions pour un départ à la retraite avant l’âge de 62 ans pourront demander à bénéficier de ces mesures au cours des deux années précédant leur départ. Un courrier récapitulant ces actions sera également adressé à ces salariés dès lors qu’ils auront porté à la connaissance de la Direction les éléments relatifs à leur situation leur permettant un départ à la retraite avant l’âge de 62 ans.

Il est également rappelé que ces actions peuvent être complétées par tout autre dispositif déjà mis en place par l’entité signataire au jour du présent accord (exemple : l’estimation de la pension retraite, l’aide à la constitution du dossier retraite,…).

**CHAPITRE 4 – UTILISER LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DANS LE RESPECT DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Les parties constatent que la digitalisation des modes de travail peut avoir pour effet de favoriser l’équilibre des temps de vie tout en remettant en cause tant les habitudes de travail que les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Dans ce cadre, elles sont convenues de la nécessité de déterminer des règles d’utilisation responsables et raisonnées des outils numériques mis à disposition des salariés, en vue de trouver un juste équilibre entre la souplesse apportée par la digitalisation et les limites nécessaires à la conciliation des temps de vie.

Elles entendent rappeler que ces règles s’appliquent à l’ensemble des salariés et plus particulièrement lorsqu’ils sont utilisateurs d’équipements impliquant un travail à distance (ordinateur ou téléphone portable etc.).

**Article 4.1 – Les principes**

Les parties conviennent que le droit à la déconnexion s’entend de la liberté pour chaque salarié de se connecter en veillant au respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie personnelle tant pour lui-même que pour les autres salariés et notamment du droit au repos.

Dans ce cadre, tout salarié bénéficie d’un droit à la déconnexion pendant les durées de repos quotidiennes, hebdomadaires mais également durant les périodes de congés. Ce droit s’entend notamment par l’absence d’obligation d’utiliser les outils numériques mis à sa disposition pour le travail et de réponse aux sollicitations numériques (sms, mails, etc.) adressées pendant ces périodes.

Ainsi, le droit à la déconnexion nécessite pour chacun d’adopter un comportement responsable notamment en évitant, sauf circonstances exceptionnelles justifiées par une urgence, d’envoyer une sollicitation numérique en dehors du temps de travail et en privilégiant ainsi l’envoi différé.

Les Directions des entreprises s’appuient sur des solutions techniques adaptées favorisant le droit à la déconnexion et permettant notamment le suivi des connexions durant les périodes susvisées.

**Article 4.2 – Sensibilisation des salariés et des managers**

La Direction s’engage à sensibiliser, selon les formes les plus appropriées, l’ensemble des salariés à tous les niveaux, sur les enjeux du droit à la déconnexion ainsi que sur le bon usage de la messagerie professionnelle.

Une sensibilisation particulière sera effectuée auprès de la ligne managériale qui, compte tenu de son rôle et de sa responsabilité, doit veiller à l’équilibre de ses temps de vie personnelle et professionnelle mais également de ceux de ses collaborateurs.

En cas de connexion importante de leur collaborateur, les managers vérifieront s’il existe un lien entre cette connexion et la charge de travail du salarié et mettront en œuvre au besoin les actions correctrices nécessaires.

**Article 4.3 – Identification de bonnes pratiques**

Il sera recensé dans le cadre de l’Instance visée à l’article 12.1 du présent accord les bonnes pratiques favorisant la bonne utilisation des outils technologiques et de communication mis à disposition des salariés et l’efficience du droit à la déconnexion portant notamment sur l’utilisation raisonnée et de la gestion de la messagerie, des règles d’utilisation des outils pendant les absences, des modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion.

Au regard de ces travaux de recensement, il sera déterminée dans le cadre de l’Instance compétente au niveau du Groupe en matière de Qualité de Vie au Travail, les modalités pratiques de déclinaison au sein de chaque entreprise.

La charte sera portée à la connaissance de l’ensemble des salariés de l’entreprise concernée.

**CHAPITRE 5 – PLACER L’EXPRESSION AU CŒUR DE LA DEMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

**Article 5.1 – L’expression des collaborateurs sur le travail**

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s’exprimer et à agir sur le contenu du travail et les conditions de travail sont déterminantes dans la perception de la Qualité de Vie au Travail et l’amélioration de la qualité de leur travail.

Les temps d’expression, quelle qu’en soit la modalité, participent à l’instauration et au maintien d’une relation de confiance qui favorise la prévention, l’amélioration des conditions de travail, l’innovation ainsi que le lien social.

Il est précisé que cette expression peut s’effectuer selon différentes formes : individuelle, collective, auprès des managers, des services ressources humaines, entre salariés, auprès des représentants du personnel, etc.

**Article 5.1.1 –Temps d’échanges au sein de l’équipe**

Les managers organisent, à échéance régulière définie au sein de chaque Direction, des temps d’échanges avec leurs collaborateurs portant sur le travail: partage de bonnes pratiques professionnelles, besoins d’éclaircissement, problématiques ou dysfonctionnements rencontrés, des solutions d’innovation ou d’améliorations à proposer, etc. Ces temps d’échanges pourront se tenir à l’occasion des réunions d’équipe ou de service.

Les thématiques professionnelles abordées lors de ces échanges pourront être libres ou être pré-identifiées par la Direction métier ou le manager.

Les managers sont accompagnés à l’animation de ces temps d’échanges.

Le manager apporte une réponse aux points soulevés par les salariés, au besoin en sollicitant d’autres référents métiers, notamment en utilisant le dispositif de recueil d’expression évoqué à l’article 5.2.

**Article 5.1.2 –Expérimentation de temps d’échanges entre pairs**

Il est expérimenté la possibilité aux salariés d’une même équipe qui le souhaitent de se réunir sur le temps de travail afin d’échanger entre pairs sur des sujets en lien avec le travail  et ayant un impact sur leur Qualité de Vie au Travail: échange de bonnes pratiques, partage de problématiques et de proposition de solutions, etc.

Ces réunions se tiennent uniquement entre collègues volontaires d’une même équipe. Elles sont à distinguer des réunions à caractère syndical ou relatives au droit d’expression.

L’organisation de ces temps d’échanges entre pairs est sollicitée par les salariés auprès du manager en précisant le nombre, la liste des participants, ainsi que la semaine envisagée.

Le manager fixe la date, l’heure, le lieu de réunion des salariés et le nombre maximum de participants au regard des besoins du service.

Afin de permettre à tout volontaire de pouvoir participer à ces temps d’échanges, un roulement des participants peut être prévu. Il est opéré prioritairement par les salariés concernés ou, à défaut d’entente, par les managers.

Des méthodes et pratiques d’animation de ces réunions seront communiquées aux salariés afin de favoriser l’efficacité des échanges.

Les participants aux réunions choisiront librement les sujets en  lien avec le travail qu’ils souhaitent y aborder.

Ils formaliseront les échanges, ainsi que les points qui leur semblent importants et qu’ils souhaitent partager avec leurs collègues ou soumettre à leur manager notamment pour qu’ils soient abordés lors des temps d’échange au sein de l’équipe visé à l’article 5.1.1.

Ces temps d’échange entre pairs ont lieu dans la limite globale de 4 heures par an au sein d’une même équipe.

Les modalités d’organisation de ces réunions (fréquence, durée, etc .), seront précisées au sein de chaque entreprise/établissement, compte tenu des besoins liés à l’activité de chaque service.

Les réunions pourront être reportées en cas d’urgence ou d’évènements imprévisibles.

**Article 5.2 – Dispositif de recueil de l’expression des salariés au sein du Groupe**

En complément des mesures précédentes, le Groupe met en place un dispositif de recueil et de traitement de l’expression des salariés dans une logique d’amélioration continue de la qualité du travail et de service rendu aux clients.

**Article 5.3 – Expression sur les sujets de la Qualité de vie au Travail**

En complément des précédentes modalités d’expression, des entretiens individuels ou collectifs avec les collaborateurs peuvent au besoin être organisés sur les sujets de Qualité de Vie au Travail. Ces entretiens sont menés par les services des Ressources Humaines ou le réseau Qualité de Vie au Travail et interviennent dans le cadre de la démarche d’évaluation ou d’une problématique identifiée.

Les modalités de tenues de ces entretiens, diffèrent selon le contexte dans lesquels ils interviennent et selon leur objet.

**CHAPITRE 6 – INCITER A L’INNOVATION ET L’EXPERIMENTATION**

Le Groupe a conscience de l’intérêt partagé de permettre aux salariés de proposer des idées innovantes et d’expérimenter.

A ce titre, les parties encouragent les initiatives métiers ou dispositifs ayant pour effet de permettre aux salariés de faire part d’idées, de propositions d’évolution ou d’amélioration tant sur la relation client que sur l’environnement de travail et le travail lui-même. Il doit être donné la possibilité d’expérimenter au plus près du terrain. La Direction rappelle qu’un retour vers le collaborateur sur les propositions ainsi effectuées ainsi que la valorisation, sous toutes ses formes, des idées retenues (y compris par la communication, la participation à la concrétisation des propositions etc.) sont de nature à favoriser l’implication des salariés au quotidien.

Il est rappelé que la capacité à innover et à expérimenter des salariés dépend notamment de leur autonomie dans la réalisation de leurs tâches, de leur possibilité de s’exprimer sur leur travail et de la manière dont ils sont impliqués par leur manager. Les Directions métiers et les managers doivent veiller, dans le cadre des contraintes liées à l’activité, à ce que les salariés disposent de l’autonomie, de l’implication et de l’expression nécessaires à cette innovation.

Enfin, les parties entendent rappeler que les managers ont également un rôle essentiel en la matière notamment en favorisant les prises d’initiative, l’émergence d’idées et proposition de leurs collaborateurs permettant ainsi l’expérimentation.

Dans ce cadre, les salariés bénéficient d’une tolérance en cas d’erreur.

**CHAPITRE 7 – INTEGRER LA DIMENSION HUMAINE DANS LE CHANGEMENT**

Le Groupe réaffirme sa volonté de s’inscrire dans une démarche construite et structurée de conduite et d’accompagnement du changement, globale et exhaustive intégrant notamment la dimension humaine.

**Article 7.1 – Evaluation des impacts humains des projets**

Chaque projet susceptible d’impacter les conditions de travail des salariés, fait l’objet d’une analyse d’impacts portant sur de multiples dimensions (économiques, organisationnelles, processus, outils etc ).

Les parties souhaitent affirmer la nécessaire prise en compte de la dimension humaine dans le cadre de cette étude d’impacts, tant au niveau du Groupe qu’au niveau des entreprises/établissements. Cette démarche vise à analyser les effets potentiels des projets sur les différentes dimensions du travail (environnement, contenu, outils, conciliation vie professionnelle, organisation, charge et rythme de travail, technicité, autonomie, etc.) afin de contribuer au maintien ou à l’amélioration de la Qualité de Vie au Travail des salariés et définir ainsi un plan d’accompagnement du changement adapté.

Par ailleurs, les projets portant sur les outils à destination des salariés, devront être conçus dans un souci d’ergonomie et de réponse aux enjeux réels du métier notamment sur la base des remontées d’utilisateurs du terrain, intégrés au groupe projet ou sollicités dans le cadre de tests. A ce titre, la Direction veille à s’assurer que les salariés concernés bénéficient d’un accompagnement leur permettant une utilisation adéquate de l’outil dans le cadre de leur fonction.

La présentation des projets à l’instance représentative du personnel compétente, conformément à ses prérogatives, intègrera des données relatives aux éventuels impacts sur la Qualité de Vie au Travail des salariés concernés.

**Article 7.2. – Accompagner le changement**

Une attention particulière est portée à l’information et aux échanges dans le cadre de l’accompagnement du changement afin de donner du sens, de lever les appréhensions et de maintenir la motivation des collaborateurs.

Dans ce cadre, l’expression des salariés est recueillie, sous toute forme, pendant et après le changement permettant d’adapter, si besoin, les solutions ou les déploiements prévus.

Les services des Ressources Humaines s'assurent de l'accompagnement humain du changement.

Les managers et les services des Ressources Humaines des sont formés à l’accompagnement du changement notamment dans ses dimensions humaines de sorte que ce sujet soit abordé de manière homogène dans l’ensemble du Groupe.

**CHAPITRE 8 – PRESERVER LA SANTE DES COLLABORATEURS**

Les parties rappellent qu’il appartient à l’employeur d’assurer la prévention des risques pour la santé physique et psychologique des salariés, composante importante de la Qualité de Vie au Travail.

Le Groupe souhaite poursuivre et renforcer sa démarche de prévention globale des risques physiques et psychosociaux en collaboration avec l’ensemble des acteurs internes et externes compétents.

Les parties rappellent la nécessité d’agir tant en amont sur les causes qu’en aval sur les conséquences dans une logique préventive primaire, secondaire et tertiaire.

La prévention primaire s’entend des actions d'identification d'évaluation des facteurs de risque, visant à les éliminer avant leur réalisation, par la mise en œuvre d’actions préventives.

La prévention secondaire s’entend des actions visant à mieux anticiper et limiter les conséquences potentielles du risque, telles que les formations, les sensibilisations et l’nformation.

La prévention tertiaire s’entend des actions de suivi et d'accompagnement, individuel ou collectif, visant a corriger les situations dégradées ou de réalisation du risque.

Conscientes que les entreprises du Groupe MACIF sont confrontées à des transformations multiples et variées nécessitant des adaptations, la Direction s’engage, pour les projets stratégiques, à poursuivre et à renforcer la prévention des risques notamment psychosociaux lors des études d’impacts.

**Article 8.1 – Politique générale de prévention des risques**

Le Groupe et chaque entreprise s’engagent à poursuivre leur démarche de prévention des risques physiques et psychosociaux.

Chaque année le Groupe détermine des orientations en matière de prévention des risques au travers d’un plan, présenté à l’Instance d’échanges prévue à l’article 12.1.

Les orientations ainsi adoptées sont prises en compte par les entreprises/établissements dans la définition de leurs actions de préventions locales, consignées, le cas échéant, dans les documents réglementaires dédiés (programme de prévention notamment).

Il est rappelé que la sensibilisation régulière à la Qualité de Vie au Travail à tous les niveaux contribue à la prévention des risques.

**Article 8.2 – Un environnement de travail favorisant le bien être**

**Article 8.2.1 – Un environnement physique de travail adapté et préservant la santé**

Les parties rappellent que les espaces et locaux de travail doivent répondre aux besoins tant des collaborateurs que des sociétaires, en tenant compte notamment :

* du besoin de disposer d’espaces et d’outils ergonomiques permettant la réalisation d’un travail de qualité,
* du souhait de favoriser la transversalité et le travail collectif, favorisant l’agilité et l’innovation
* des besoins liés aux différents temps et dimension des activités : échanges confidentiels, atelier, réunions, échanges informels, etc.
* du besoin de cohésion.

 Sont ainsi de nature à favoriser des environnements de travail adaptés :

* l’implication des collaborateurs dans les aménagements des locaux de travail,
* les sensibilisations de l’ensemble des collaborateurs aux gestes et postures ainsi que celle des équipes intervenant sur la conception des postes de travail.

**Article 8.2.2  – Favoriser le lien social et une ambiance de travail positive**

Le lien social, le collectif de travail et l’ambiance de travail sont des facteurs de régulation importants et de motivation, favorisant la Qualité de Vie au Travail.

Ainsi, les parties encouragent au cours de l’année l’organisation, de temps de cohésion d’équipe et de convivialité pour lesquels la participation du salarié est basée sur le volontariat. Les managers seront sensibilisés sur le sujet. Les salariés pourront lui soumettre des suggestions.

Des évènements sont organisés par le Groupe et au sein de chaque entreprise/établissement afin de favoriser le lien social entre les salariés d’un même site.

**Article 8.2.3  – Prévention du harcèlement et des agissements sexistes**

Les parties rappellent la nécessité de prévenir les situations de harcèlement sexuel, harcèlement moral et des agissements sexistes dans les relations de travail.

Des actions de sensibilisation, de prévention et de prise en charge des victimes seront développées au niveau du Groupe et au sein de chaque entreprise/établissement.

Dans ce cadre, les parties conviennent qu’une réflexion sera menée sur la nécessité de faire évoluer la charte relative à la prévention du harcèlement, en lien avec l’Instance compétente au niveau du Groupe.

**Article 8.2.4  – Prévention des agressions externes**

Le Groupe met en place une politique de prévention des agressions à l’égard des salariés physiquement ou à distance en lien avec le public dans le cadre de leurs fonctions.

Cette politique se veut multidimensionnelle et prévoit ainsi des mesures de prévention au travers de règles métiers, d’action à l’égard des salariés et des sociétaires et de dispositifs de sécurisation et d’organisation des sites.

Un dispositif d’alerte des agressions est mis en place et permet la prise en charge et l’accompagnement des collaborateurs victimes.

Il est procédé, localement et au niveau du Groupe, à une analyse des agressions dans une logique d’amélioration continue des dispositifs de prévention.

Cette analyse est partagée avec les instances représentatives du personnel compétentes.

**Article 8.2.5. Dispositifs de prise en charge psychologique**

***Article 8.2.5.1. Cellule d’écoute psychologique***

Les salariés du Groupe ont accès à une cellule d’écoute psychologique, assurée par des psychologues professionnels, leur permettant, s’ils en ressentent le besoin, d’être écoutés sur les problématiques personnelles et/ou professionnelles qu’ils rencontrent dans une logique de prévention des troubles psychosociaux.

Il peut s’agir d’un dispositif dédié à un ou plusieurs entreprises/établissements du Groupe ou d’un dispositif de branche dont relève l’entreprise concerné par exemple.

***Article 8.2.5.2. Mise en place d’un dispositif de prise en charge psychologique en cas d’évènements traumatisants***

En cas d’évènements traumatisants dans le cadre du travail, tel que le décès d’un collègue, une agression, etc. les salariés concernés ont accès, à une prise en charge psychologique individuelle et/ou collective.

Le Groupe tient à disposition des entreprises une liste non exhaustive de professionnels pouvant assurer cette prise en charge.

**CHAPITRE 9 – HARMONISER LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE**

Les parties rappellent que les salariés des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord bénéficient du même régime de frais de santé avec une couverture identique.

Elles souhaitent donc poursuivre cette démarche en ouvrant des négociations portant sur la mise en place d’un régime de prévoyance harmonisé applicable auxdits salariés intégrant également les garanties en cas d’accident professionnel spécifique.

Dans ce cadre, la Direction s’engage à ouvrir ces négociations avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe au cours de la première année suivant l’entrée en vigueur du présent accord.

**CHAPITRE 10 – GARANTIR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA NON DISCRIMINATION**

L’égalité professionnelle et la préservation du risque de discrimination sont une composante importante de la Qualité de Vie au Travail.

Le Groupe Macif a la conviction que la diversité des équipes est un facteur de performance interne, d’innovation et de meilleure satisfaction des attentes de ses sociétaires.

Les parties rappellent que le Groupe MACIF s’est investi depuis plus de 17 ans dans la diversité au travers de ses différents accords et actions mises en place conformément à sa responsabilité sociale et à ses valeurs.

Le Groupe souhaite poursuivre cet engagement en impliquant davantage les collaborateurs aux enjeux liés à la diversité et en les préservant de toute discrimination tout au long de leur parcours professionnel au sein du Groupe.

Il est également mis en place un dispositif de traitement des alertes pour discrimination

Au-delà des principes et mesures prévues dans le présent chapitre, les parties rappellent que la politique Qualité de Vie au Travail du Groupe porte des actions à destination de publics spécifiques tels que les salariés aidants, les mesures en faveur de la parentalité qui concourent à garantir l’égalité des chances et la non-discrimination.

Ces actions sont également complétées par des dispositions négociées à échéances régulières dans le cadre d’accords spécifiques tels que l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ou encore l’accord en faveur de l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

**Article 10.1 – Rappel des principes d’égalité professionnelle dans l’accès à l’emploi et tout au long de la carrière**

Les parties réaffirment leur volonté de pouvoir donner une chance à tous les candidats au travers d’une politique de recrutement s’inscrivant dans une logique volontaire de non-discrimination et de respect des dispositions de l’article L. 1132-1 du Code du travail. Celle-ci permet à tous les publics et notamment ceux éloignés de l’emploi tels que les travailleurs en situation de handicap, les personnes d’origines sociales ou ethnoculturelles diverses ou issues de quartiers ou zones géographiques dits sensibles ou moins privilégiés, d’accéder à l’emploi.

De la même manière, elles rappellent que l’évolution professionnelle ne peut être fondée que sur les compétences professionnelles.

**Article 10.2 – Actions de sensibilisation de l’ensemble des salariés**

Afin de favoriser une politique inclusive de la diversité au sein du Groupe et d’impliquer l’ensemble des salariés sur le sujet, la Direction mettra en œuvre des actions de sensibilisation pouvant être générales, portant sur la lutte contre les stéréotypes ou encore sur des thématiques plus spécifiques. Ces actions peuvent prendre différentes formes telles que des campagnes de communication, des évènements.

Par ailleurs, des sensibilisations et formations seront dispensées plus spécifiquement à certains publics de salariés au regard de leurs rôles et missions tels que services RH, managers, représentants du personnel.

**CHAPITRE 11 – DONNER LA POSSIBILITE DE VIVRE UN ENGAGEMENT SOCIETAL**

La MACIF est un acteur majeur de l’Economie Sociale et Solidaire véhiculant des valeurs de partage, de solidarité et d’engagement responsable.

Par ailleurs, les parties ont conscience que la société, y compris les salariés des entreprises du Groupe Macif, souhaite de plus en plus s’engager au quotidien dans une démarche responsable, ayant du sens. Les salariés se montrent sensibles aux valeurs portées par le Groupe.

Ainsi, le Groupe Macif souhaite :

* favoriser l’implication de ses collaborateurs qui le souhaitent, de manière concrète et simple, dans des actions solidaires qui sont portées par le Groupe,
* faire de salariés volontaires des ambassadeurs sur ces sujets.

**Article 11.1 – Implication des salariés en faveur de causes et d’évènements portés par le Groupe**

Les salariés seront informés des engagements pris par le Groupe en faveur de causes sociétales.

Ils seront invités, à chaque fois que cela sera possible et s’ils le souhaitent, à soutenir ces engagements ou à y participer, le cas échéant.

Dans ce cadre, des actions de bénévolat de compétences, pourront être développées.

**Article 11.2 –Réalisation de la JSN au sein d’une association**

Les parties confirment la possibilité pour les salariés de s’acquitter de la journée de solidarité en accomplissant une action de solidarité au sein d’une association dans les conditions définies par l’accord Groupe relatif à la durée et à l’organisation du temps de travail du 29 mars 2018.

Afin de faciliter le recours à cette possibilité, il sera expérimenté la mise en place de journées ou demi-journées de bénévolat organisées par le Groupe au sein d’associations qu’il soutient auxquelles les salariés volontaires pourront participer au titre de la journée de solidarité.

Cette initiative sera soutenue par une communication adaptée.

**Article 11.3 –Mécénat de compétences**

Le mécénat de compétences permet à des collaborateurs d’être détachés de façon provisoire au sein d’une association d’intérêt général ou défendant une cause reconnue d’utilité publique répondant aux critères posés par l’article 238 Bis du code général des impôts.

Les parties souhaitent expérimenter ce dispositif qui participe à l’épanouissement professionnel et personnel des salariés et permet d’enrichir leur vision par la découverte d’autres univers, autour de causes qui font sens.

Ainsi, le mécénat de compétences sera mis en place à titre expérimental au sein du Groupe MACIF auprès des collaborateurs seniors qui le souhaitent au profit d’organismes et associations soutenus par le Groupe. Le suivi et le bilan de cette expérimentation seront présentés à l’Instance compétente au niveau du Groupe.

**CHAPITRE 12 – RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL ET IMPLICATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN MATIERE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Les parties rappellent que la Qualité de Vie au Travail doit être portée à tous les niveaux pour être efficiente et doit à ce titre, s’appuyer sur un dialogue social constructif tant au niveau du Groupe que localement.

Il est précisé que les dispositions prévues par le présent chapitre sont susceptibles d’évoluer dans le cadre des discussions sur la structuration sociale qui seront initiées au cours du 1er semestre 2018.

**Article 12.1 – Instance d’échanges sur la Qualité de Vie au Travail au niveau Groupe**

**Article 12.1.1 – Missions de l’Instance**

Cette instance a pour mission de :

* + Echanger sur les dispositifs mis en place au niveau du Groupe et ceux qui pourraient être déployés relatifs à la Qualité de Vie au Travail,
	+ Proposer des thèmes d’études et d’échanges sur les sujets relevant de la Qualité de Vie au Travail,
	+ Echanger sur l’évaluation et les indicateurs clés de suivi de la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe,
	+ Assurer une veille sur l’ensemble des thématiques relatives à la Qualité de Vie au Travail,
	+ Analyser de manière prospective les plans d’actions afférents,
	+ Echanger sur le plan annuel ou pluriannuel portant sur les orientations du Groupe en matière de Qualité de vie au Travail, intégrant la prévention des risques physiques et psychosociaux,
	+ Echanger sur les expérimentations menées dans les entreprises/établissements et au niveau du Groupe en matière de Qualité de Vie au Travail.

***Article 12.1.2 – Fonctionnement de l’Instance***

L’Instance d’échanges est un dispositif animé par la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Cette Instance se réunit au moins 2 fois par an dont une réunion est consacrée à la présentation et à l’enrichissement des orientations Qualité de Vie au Travail pour l’année à venir ainsi que des actions et dispositifs à instuire qui en découlent.

Le remboursement de frais de déplacement est régi par les dispositions en vigueur au sein de l’entreprise d’appartenance du salarié concerné.

Les documents nécessaires aux échanges lors des réunions de l’instance sont envoyés aux participants au moins une semaine avant la réunion.

**Article 12.2 – Un dialogue social porté au niveau de l’instance représentative du personnel compétente**

Les représentants du personnel des entreprises/établissements, et plus particulièrement ceux ayant une compétence en matière d’hygiène, de santé et de sécurité, ont un rôle essentiel dans l’évaluation locale de la Qualité de Vie au Travail, celle des risques pyschosociaux et dans la remontée de situations nécessitant une action de la Direction, l’appréciation des dispositifs mis en place et la proposition d’actions.

Ainsi, et afin de s’inscrire dans une démarche constructive portant sur la Qualité de Vie au Travail, la Direction encourage des temps d’échanges entre la Direction et ses représentants sur le sujet

Par ailleurs, les représentants du personnel des entreprises/établissements sont force de proposition dans l’amélioration des dispositifs et actions mis en place par la Direction tant de manière unilatérale qu’après échange avec l’Instance visée à l’article 12.1 du présent accord.

**CHAPITRE 13 – APPLICATION DE L’ACCORD**

**Article 13.1 – Prise d’effets et durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

A ce titre, et conformément aux dispositions de l’article L. 2242-20 du Code du travail, de nouvelles négociations s’ouvriront sur la Qualité de Vie au Travail dans un délai de 4 ans suivant la signature du présent accord. Toutefois, il est convenu que ce délai est ramené à 3 ans dans l’hypothèse où au moins deux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe MACIF sollicitent l’ouverture d’une telle négociation.

**Article 13.2 – Révision de l’accord**

Chaque partie signataire ou adhérente peut, jusqu’à la fin du cycle électoral en cours au jour de la signature du présent accord, déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. A l’issue de cette période, cette faculté concernera toute organisation syndicale représentative dans le champ d’application de l’accord, conformément à l’article L2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions relatives à cette révision devront être engagées dans les 3 mois suivant la date de notification aux parties. La date de notification faisant courir le délai de 3 mois est la dernière des dates de première présentation faite aux parties de la lettre recommandée de révision.

Cette demande de révision devra préciser les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord resteront en vigueur dans l’attente de la conclusion d’un avenant de révision.

**Article 13.3 – Dénonciation de l’accord**

Le présent accord peut faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative de l’une des parties signataires conformément aux dispositions légales.

La dénonciation par l’une des parties signataires est portée à la connaissance des autres parties selon les formes prévues par les dispositions légales s et doit donner lieu aux formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

**Article 13.4 – Dépôt et publicité de l’accord**

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe tel que défini dans le présent accord.

En application des dispositions des articles L.2231-6 et D-2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud’hommes de PARIS (75) et en un exemplaire papier et un exemplaire sur support électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l’Emploi (DiRECCTE) à la diligence de la Direction.

Enfin, l’information relative au présent accord sera effectuée conformément aux dispositions de l’article
R.2262-1du Code du travail.

Fait à PARIS, le 29 mars 2018

**Pour MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV, GIE GERAP, GIE MMF, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN**

 **Jean-Marc RABY Benoît SERRE**

 **Directeur Général Groupe Directeur Général Adjoint en charge**

 **des Ressources Humaines Groupe**

**Pour la C.F.D.T.**

**Manuel PINTO Antonio TERRA Florence MACHAT Stéphane COMBEL**

 **Thierry GODEFROY Frédéric TARDY Olivier GANDON**

**Pour la C.F.E.-C.G.C.**

 **Christine CIVET Mickaël DUC**

 **Eric WESLING Eric PETIT**

**ANNEXE 1 : PLAN D’ACTIONS POUR LA PERIODE 2018-2019-2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Article de l’accord** | **Thématique/ objet** | **Actions** | **Etat/ calendrier** |
| **Sensibilisation et formation des acteurs de la QVT** |
| 2.3.1 | Sensibilisation des Direction à la QVT | * Action de sensibilisation des Codir à la Qualité de Vie au Travail
 | A déployer - 2018-2019 |
| 2.3.3 | Formation des managers à la QVT | * Action de sensibilisation des managers à la Qualité de Vie au Travail à intégrer dans le parcours de formation des nouveaux embauchés et au catalogue campus
 | A déployer - 2019/2020 |
| 2. 3.4 | Sensibilisation des salariés à la QVT | * Action de communication auprès des salariés pour les sensibiliser à la Qualité de Vie au Travail en suite de la signature de l’accord
 | A déployer - 2019/2020 |
| 2.3.5 | Formation des IRP à la qualité de vie au travail | * Formation des membres des représentants du personnel compétents en matière de santé, sécurité et conditions de travail à la Qualité de Vie au Travail
 | A déployer - 2019/2020 |
| **Conciliation Vie professionnelle et vie personnelle** |
| 3.1 | Implication dans le choix des plannings | * Process prévoyant l’implication des salariés dans le choix de leur planning
 | A déployer – 2018-2019  |
| 3.1 | Pratiques des réunions | * Identifier des bonnes pratiques dans l’organisation des réunions
* Chaque entreprise/établissement définit des règles sur l’organisation des réunions afin qu’elles respectent la conciliation des temps de vie.
 | A déployer - 2019/2020 |
| 3.2 | Echange sur la charge de travail | * Sensibiliser les managers sur les leviers en cas de surcharge de travail de leurs collaborateurs (lors des formations, support pratique, etc.)
* Point sur la charge de travail dans l’EP pour les salariés
 | A déployer - 2019/2020En cours - 2018  |
| 3.4 | Travail à distance | * Dispositifs de télétravail, télétravail occasionnel et travail à distance prévus par accord
 | Accord à conclure – expérimentation dès début 2019 |
| 3.5.1 | Information sur les mesures relatives à la parentalité | * Mise en ligne d’un support téléchargeable reprenant l’ensemble des mesures sur la parentalité applicables dans le groupe
* Action accompagnement sur le catalogue Campus : *concilier vie professionnelle et vie personnelle : trouver son équilibre*
 | A déployer - 2018Existant |
| 3.5.2.2 | Mesures financières congés liés à la parentalité | * Complément de salaire en cas d’arrêt de travail pour état pathologique au cours de la grossesse, congés de parentalité ou d’accueil d’un enfant, congé d’adoption, etc.
 | Existant |
| 3.5.2.3 | Accès facilité à des dispositifs de garde d’enfants | * Expérimentation d’une plateforme d’information et d’accès à des services à la personne dont garde régulière et ponctuelle d’urgence (test auprès de 1000 collaborateurs)
* Expérimentation de places en crèche d’urgence au sein d’un réseau présent sur tout le territoire
 | 20182018 |
| 3.5.2.4 | Indemnité de garde pour les enfants de moins de 3 ans | * Octroi de Cesu ou d’une indemnité de garde pour les enfants de moins de 3 ans
 | Existant |
| 3.5.3.1 | Sensibilisation sur la situation des aidants | * Information sur les mesures applicables dans le groupe en faveur des aidants via notamment l’espace collaboratif « aidants » sur Génération Groupe
* Mise en ligne de supports d’information pour les managers sur les mesures en faveur des aidants
 | ExistantA déployer -2018 |
| 3.5.3.2 | Aménagement horaires pour les aidants | * Aménagement temporaire des horaires pour les aidants à leur demande
 | A déployer - 2019 |
| 3.5.3.3 et3.5.3.4 | Congé de solidarité familiale et congés de proche aidant | * Mesures financières dans le cadre du congé de solidarité familiale
* Mesures financières dans le cadre du congé de proche aidant
 | ExistantA déployer - 2019 |
| 3.5.3.5 | Don de jours | * Accord sur le don de jours élargi
 | Accord dans le cadre du NMS 2019 |
| 3.5 .3.6 | Prêt pour aménagements au handicap d’un enfant mineur | * Prêt pour procéder à des aménagements liés au handicap d’un enfant
 | Existant |
| 3.5.4 | Sensibilisation sur les pathologies graves | Partenariat avec la ligue contre le cancer : action en cours de construction d’un module de sensibilisation pour le manager et l’équipe* Conférences et des actions de sensibilisation avec entreprise et cancer
 | En cours - A déployer en 20182018-2020 |
| 3.5.5 | Dispositif maintien du lien et retour en poste après une longue absence | * Dispositif de maintien du lien et de retour en poste pour les absences égales ou supérieures à 2 mois
* Informer les salariés sur le dispositif
 | Existant- suivre le déploiement dans les entreprisesA déployer - 2018 |
| 3.5.5 | Sensibiliser les managers à la gestion des absences | * Informer les managers sur le dispositif de maintien du lien et de retour en poste
* Action de sensibilisation à la gestion des absences et de l’absentéisme (adaptation à tous domaines d’activité de la sensibilisation déployée en 2017 auprès des managers de PAT)
 | En partie déployée selon entreprise- à suivre- 2018A déployer - 2018 |
| 3.5.6 | Prêt accordé aux salariés | * Prêt accordé aux salariés à l’occasion de certains évènements de la vie
 | Existant |
| 3.5.7.1 à 3.5.7.3 | Congés et autorisations d’absences | * Harmonisation des congés et autorisations d’absence pour motif personnel au sein du groupe
 | Nouvelles règles à déployer- 2019 |
| 3.5.7.4 | CET | * Mise en place d’un CET au sein de chaque entreprise
 | Accord dans le cadre du NMS 2019  |
| 3.5.8 | Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite | * Aménagement des fins de carrière : réduction progressive d’activité
* Transition entre activité et retraite
 | Existant |
| **L’utilisation des nouvelles technologies /le droit à la déconnexion** |
| 4.1 | Principe du droit à la déconnexion | * Mise en place d’outils et de solutions favorisant le droit à la déconnexion
 | A déployer - 2019/2020 |
| 4.2 | Sensibilisation au droit à la déconnexion | * Sensibilisation de tous les salariés à la bonne utilisation des outils technologiques de travail et au droit à la déconnexion
 | A déployer - 2019/2020 |
| 4.3 | Identification de bonnes pratiques | * Travaux d’identification de bonnes pratiques dans l’utilisation des TIC en lien avec IRP et salariés
* Définition des modalités de déclinaison des bonnes pratiques
 | A déployer - 2019/2020A déployer - 2019/2020 |
| **L’expression des salariés**  |
| 5.1.1 | Temps d’échanges au sein de l’équipe | * Expérimentation de temps d’échange au sein de l’équipe
* Définition de la fréquence des réunions d’équipe dans chaque direction
* Accompagnement des managers à l’animation de ces temps d’échange
 | A déployer -2019/2020A déployer -2019/2020A déployer -2019/2020 |
| 5.1.2 | Temps d’échange entre pairs | * Expérimentation de temps d’échanges entre pairs
* Etablissement d’un guide pour l’animation de ces temps d’échange
 | A déployer - 2019/2020A déployer - 2019/2020 |
|  |  |  |  |
| 5.2 | Expérimenter des dispositifs de recueil d’expression | * Outil « # client au cœur »
* Baromètre social
 | ExistantExistant |
| 5.3 | Expression sur la qualité de vie au travail | * Entretiens individuels ou collectifs sur la Qualité de Vie au Travail : notamment dans le cadre de l’évaluation des conditions de travail ou en suite d’une alerte
 | Existant – modalités à faire éventuellement évoluer au regard de la méthode retenue pour l’évaluation de la QVT |
| **Innovation et expérimentation** |
| 6 | Favoriser l’innovation et l’expérimentation | * Dispositif de recueil de proposition notamment via « # client au cœur »
* Organisation d’hackathons
 | ExistantExistant |
| **Accompagnement humain du changement** |
| 7.1 | Evaluation des impacts humains des projets | * Déploiement de la démarche d’évaluation des impacts humains des projets
 | En cours- à développer tant au niveau national que dans les entreprises/établissements |
| 7.2 | Accompagner le changement | * Formation des services RH et des managers à l’accompagnement du changement
* Action des change managers
 | En cours - A développer - 2018Existant  |
| **Prévention santé et bien-être** |
| 8.1 | Prévention des risques | * Création d’un espace d’information sur la prévention des risques sur génération Groupe
* Formation à l’ergonomie et bonnes postures des référents QVT
* Action de sensibilisation sur les addictions
* Action de prévention routière envers nos salariés et signature charte
* Action de sensibilisation aux risques cardio vasculaires
* Action de sensibilisation aux risques de cancer
* Actions de sensibilisation/ challenge sur le sport et la bonne hygiène de vie
 | A déployer - 2018A déployer 201820182018201820182019/2020 |
| 8.2.1 | Environnement physique de travail adapté | * Adapter les espaces de travail aux besoins des collaborateurs : Immo lab
 | En cours – 2019/2020 |
| 8.2.2 | Lien social et ambiance de travail positive | * Organisation d’évènements conviviaux par le groupe : journée des voisins au travail, marché de noël, etc.
* Actions conviviales des entreprises/établissements
* Sensibilisation du management à l’intérêt de la convivialité et des actions de cohésion : forme à définir
 | Existant - continuer à développerExistant - continuer à développer dans toutes les entreprises/établissementsA déployer - 2019/2020 |
| 8.2.3 | Prévention du harcèlement sexuel et moral | * Action de prévention sur le harcèlement sexuel au niveau du groupe : campagne de sensibilisation
 | A déployer - 2018 |
| 8.2.4 | Prévention des agressions externes | * Mise en place d’une politique Groupe et globale de prévention des agressions
 | En cours 2018 |
| 8.2.5.1 | Cellule d’écoute psychologique | * Mise en place d’une cellule d’écoute psychologique
 | Existant |
| 8.2.5.2 | Cellule de prise en charge en cas d’évènements traumatisant | * Référencement par le Groupe de professionnels pouvant intervenir rapidement
 | Existant - à mettre à jour |
| **Prévoyance complémentaire** |
| 9 | Harmonisation prévoyance complémentaire | * Ouverture de négociation visant à harmoniser la prévoyance complémentaire entre les entreprises du groupe
 | A déployer- 2019/2020 |
| **Prévention des discrimination – politique diversité** |
| 10 | Implication sur la diversité | * Audit intermédiaire label diversité
* FHT
* Evènements en lien avec la semaine du handicap
 | 2018ExistantExistant- annuel |
| 10.1 | Egalité des chances dans l’accès à l’emploi et la carrière | * Diversification du sourcing. Ex : partenariat avec Mozaïk RH, handisport, etc.
* Dispositif de traitement des alertes discrimination via Allodiscrim
 | Existant- en développementExistant |
| 10.2 | Sensibilisation des salariés à la diversité | * Formation des référents QVT et recruteurs
* Campagne globale de sensibilisation à la diversité
* Mise à jour/ remplacement du e-learning
* Formation des managers et des IRP
 | 2018A déployer 2019/2020A déployer 2019/2020A renouveler- à compter de 2018 |
| **Engagement sociétal des salariés** |
| 11.1 | Information sur les engagements sociétaux | * Communication sur les engagements sociétaux du groupe
* Défis diffuz invitant les salariés à faire du bénévolat
* Développement du concept de bénévolat de compétences
 | Existant - à développerExistant- à développerA déployer 2019 |
| 11.2 | Favoriser la JSN au sein d’une association | * Organiser des journées au sein d’associations soutenues par le Groupe pour la réalisation de la JSN
 | Existant- à développer |
| 11.3 | Mécénat de compétences | * Expérimentation du mécénat de compétences dans le cadre du dispositif de réduction progressive d’activité pour les seniors
 | A déployer-2019/2020  |
| 12 | Méthodologie d’évaluation de la QVT | * Engagement de travaux en lien avec les OS sur le sujet
 | A déployer 2018/2019 |

**ANNEXE 2 : TABLEAU RECAPITUALITIF DES AUTORISATIONS D’ABSENCES ATTRIBUEES SUR JUSTIFICATIF DANS LES CONDITIONS PREVUES A L’ARTICLE 3.5.7.2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Motif d’autorisations d’absence  | Salarié parent avec une présence effective inférieure à 6 mois | Salarié parents avec 6 mois minimum de présence effective dans une des entreprises couverte par l’accord | Parents tous les deux salariés au sein d’une entreprise couverte par l’accord et disposant d’une présence effective d’une durée minimum de 6 mois |
|  Rentrée scolaire jusqu’à l’entrée en 6ème du plus jeune des enfants scolarisés  |  | Autorisation d’absence rémunérée de 3 heures 30 minutes pour la fratrie positionnables, après accord du manager, dans la semaine entourant l’évènement | Autorisation d’absence rémunérée de 3 heures 30 minutes pour la fratrie positionnables, après accord du manager, dans la semaine entourant l’évènement, pour un seul des deux parents. |
|  Accompagnement de son enfant à la visite médicale obligatoire lors de la rentrée dans l’enseignement du 1er cycle (passage de l’école maternelle à l’école primaire) |  | Autorisation d’absence pour la durée nécessaire pour accompagner l’enfant, dans la limite de 3 heures. | Autorisation d’absence pour la durée nécessaire pour accompagner l’enfant dans la limite de 3 heures pour un seul des deux parents. |
| Maladie, hospitalisation ou accident d’un de ses enfants de moins de 14 ans, sur présentation d’un certificat médical  | Enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge, congé non rémunéré d’une durée de :* 3 jours par an, en général ;
* 5 jours par an si l’enfant concerné a moins d’un an ou si le salarié assume la charge d’au moins 3 enfants de moins de 16 ans.
 | En tant que de besoin :Jusqu’à 3 jours calendaires par an, consécutifs ou non d’absence autorisée rémunérée pour l’ensemble des enfants OU Jusqu’à 6 jours d’absence autorisée rémunérée par an, avec un maximum de 3 jours consécutifs, pour la fratrie lorsque le salarié est parent :  - D’au moins 2 enfants âgés de moins de 14 ans ; - Ou d’au moins 1 enfant âgé de moins de 3 ans. | En tant que de besoin, et sous réserve que le nombre de jours d’absence autorisée soient répartis égalitairement entre les deux parents: Jusqu’à 4 jours par an d’absence autorisée rémunérée avec un maximum de 3 jours consécutifs pour l’ensemble des enfants OU Jusqu’à 8 jours par an d’absence autorisée rémunérée, avec un maximum de 3 jours consécutifs, pour la fratrie, lorsque les salariés sont parents :* D’au moins 2 enfants âgés de moins de 14 ans ;
* Ou d’au moins 1 enfant âgé de moins de 3 ans.

A défaut de répartition égalitaire des jours d’absence entre les deux parents, le nombre de jours d’absence autorisée est limité à 3 ou 6 jours dans les conditions prévues lorsqu’un seul des deux parents est salarié d’une des entreprises couverte par l’accord. |
| Maladie, handicap ou accident d’une particulière gravité d’un enfant mineur à charge, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants | Congé de présence parentale dans les conditions légales | En tant que de besoin, et indépendamment de la prise d’un congé de présence parentale :* Autorisation d’absence rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés par an par enfant concerné
* En cas d’hospitalisation lié à la maladie, au handicap ou à l’accident : autorisation d’absence rémunérée supplémentaire pour la durée de l’hospitalisation et dans la limite de 5 jours par an et par enfant concerné.
 | En tant que de besoin et indépendamment de la prise d’un congé de présence parentale, pour chacun des deux parents :* Autorisation d’absence rémunérée dans la limite de 5 jours par an par enfant concerné
* En cas d’hospitalisation lié à la maladie, au handicap ou à l’accident : autorisation d’absence rémunérée supplémentaire pour la durée de l’hospitalisation et dans la limite de 5 jours par an et par enfant concerné.
 |
| Maladie grave, accident grave ou hospitalisation d’une durée au moins égale à 5 jours ouvrés d’une enfant majeur dépendant ou du conjoint |  | En tant que de besoin, autorisation d’absence rémunérée dans la limite de 3 jours ouvrés par an et par enfant concerné. | En tant que de besoin, autorisation d’absence rémunérée dans la limite de 3 jours ouvrés par an et par enfant concerné, pour un seul des deux parents. |