

PROJET D'ACCORD GROUPE MACIF RELATIF AUX MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE EN CAS DE TRANSFORMATION AYANT DES IMPACTS SUR L'EMPLOI ET/OU LES COMPETENCES

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) CFDT
- ◆ La Fédération F3C (Communication, Conseil, Culture)
représentées par xxx, 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 xxx, dûment mandatés en application de l'Article L. 2232-32 du Code du travail

- ◆ La Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance
représentée par xxxxxxxxx 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	3
CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION	3
Article 1.1 – Objet	3
Article 1.2 – Champ d’application et bénéficiaires	3
Article 1.3 – Modalités d’application au sein des entreprises signataires	4
CHAPITRE 2 – TYPES D’EVOLUTION OU DE TRANSFORMATION AYANT DES IMPACTS SUR L’EMPLOI OU LES COMPETENCES	4
Article 2.1 – Centralisation d’une activité.....	4
Article 2.2 – Redimensionnement ou arrêt d’une activité	5
Article 2.3 – Affectation sur un site ou une activité identifiée comme prioritaire	6
Article 2.4 – Evolution ou création d’un métier	6
CHAPITRE 3 – MESURES D’ACCOMPAGNEMENT RENFORCEES	6
Article 3.1 – Mesures d’accompagnement collectif	7
Article 3.2 – Mesures d’accompagnement individualisé	7
Article 3.3 – Mesures d’accompagnement liées à une évolution professionnelle géographique	8
<i>Article 3.3.1 – Mesures financières</i>	8
<i>Article 3.3.2 – Dispositif d’accompagnement pour le conjoint également salarié de l’une des entreprises signataires du présent accord</i>	8
<i>Article 3.3.3 – Dispositif d’accompagnement pour le conjoint non salarié de l’une des entreprises signataires du présent accord</i>	9
Article 3.4 – Mesures spécifiques d’accompagnement aux évolutions professionnelles.....	9
<i>Article 3.4.1 – Dispositif d’accompagnement</i>	9
<i>Article 3.4.2 – Mesures financières</i>	9
Article 3.5 – Mesures spécifiques d’accompagnement à une affectation sur un métier ou un site prioritaire.....	10
Article 3.6 – Mesures spécifiques d’accompagnement les salariés proches de la retraite.....	10
Article 3.7 – Mesures spécifiques d’accompagnement en cas d’échec sur le poste de repositionnement	10
CHAPITRE 4 – LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES A UN PROJET PROFESSIONNEL EN EXTERNE	11
Article 4.1 – La mobilité volontaire sécurisée	11
Article 4.2 – Autre mobilité externe	11
CHAPITRE 5 – SUIVI DE L’ACCORD	11
CHAPITRE 6 – APPLICATION DE L’ACCORD	11
Article 6.1 – Prise d’effets et durée de l’accord	11
Article 6.2 – Révision de l’accord	12
Article 6.3 – Dénonciation de l’accord.....	12
Article 6.4 – Dépôt et publicité de l’accord	12

PREAMBULE

Les parties entendent rappeler qu'un accord collectif relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel est en vigueur au sein du Groupe MACIF.

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

Ces secteurs d'activité connaissent notamment des bouleversements sociétaux, technologiques, économiques et sociaux se caractérisant 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.

Ces mutations, qui impactent les métiers de l'assurance et notamment les métiers de la relation client tant dans le domaine de l'IARD que de l'assurance de personnes ou encore de l'assurance vie, conduisent le Groupe MACIF à poursuivre et renforcer son engagement en faveur d'une anticipation de ces évolutions afin d'adapter ses métiers et accompagner ses salariés dans ces transformations.

Dans ce cadre, les parties ont entendu, par le présent accord, renforcer l'accompagnement des salariés dans le cadre de transformations ayant un impact sur l'emploi et/ou les compétences.

Il est précisé que certaines dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre notamment des articles L. 2242-13, L.2242-15 et L. 2242-16 du Code du Travail.

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 de définir les modalités d'accompagnement renforcé des salariés mis en place dans le cadre de transformation ou évolutions ayant des impacts sur l'emploi et/ou les compétences.

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 ~~se réunir afin de déterminer les modalités d'application des~~ leur appliquer les dispositions du présent accord.

Article 1.3 – Modalités d'application au sein des entreprises signataires

L'ensemble des stipulations du présent accord se substitue intégralement, sauf dispositions contraires prévues par le présent accord, aux règles ayant le même objet en vigueur dans les entreprises relevant du périmètre du présent accord.

CHAPITRE 2 – TYPES D'EVOLUTION OU DE TRANSFORMATION AYANT DES IMPACTS SUR L'EMPLOI OU LES COMPETENCES

Le présent chapitre est applicable aux seules évolutions professionnelles telles que définies aux articles 8.2.2 et 8.2.3 de l'accord collectif relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018 et effectuées dans les cas d'évolution ou de transformation ci-après visés.

Il est rappelé que les salariés bénéficiant d'une évolution professionnelle telle que définie à l'article 8.2.1.1 de l'accord précité bénéficient d'une évolution salariale selon les modalités prévues par l'article 2.7 de l'accord relatif à la politique de rémunération.

Les salariés concernés par une évolution professionnelle telle que définie à l'article 8.2.1.23 de l'accord relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel susvisé bénéficient, par dérogation à l'article 8.3.7 dudit accord, du maintien de leur rémunération.

Les secteurs d'activités dans lesquels évoluent le Groupe MACIF connaissent des bouleversements sociétaux, technologiques, économiques mais également réglementaires.

La Direction rappelle la nécessité de s'adapter et d'anticiper ces transformations.

Cette adaptation et cette anticipation ont pour objet de maintenir et préserver l'emploi et de renforcer l'employabilité des salariés.

A ce titre, quatre types de contexte de transformation ayant des incidences sur l'emploi ou les métiers ont été recensés, par référence à des situations auxquelles le Groupe MACIF a été confronté au cours de ces dernières années.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque année, l'exercice GPEC recense les besoins prioritaires du groupe, les métiers sensibles, les publics prioritaires ainsi que les mesures qui seraient appliquées.

Les parties entendent rappeler que les définitions ci-après n'ont pas pour effet d'obérer les compétences respectives des Institutions Représentatives du Personnel et, le cas échéant, leurs informations et/ou leurs consultations sur les projets de transformation au cours desquelles seront également présentées les mesures d'accompagnement applicables au projet.

Article 2.1 – Centralisation d'une activité

Ce type de transformation est consécutif à une décision de réorganisation portée par la Direction ayant pour conséquence la centralisation d'une activité sur un ou plusieurs bassin(s) d'emploi entraînant

parallèlement la fermeture sur un (ou plusieurs) autre(s) bassin(s) d'emploi du (ou des) service(s) dédié(s) à cette activité et nécessitant le repositionnement des salariés affectés à ce (ou ces) service(s).

La Direction s'engage à en informer les salariés le plus tôt possible après validation des orientations afin de consacrer le temps et les moyens nécessaires pour, après éventuelles consultations de l'instance représentative du personnel compétente, accompagner les salariés dans l'acquisition de nouvelles compétences.

A ce titre, il sera maintenu le niveau global de rémunération perçu par le salarié au regard de la structure de rémunération et avantages en vigueur au sein de son entreprise. ~~Dans ce cadre, le salarié bénéficiera de l'évolution salariale selon les modalités en vigueur au sein de l'entité d'accueil.~~

Le niveau global de rémunération perçu s'entend de la moyenne des éléments de salaire fixes et variables perçu au cours des 12 derniers mois précédant la nouvelle affectation à l'exception des éléments ne présentant pas un caractère de stabilité telles que les indemnités de sujétions, les heures supplémentaires et/ou complémentaires, toute indemnité liée aux modalités d'exercice de l'activité, les revenus perçus au titre de l'épargne salariale, etc.

Il est convenu que cette moyenne ne peut être inférieure à la rémunération perçue (hors notamment indemnités de sujétions, heures supplémentaires/complémentaires, prime et indemnité non lissée sur l'année et épargne salariale) le dernier mois précédent la nouvelle affectation.

Par ailleurs, le repositionnement s'effectue prioritairement sur un poste de niveaux de classification, de responsabilité et de qualification équivalents. Dans ce cadre, il est précisé que la recherche d'un tel poste pourra nécessiter, le cas échéant, un changement de site géographique. A défaut d'un tel poste sur le même site ou sur un site différent, ~~repositionnement s'effectuera sur un poste de niveau inférieur~~ il sera recherché toute autre solution de repositionnement dans un souci de préservation de l'emploi des salariés concernés.

Article 2.2 – Redimensionnement ou arrêt d'une activité

Ce type de transformation est consécutif à une décision de réorganisation portée par la Direction entraînant le redimensionnement ou l'arrêt de l'activité nécessitant un repositionnement des salariés affectés à cette activité.

La Direction s'engage à en informer les salariés le plus tôt possible après validation des orientations afin de consacrer le temps et les moyens nécessaires pour, après éventuelles consultations de l'instance représentative du personnel compétente, accompagner les salariés dans l'acquisition de nouvelles compétences. En outre, il sera recherché prioritairement une nouvelle activité sur le site concerné en substitution de celle qui sera arrêtée ou redimensionnée.

A ce titre, il sera maintenu le niveau global de rémunération perçu par le salarié au regard de la structure de rémunération et avantages en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil. ~~Dans ce cadre, le salarié bénéficiera de l'évolution salariale selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.~~

Le niveau global de rémunération perçu s'entend de la moyenne des éléments de salaire fixes et variables perçu au cours des 12 derniers mois précédant la nouvelle affectation à l'exception des éléments ne présentant pas un caractère de stabilité telles que les indemnités de sujétions, les heures supplémentaires et/ou complémentaires, toute indemnité liée aux modalités d'exercice de l'activité les revenus perçus au titre de l'épargne salariale, etc.

Il est convenu que cette moyenne ne peut être inférieure à la rémunération perçue (hors notamment indemnités de sujétions, heures supplémentaires/complémentaires, prime et indemnité non lissée sur l'année et épargne salariale) le dernier mois précédent la nouvelle affectation.

Par ailleurs, le repositionnement s'effectue prioritairement sur un poste de niveaux de classification, de responsabilité et de qualification équivalents. Dans ce cadre, il est précisé que la recherche d'un tel poste pourra nécessiter, le cas échéant, un changement de site géographique. A défaut d'un tel poste sur le même site ou sur un site différent, il sera recherché toute autre solution de repositionnement dans un souci de préservation de l'emploi des salariés concernés~~le repositionnement s'effectuera sur un poste de niveau inférieur.~~

Article 2.3 – Affectation sur un site ou une activité identifié comme prioritaire

Ce type de transformation se traduit par un repositionnement- :

- vers un métier prioritaire tel que déterminé dans l'exercice GPEC annuel sur les métiers sensibles ou tel que déterminé par la Direction,
- et/ou vers un site identifié comme prioritaire.

Les affectations vers un métier et/ou un site identifié comme prioritaire seront effectuées prioritairement sur la base du volontariat du salarié.

Article 2.4 – Evolution ou création d'un métier

Il s'agit d'une évolution des compétences attendues pour exercer un métier.

Ces évolutions peuvent être la conséquence des évolutions internes ou externes telles que notamment : les évolutions technologiques, économiques, de marchés, réglementaires ou encore sociétales.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à accompagner et former l'ensemble des salariés impactés en leur donnant tous les moyens nécessaires pour acquérir les nouvelles compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

A ce titre, ce type de transformation peut, compte tenu des impacts et de la nature de ces évolutions sur les activités et fonction appréciés au regard des processus RH en vigueur, entraîner une évolution professionnelle telle que définies par l'article 8.2 de l'accord relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel.

CHAPITRE 3 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCEES

Le présent chapitre a pour objet de fixer un cadre de modalités d'accompagnement communes applicables à l'ensemble des salariés concernés par un même type de transformation et appartenant à l'une des entreprises signataires du présent accord.

Les parties sont convenues que les mesures précisées par le présent chapitre constituent un socle commun qui s'applique par principe aux projets visés par les transformations. Cependant, et dans le cas où pour un projet spécifique, les organisations syndicales signataires démontreraient de manière objective et partagée avec la Direction que ce socle commun est inadapté, cette dernière s'engage à étudier, avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe MACIF, des mesures d'accompagnement complémentaires telles qu'à titre d'exemple, le congé mobilité.

Par ailleurs, en cas de transfert collectif consécutif aux transformations visées au chapitre 2 d'une entreprise à une autre qui ne relève pas du périmètre d'application du présent accord entraînant ainsi un changement d'employeur, les parties conviennent d'ouvrir des négociations afin d'identifier les mesures d'accompagnement à mettre en œuvre en adéquation avec la situation constatée et en s'appuyant prioritairement sur les dispositions du présent accord.

Les mesures visées par le présent chapitre s'appliquent à toute évolution professionnelle telle que définie au chapitre 2 intervenue à compter de l'information sur le projet de transformation effectuée auprès

- de l'Observatoire des Métiers et des Compétences
- ou, à défaut d'information de cet Observatoire, de l'instance représentative du personnel compétente sous réserve que le projet soit effectivement mis en œuvre et qu'il impacte, dans ce cadre, les postes de salariés.

Article 3.1 – Mesures d'accompagnement collectif

Un accompagnement collectif est mis en place comprenant l'ensemble des mesures s'appliquant à un groupe de collaborateurs impactés par les projets susvisés.

Ces actions prennent la forme de communication, de réunions collectives de mobilisation, sensibilisation et/ou information auprès de l'ensemble des salariés visés par les types d'évolution ou transformation des emplois ou des compétences définis au chapitre 2 du présent accord.

Article 3.2 – Mesures d'accompagnement individualisé

En complément de l'accompagnement collectif tel que précisé à l'article 3.1 du présent accord, il est mis en place des actions d'accompagnement individualisé ayant pour objet d'aider au repositionnement et à la construction d'un projet individuel personnalisé du salarié.

Ainsi, les salariés pour lesquels un repositionnement doit être effectué seront reçus en entretien par leur Direction des Ressources Humaines.

Ces entretiens se dérouleront, le cas échéant, dès après l'annonce du projet aux Instances Représentatives du Personnel concernées et ont notamment pour objet de recueillir les souhaits et étudier les solutions d'affectation pouvant être envisagées.

Les parties conviennent que pour les salariés absents (congés maternité, parental d'éducation à temps plein etc...), ces entretiens se dérouleront par téléphone. Le salarié absent pourra être reçu, à sa demande, par sa Direction des Ressources Humaines.

Des entretiens individuels de suivi du repositionnement des salariés leur seront proposés afin de faire un bilan de leur nouvelle affectation et, le cas échéant, ajuster les dispositifs d'accompagnement et notamment la formation.

Il est convenu qu'un accompagnement particulier sera mis en œuvre pour les salariés peu qualifiés concernés par l'une des transformations visées au chapitre 2 du présent accord ainsi que les salariés qui, au cours d'une durée de 3 ans, sont impactés au moins à deux reprises par l'une de ces transformations.

Article 3.3 – Mesures d’accompagnement liées à une évolution professionnelle géographique

Les mesures d’accompagnement à une évolution professionnelle géographique telle que définie à l’article 8.2.3 de l’accord collectif relatif à l’emploi et à l’accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018, s’appliquent à tout salarié :

- dont le poste est supprimé suite à une centralisation de l’activité exercée et qui s’inscrit dans le cadre d’une évolution professionnelle géographique à destination des sites sur lesquels l’activité est centralisée ;
- qui s’inscrit dans le cadre d’une nouvelle affectation afin d’exercer un métier sur un site prioritaire ou un métier prioritaire sur un autre site et nécessitant, dans les deux situations, une évolution professionnelle géographique ;
- qui s’inscrit, à compter de l’information de l’impact avéré de la transformation sur son poste de travail, dans une évolution professionnelle géographique afin d’occuper un poste de niveaux de classification, de responsabilité et de qualification équivalents et sous réserve que l’employeur ne lui ait pas proposé, à la date de candidature, un tel poste sans évolution professionnelle géographique telle que définie à l’article 8.2.3 de l’accord susvisé.

Article 3.3.1 – Mesures financières

Les salariés bénéficieront des mesures relatives au voyage de reconnaissance, aux frais de déménagement et à l’indemnité de double résidence prévues par les articles 9.1 à 9.4 de l’accord collectif relatif à l’emploi et à l’accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018.

Cependant, il est convenu que le montant de l’indemnité forfaitaire d’installation visée à l’article 9.2 de l’accord précité est portée à :

- 7500 € si le salarié est célibataire et sans enfant à charge,
- 9000 € si le salarié est marié, pacsé ou en concubinage déclaré à l’entreprise et sans enfant à charge,
- 12000 € si le salarié a un ou plusieurs enfants à charge fiscalement ou juridiquement sur présentation de justificatif (jusqu’à 26 ans pour les enfants étudiants, cette limite d’âge n’étant pas applicable aux enfants handicapés).

Par dérogation aux dispositions à l’article 9.2 de l’accord précité, il est convenu que le salarié bénéficiera de cette indemnité dès lors qu’il déménage et change de résidence principale dans un délai porté à 12 mois à compter de la prise d’effet de sa nouvelle affectation. Les autres conditions posées par l’article susvisé s’appliquent.

Article 3.3.2 – Dispositif d’accompagnement pour le conjoint également salarié de l’une des entreprises signataires du présent accord

Il est convenu de compléter les mesures d’accompagnement pour les conjoints de salariés qui s’inscrivent dans une évolution professionnelle géographique telle que définie à l’article 9.5.1 de l’accord collectif relatif à l’emploi et à l’accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018.

Dans ce cadre, pour les conjoints salariés de l’une des entreprises du Groupe MACIF signataire du présent accord, il est rappelé que le niveau global de rémunération perçu par le salarié est maintenu au

regard de la structure de rémunération et avantages en vigueur au sein de son entreprise. Dans ce cadre, le salarié bénéficiera de l'évolution salariale selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Le niveau global de rémunération perçu s'entend de la moyenne des éléments de salaire fixes et variables perçu au cours des 12 derniers mois précédant la nouvelle affectation à l'exception des éléments ne présentant pas un caractère de stabilité telles que les indemnités de sujétions, toute indemnité liée aux modalités d'exercice de l'activité, les heures supplémentaires et/ou complémentaires, les revenus perçus au titre de l'épargne salariale ~~ete...~~.

Il est convenu que cette moyenne ne peut être inférieure à la rémunération perçue (hors indemnités de sujétions, heures supplémentaires/complémentaires, prime et indemnité non lissée sur l'année et épargne salariale) le dernier mois précédent la nouvelle affectation.

Article 3.3.3 – Dispositif d'accompagnement pour le conjoint non salarié de l'une des entreprises signataires du présent accord

Il est rappelé que, conformément à l'article 9.5.2 de l'accord collectif relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018, l'accompagnement du conjoint du salarié dans le cadre de sa recherche d'emploi est limité à 6 mois.

Cependant, cette durée pourra être aménagée sur une durée supérieure après examen de la situation individuelle du conjoint concerné.

Article 3.4 – Mesures spécifiques d'accompagnement aux évolutions professionnelles

Le présent article s'applique aux évolutions professionnelles visées à l'article 8.2.2 de l'accord collectif relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018.

Il est rappelé que ces mesures peuvent se combiner avec les dispositions prévues à l'article 3.3 du présent accord.

Article 3.4.1 – Dispositif d'accompagnement

Afin d'une part, d'accompagner les salariés dans le développement de leurs compétences et le maintien de leur employabilité et d'autre part, leur permettre une prise de fonction dans les meilleures conditions, un parcours d'accompagnement-formation adapté sera, en tant que de besoin, mis en place. Ce parcours sera construit au regard tant des compétences, des diplômes et de l'expérience des salariés que des compétences requises pour occuper le nouveau poste compatible avec la qualification.

Pour ce faire, la Direction s'appuiera notamment sur un ou plusieurs des dispositifs de formation tels que déterminés au chapitre 7 de l'accord collectif relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018 ainsi que sur tout autre dispositif pertinent.

Article 3.4.2 – Mesures financières

En cas d'évolution professionnelle consécutive à un repositionnement du salarié en raison des types d'évolution ou de transformation tels que précisés aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord, le salarié bénéficiera des mesures complémentaires ci-après définies :

- d'une prime équivalente à 70% de la Rémunération Minimale Groupe mensuelle du niveau auquel est affecté le salarié au moment de la nouvelle affectation en cas de mise en place d'un dispositif d'accompagnement-formation de 100 heures ou plus ;
- d'une prime équivalente à ~~35~~40% de la Rémunération Minimale Groupe mensuelle du niveau auquel est affecté le salarié au moment de la nouvelle affectation en cas de mise en place d'un dispositif d'accompagnement-formation de moins de 100 heures.

Par ailleurs, et dans ce cadre, le parcours d'accompagnement sera formalisé en amont de la prise de poste afin de sécuriser le repositionnement.

Article 3.5 – Mesures spécifiques d’accompagnement à une affectation sur un métier ou un site prioritaire

Dans le cadre d'une affectation sur un site et/ou métier identifié comme prioritaire, le salarié bénéficiera, outre le cas échéant des mesures prévues par le présent accord, d'une prime équivalente à 70% de la Rémunération Minimale Groupe mensuelle du niveau auquel est affecté le salarié au moment de son affectation.

Article 3.6 – Mesures spécifiques d’accompagnement ~~des~~ salariés proches de la retraite

Afin d'accompagner les salariés proches de la retraite dans le cadre des transformations visées par le présent accord, ceux-ci peuvent bénéficier d'un dispositif d'accompagnement spécifique lorsque les évolutions professionnelles telles que définies par le présent chapitre seraient difficilement mises en œuvre.

Ces salariés pourront, sous engagement d'un départ effectif à la retraite au plus tard dans les deux ans qui suivent l'annonce individuelle faite au salarié sur l'impact effectif de la transformation sur son emploi et sous réserve de faisabilité, se voir :

- confier des missions à valeur ajoutée pour l'entreprise telles que transfert de compétences, participation à des projets, missions ponctuelles....
- accorder la possibilité, à titre exceptionnel, de poursuivre leur activité à distance en l'exerçant sur leur site actuel.

Afin de favoriser ce dispositif, il est convenu que ces modalités puissent se combiner et, le cas échéant, être aménagées sur une durée supérieure à 2 ans après examen de la situation individuelle des collaborateurs proches de ce seuil et au regard du projet de transformation envisagé.

Article 3.7 – Mesures spécifiques d’accompagnement en cas d’échec sur le poste de repositionnement

Il est préalablement rappelé qu'un accompagnement individualisé est réalisé pour favoriser la prise de fonction par les collaborateurs. En outre, et conformément aux dispositions de l'article 3.2 du présent accord, les salariés peu qualifiés bénéficient d'un accompagnement renforcé.

Toutefois, et en cas d'échec sur le poste de repositionnement, le salarié bénéficiera d'un autre poste de repositionnement au sein de son entreprise ou établissement d'accueil selon les conditions prévues au présent accord.

Par ailleurs, et dans l'hypothèse où la Direction et le salarié peu qualifié constatent, après mise en œuvre d'un accompagnement renforcé, un nouvel échec, un repositionnement sur un troisième poste sera alors envisagé.

Dans ces situations, le salarié ne pourra percevoir à nouveau les mesures financières dont il a déjà bénéficié au titre du précédent repositionnement.

CHAPITRE 4 – LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES A UN PROJET PROFESSIONNEL EN EXTERNE

Les parties entendent aménager les dispositions du chapitre 10 de l'accord collectif relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018 comme suit :

Article 4.1 – La mobilité volontaire sécurisée

La condition d'ancienneté de 24 mois prévue à l'article 10.1 de l'accord susvisé est supprimée lorsque la mobilité volontaire sécurisée est sollicitée dans le cadre d'une suppression d'emploi consécutive à un type de transformation visé par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 4.2 – Autre mobilité externe

La condition d'ancienneté de 5 ans est supprimée lorsque la mobilité volontaire sécurisée est sollicitée dans le cadre d'une suppression d'emploi consécutive à un type de transformation visé par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

CHAPITRE 5 – SUIVI DE L’ACCORD

Le présent accord fait l'objet d'un suivi et d'un bilan dans le cadre de la commission de suivi prévue par le chapitre 12 de l'accord relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018.

Le bilan ainsi présenté portera notamment sur le suivi des situations concernées par les transformations visées par le présent accord.

A ce titre, il est rappelé que toutes les informations recueillies et délibérations prises ayant un caractère individuel ou nominatif sont couvertes par la confidentialité auxquels les membres de la commission de suivi sont astreints.

CHAPITRE 6 – APPLICATION DE L’ACCORD

Article 6.1 – Prise d'effets et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} 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 GPEC 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 6.2 – 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 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 6.3 – Dénonciation de l'accord

Conformément aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative de l'une des parties signataires après observation d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires est portée à la connaissance des autres parties selon les formes prévues par les dispositions légales et doit donner lieu, conformément à l'article D.2231-8 du Code du travail, aux formalités de dépôt prévues à l'article D.2231-7 du Code du Travail. C'est la date de dépôt de la dénonciation auprès de la DIRECCTE qui détermine le point de départ du préavis de dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux visés à l'article L.2261-10 du Code du travail.

Article 6.4 – 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.2262-1 du 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.

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

Pour la C.G.T.