

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A
LA METHODE DE CO-CONSTRUCTION AVEC LES
SALARIES DANS LE CADRE DU PROJET « OSER »**

Entre,

La Mutuelle Assurance des Instituteurs de France (M.A.I.F.), société d'assurance mutuelle, dont le siège social est situé 200 avenue Salvador Allende – 79038 NIORT Cedex 9, représentée par Monsieur Dominique MAHÉ, Président Directeur Général,

FILIA - M.A.I.F., Société Anonyme, dont le siège social est situé 200 avenue Salvador Allende – 79076 NIORT Cedex 9, représentée par Monsieur Dominique MAHÉ, Président Directeur Général,

Ci-après dénommées « l'Entreprise »,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales représentatives** du personnel de la M.A.I.F. et de FILIA - M.A.I.F., signataires ci-dessous dénommées,

- la CAT représentée par.....
- la CFDT représentée par.....
- la CFE-CGC représentée par.....
- la CGT représentée par.....
- la CGT-FO représentée par.....
- l'UNSA MAIF représentée par.....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre de son plan stratégique, la Direction a défini un projet dénommé « OSER » qui a pour objet de mettre en place une Organisation Souple (pour la performance collective), Epanouissante (pour la qualité de vie et des conditions de travail de chacun des acteurs) et Responsabilisante (dans le cadre de l'Audace de la Confiance).

Les enjeux du projet consistent en la mise en place de nouvelles modalités de travail au service de la performance de la mutuelle, de la satisfaction sociétaires et du plaisir au travail et s'inscrivent dans les enjeux portés par le tryptique :

- Satisfaction sociétaires : maintenir l'excellence de la relation pour la satisfaction des sociétaires ;
- Performance de l'entreprise : améliorer la productivité en optimisant les outils et en optimisant l'organisation du travail ;
- Adhésion des acteurs : concilier un équilibre vie personnelle / vie professionnelle et permettre à chacun de pouvoir s'investir professionnellement dans les meilleures dispositions.

En cohérence avec la déclinaison du plan stratégique, la Direction a souhaité organiser, dans le cadre du présent accord, les moyens et méthodes pour permettre une démarche de confiance et de co-construction avec les salariés, qu'ils soient managers ou non, les instances représentatives du personnel, en renforçant l'implication de l'ensemble des parties prenantes dans la construction des solutions, au plus juste des réalités et en intégrant les innovations nécessaires pour préparer l'avenir de la Mutuelle.

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le projet OSER porte un nom et une ambition qui s'inscrit dans l'Audace de la Confiance : « Pas de performance sans épanouissement personnel et pas d'épanouissement sans confiance ».

La démarche du projet vise donc à renforcer l'implication des collaborateurs dans la construction des solutions qui les concernent directement en termes de conditions de travail, dans le cadre du droit à l'expression directe et collective sur le contenu, sur les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail visé par l'article L. 2228-1 du Code du Travail et dans le prolongement de l'accord relatif à la qualité des conditions de vie au travail du 16 janvier 2014.

Le présent accord a pour objet de définir :

- L'organisation et les moyens mis en place dans le cadre d'une démarche de co-construction, avec les salariés, pour identifier :
 - o les attentes des salariés et enrichir le diagnostic sur la dimension « adhésion des acteurs » ;
 - o des modalités de travail au service de la performance de la mutuelle, de la satisfaction sociétaires et de l'adhésion des acteurs dans le cadre du tryptique présenté dans le plan stratégique ;
- Les moyens pour favoriser une information régulière des instances représentatives du personnel compétentes (Comité d'Entreprise, CHSCT de la MAIF) sur le suivi de la démarche ;
- Les moyens permettant aux organisations syndicales de suivre l'étape de co-construction, ainsi que l'étape de consolidation des contributions qui sera réalisée par l'équipe projet accompagnée du prestataire.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés MAIF et Filia MAIF des entités du Siège et des Réseaux.

Il vise les étapes suivantes :

- l'étape de co-construction avec les salariés :
 - o amenant à des propositions des groupes de travail, cette étape devant se dérouler, en prévision, du mois de février 2016 à l'été 2016 ;
 - o l'étape de consolidation et d'analyse des propositions qui doit s'organiser, en prévision, de l'été 2016 aux mois de novembre/décembre 2016 ;
- la période de négociations qui suivra la phase de co-construction avec les salariés. Les instances représentatives du personnel compétentes seront consultées, dans le cadre de leurs prérogatives propres, sur le projet issu des négociations.

ARTICLE 2 : OBJECTIF DE LA DEMARCHE DE CO-CONSTRUCTION

Les parties signataires souhaitent mettre en place une démarche pro-active et de proximité avec les salariés en sollicitant directement ces derniers sur le 1^{er} semestre 2016.

Les propositions issues de ces rencontres seront ensuite consolidées et étudiées en termes de faisabilité pour nourrir les échanges lors des négociations futures. Elles seront transmises aux organisations syndicales.

Le cadre de travail de la co-construction repose sur deux principes :

- partager en transparence le cadre de travail et les objectifs du projet et de la démarche ;
- ne pas brider l'expression, laisser s'exprimer la créativité des acteurs des groupes de travail : leur permettre d'imaginer des solutions nouvelles, innovantes, pragmatiques, évolutives ...

Le principe est de recueillir les propositions des acteurs opérationnels pour la mise en place de modalités de travail au service de la performance de la mutuelle, de la satisfaction sociétaires et de l'adhésion des acteurs :

- Dans le cadre du Plan Stratégique 2015-2018 « Vivons l'Audace de la Confiance » ;
- Pour le Siège ;
- Au sein du Réseau et par filière ;
- En impliquant des participants sur base du volontariat ;
- Dans le respect des conditions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail ;
- En étant créatif ;
- En autonomie et responsabilité ;
- En équité et en solidarité ;
- En simplicité et en ouverture ;
- En s'accordant le devoir d'essayer préalablement et en s'autorisant le droit à l'erreur en corrigeant, en ajustant, voire en renonçant.

Lors des séances de travail, un diagnostic réalisé sur les attentes des prospects et des sociétaires et sur l'analyse des flux sera présenté aux participants.

Un diagnostic complémentaire sera réalisé dans le cadre de cette démarche de co-construction sur l'organisation opérationnelle sur l'axe du tryptique « adhésion des acteurs », et identifier les aspirations des salariés dans le cadre de l'organisation du travail et les irritants à lever.

Des thématiques ou des solutions communes pourront émerger et faire l'objet de partages inter-filières. Après partage de différents points de vue, des expérimentations pourront être proposées et mises en place tout au long de la phase de co-construction afin de permettre un retour d'expérience suffisant.

Les expérimentations seront présentées aux instances représentatives du personnel compétentes. Concomitamment, elles pourront être proposées librement, dès lors qu'elles permettent de répondre aux enjeux du tryptique portés par le Préambule du présent accord, qu'elles garantissent le respect des règles applicables en droit du Travail et des règles de sécurité et santé au travail et qu'elles sont portées par les salariés pour permettre l'amélioration des conditions de travail.

Les propositions ainsi que les expérimentations proposées par chaque groupe de travail feront l'objet d'une validation par la majorité des participants de l'atelier.

Les salariés concernés par ces expérimentations y participeront, pendant la période d'expérimentation, sur la base du volontariat. Elles pourront être ajustées ou arrêtées, en fonction du retour d'expérience, sur décision de la majorité des salariés concernés au sein d'un périmètre ou de la Direction. Les salariés initialement volontaires pourront, sous réserve d'un délai de prévenance de 2 semaines, renoncer à participer à une expérimentation.

Un retour d'expérience des expérimentations sera réalisé auprès des organisations syndicales au plus tard lors de l'ouverture des négociations.

ARTICLE 3 : LES MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR FAVORISER LE DROIT D'EXPRESSION

Article 3.1 : Pour les salariés

Afin que cette démarche soit pleinement efficiente, l'Entreprise souhaite identifier les attentes et proposer des actions et des solutions en termes de modalités d'organisation du travail au service des enjeux portés par le tryptique.

Les parties signataires souhaitent, au regard de l'importance qu'elles portent à l'implication des acteurs, que soient constitués, dans le cadre de ce projet, des groupes de travail organisés au sein de chaque Filière Métiers dans le Réseau, et, pour le Siège, au regard des Métiers, et/ou catégories professionnelles.

Cette implication se fera en prenant en compte l'impact sur l'activité opérationnelle.

Il est prévu une soixantaine de groupes de travail au total, répartis ainsi qu'il suit :

- 15 groupes de travail pour le Siège ;
- 47 groupes de travail pour les Réseaux (12 CVFF, 11 CVD (distinguant CATS et CCS), 7 CGG, 8 CGE, 6 CDS, 3 A&C).

Ces groupes de travail seront composés d'une dizaine de collaborateurs non managers et managers des entités de la filière concernée, dans une logique de représentativité.

Au sein de chaque groupe, une personne extérieure au groupe de travail appartenant au cabinet prestataire prendra en charge l'animation et la formalisation des travaux de co-construction.

Pour l'identification des salariés qui constitueront les groupes de travail, un appel au volontariat sera adressé par les Représentants des Métiers aux salariés.

La liste des volontaires sera transmise au cabinet prestataire qui accompagnera la démarche en termes d'organisation. Celui-ci choisira l'échantillon représentatif au vu de critères objectifs prenant en compte la représentation des différentes entités et régions, la diversité des profils (hommes/femmes, âge et ancienneté, temps de travail, catégorie professionnelle / managers et non managers etc...) correspondant, dans la mesure du possible à la représentation dans l'entreprise.

Pour favoriser le droit à l'expression directe et collective des salariés qui ne pourraient participer aux différents groupes de travail et qui souhaiteraient s'exprimer directement sur leurs attentes et leurs propositions, l'Entreprise s'engage à créer, des modalités d'expression permettant le recensement et partage des idées.

Article 3.2 : Pour les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales :

Les parties signataires s'entendent également sur une participation des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales au sein de ces groupes de travail avec la participation, dans la mesure du possible, d'un représentant du personnel (CHSCT, CE / DP) ou d'un délégué syndical pour chaque groupe de travail.

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise désignera dans ce cadre 11 personnes (représentants du personnel et/ou délégués syndicaux).

La participation des personnes désignées sur l'ensemble des groupes se fera en tenant compte idéalement, de l'appartenance à la filière concernée (CVD [distinguant CATS et CCS], CVFF, CGG, CGE, CDS, A&C, Siège).

Les personnes désignées à ce titre seront acteurs de la démarche de co-construction et s'engagent à un principe de neutralité et de bienveillance dans les échanges et propositions. Cette participation des personnes désignées par les organisations syndicales n'a pas pour objet d'engager chacune des organisations syndicales sur le contenu des négociations ultérieures.

Ces personnes pourront visiter des sites pilotes pour les expérimentations qui concernent leur filière. Ces visites seront préalablement organisées avec les interlocuteurs du projet. Dès lors qu'elles seront validées dans ce cadre, le temps passé pour rencontrer les salariés concernés par les expérimentations ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation dont bénéficie chaque élu et/ou mandaté et les frais de déplacement correspondants seront pris en charge par l'entreprise dans la limite d'un représentant par organisation syndicale et par site.

Chaque Organisation Syndicale représentative aura la possibilité de réunir, deux fois pendant la phase de co-construction, les personnes qu'elle a désignées pour participer aux différents groupes de travail afin de recueillir directement leurs remontées de manière transversale. Le temps passé dans ce cadre s'imputera sur le crédit d'heures dont bénéficient les élus et/ou mandatés. Un dépassement éventuel du crédit d'heures lié à la participation à cette réunion, pour les élus représentants du personnel, sera considéré par la Direction comme une circonstance exceptionnelle. Les frais de déplacement correspondants seront pris en charge par l'entreprise.

Pendant la phase de co-construction, l'entreprise mettra à disposition des organisations syndicales représentatives un espace de communication sur l'outil de communication qui sera mis en place à destination de l'ensemble du personnel pour le projet OSER.

Chaque Organisation Syndicale représentative aura la possibilité de réunir, une fois pendant la phase de négociation, les personnes qu'elle a désignées pour participer aux différents groupes de travail afin d'assurer la cohérence dans les échanges lors des différentes phases.

ARTICLE 4 : LE SUIVI DE LA DEMARCHE

Une consolidation des propositions de modalités et d'expérimentation remontées des groupes de travail sera réalisée par filière et inter-filières. Elle permettra également un partage et une communication aux différents groupes de travail des propositions remontées, par filière et inter-filières.

Un comité de suivi sera en outre mis en place avec les organisations syndicales pour faire un point régulier, une fois tous les deux mois, sur les éléments débattus lors des séances des groupes de travail. Ce comité de suivi sera composé de deux délégués syndicaux par organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

L'Entreprise s'engage également à faire un point d'information régulier une fois tous les deux mois, ou plus si le contexte le justifie, en réunion du Comité d'Entreprise ainsi qu'un point d'information en réunion des CHSCT ou de l'instance de coordination des CHSCT.

Au fur et à mesure de l'avancement des groupes de travail, l'ensemble des personnes participant aux groupes de travail aura accès à une base d'information consolidant les propositions issues des groupes de travail.

Afin de favoriser l'information de l'ensemble des salariés sur le suivi du projet et des différentes étapes, un espace dédié sera créé sur l'intranet, où chacun pourra prendre connaissance des actualités, des actions en cours.

ARTICLE 5 : DUREE ET EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur des nouveaux dispositifs relatifs à l'organisation du temps de travail, ou en tout état de cause, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2017. Il emporte, pendant sa durée d'application, autant que nécessaire, les dérogations aux dispositifs existants dans le respect des règles applicables en droit du Travail.

L'échéance du terme exclut toute poursuite des effets pour une durée indéterminée.

ARTICLE 6 - ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale Représentative non signataire pourra adhérer ultérieurement au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires. Cette adhésion devra en outre faire l'objet à la diligence de son (ses) auteur(s) des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles visées à l'article 8 du présent accord.

ARTICLE 7 - REVISION DE L'ACCORD

Les parties signataires auront la faculté de réviser le présent accord, notamment en raison d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles postérieures, ou d'évolutions liées au contexte social et réglementaire ayant présidé à sa rédaction.

Les modalités de révision interviendront selon les dispositions légales actuellement en vigueur.

ARTICLE 8 - DEPOT

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

Au terme d'un délai de huit jours à compter de cette notification, et à défaut d'opposition, le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions en vigueur, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Son contenu est à la disposition du personnel sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait en 10 exemplaires originaux

A Niort, le 27 janvier 2016

Pour la M.A.I.F. et FILIA-M.A.I.F.

Dominique MAHÉ
Président Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales ci-dessous dénommées :

- la CAT,

- la CFDT,

- la CFE-CGC,

- la CGT,

- la CGT-FO,

- l'UNSA-MAIF