

Accord Diversité, Inclusion, Egalité professionnelle et Qualité de Vie et Conditions de Travail (DIE / QVCT)

Entre,

La Mutuelle Assurance des Instituteurs de France (MAIF), société d'assurance mutuelle, dont le siège social est situé 200 avenue Salvador Allende – 79038 NIORT Cedex 9, représentée par Monsieur Pascal DEMURGER, Directeur Général,

Ci-après dénommées « l'Entreprise »,
D'une part,

Et les **Organisations syndicales représentatives** du personnel de la MAIF, signataires ci-dessous dénommées,

- la CAT représentée par Steve CURIER
- la CFE-CGC représentée par Séverine MIGNOT
- FO représentée par Carina NEU
- l'UNSA-MAIF représentée par Frédéric RAISON

D'autre part,

Il est ainsi convenu ce qui suit.

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE 2 – LES PARTIES PRENANTES.....	6
2.1 – La Direction et les Directions Métiers.....	6
2.2 - Les salariés.....	6
2.3 - L'ensemble de la ligne managériale.....	7
2.4 - La fonction Richesses Humaines	7
2.5 - La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail et les représentants de proximité.....	7
2.6 - Les Médecins du travail et le Service prévention des risques professionnels et santé au travail, le service social.....	7
2.7 - Les référents.....	8
ARTICLE 3 - LA GARANTIE D'ETRE EQUITABLEMENT TRAITE ET DE BENEFICIER DES MEMES OPPORTUNITES.....	9
3.1 - Garantir l'égalité des chances dans le recrutement.....	9
3.2 - Garantir une égalité de traitement dans la rémunération.....	11
3.3 - Garantir la mixité dans la promotion promotionnelle.....	12
3.4 - Sensibiliser et former les salariés.....	13
3.5 - Lutter contre les discriminations, contre le harcèlement et les agissements sexistes.....	14
ARTICLE 4 – LA PRISE EN COMPTE BIENVEILLANTE DE L'ETAT DE SANTE PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DE CHACUN.....	16
4.1 - Le protocole de reprise d'activité pour les salariés de retour après une longue absence.....	16
4.2 - Former tous les salariés volontaires aux gestes de premiers secours.....	16
4.3 - Accompagner les salariés victimes de violences conjugales et familiales..	16
4.4 - Permettre aux salariés de bénéficier d'un accompagnement psychologique et d'une assistance sociale.....	17
4.5 - Le dispositif de médiation en vue de la gestion des situations sensibles individuelles et/ou collectives.....	18
4.6 - Prévention des risques et préservation de la santé des salariés âgés de 40 ans à 50 ans.....	18
ARTICLE 5 – LA CAPACITE DONNEE A CHACUN DE BENEFICIER D'UNE BONNE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET D'UN EQUILIBRE ENTRE SA VIE PROFESSIONNELLE ET SA VIE PERSONNELLE.....	19
5.1 - La digitalisation et le droit à la déconnexion.....	19
5.2 - Les accompagnements pour faire face aux événements de la vie.....	20
5.3 - Le soutien des activités de bénévolat.....	22
5.4 - Les aménagements de fin de carrière.....	23
ARTICLE 6 – LA POSSIBILITE D'ETRE PRESENT POUR UN PROCHE....	27
6.1- Accompagner la parentalité.....	27
6.2 - Permettre au salarié d'être présent pour un/des proche(s).....	32
6.3 - Le don de jours.....	36

ARTICLE 7 – DES ORGANISATIONS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTEES A TOUS.....	37
7.1 - La prévention des risques professionnels et l'analyse d'impacts RH dans les projets de transformation.....	37
7.2 - Les espaces de travail au service de l'ambition et des usages utiles à notre transformation.....	37
7.3 - Les aménagements de travail.....	38
7.4 - L'accompagnement du télétravail.....	38
ARTICLE 8 – LES INDICATEURS DE SUIVI.....	39
8.1 - En matière de recrutement.....	39
8.2 - En matière de rémunération.....	39
8.3 - En matière de promotion professionnelle.....	39
8.4 - En matière d'articulation de la vie professionnelle / vie personnelle.....	40
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES.....	41
9.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord	
9.2 - Substitution et révision	
9.3 - Signature électronique	
9.4 - Adhésion	
9.5 - Dépôt et publicité	
ANNEXES NON CONTRACTUELLES	
Annexe 1 - Glossaire	
Annexe 2 - Médiation – retour au dialogue	
Annexe 3 - Protocole reprise d'activité après longue absence	
Annexe 4 - Protocole agissements sexistes et harcèlement sexuel	
Annexe 5 - Grille analyse d'impacts	

PREAMBULE

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail passe par la capacité d'être soi-même au travail dans toutes ses diversités et de bénéficier d'un cadre permettant de réaliser « un travail bien fait » dans un contexte bienveillant de sécurité psychologique.

La MAIF réaffirme ainsi que l'épanouissement et la qualité de vie au travail des salariés constituent des conditions essentielles de la performance économique, sociale et humaine de la MAIF.

Dans un objectif de cohérence globale et d'uniformité de la vision MAIF et de ses actions, les parties signataires s'entendent sur l'opportunité de négocier conjointement les thématiques de QVCT et d'égalité professionnelle, tant elles participent l'une de l'autre.

Introduite par l'ANI du 9 décembre 2020 qui propose que « l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail », la notion de QVCT a été consacrée par la loi du 2 août 2021.

En lien étroit avec leur stratégie, la QVCT se conçoit désormais comme un objectif à part entière qui irrigue l'organisation des entreprises dans un souci d'amélioration continue.

Par ailleurs, au-delà de la seule égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la MAIF, il s'agit d'assurer à chacun la même égalité de chances et de traitement : faire en sorte que les individus disposent des mêmes opportunités, des « mêmes chances » de développement social, indépendamment de l'origine sociale ou ethnique, du sexe, de l'âge, de l'état de santé, du handicap, des moyens financiers, des convictions religieuses, du lieu de naissance, de l'identité de genre, de l'appartenance syndicale... autrement dit appréhender la Diversité dans son sens le plus large.

Si la diversité représente un premier socle qui consiste à reconnaître et visibiliser la variété des profils qui composent l'organisation, l'inclusion est le véritable projet sociétal de la MAIF.

L'inclusion est également un levier très puissant de Qualité de Vie au Travail en permettant à chacun de se sentir respecté dans son environnement de travail : elle permet ainsi de prévenir les stratégies d'évitement qui résultent du sentiment de devoir défendre son identité ou de la cacher dans son cadre professionnel. Elle renforce donc l'authenticité au travail et le sentiment de bien-être au travail.

La culture inclusive de la MAIF repose sur des actions de réponse à des besoins et thématiques, plutôt que sur des mesures silotées par population ou spécificité, afin d'adresser la diversité de manière inclusive et intersectionnelle.

L'enjeu est de donner la possibilité à chaque individu au sein de l'entreprise, quelles que soient ses singularités de se sentir pleinement soi-même, de pouvoir exprimer son identité et d'être effectivement considéré, valorisé, respecté.

Ainsi, la Vision MAIF de la Diversité, de l'Inclusion et de l'Equité s'appuie sur :

- Le projet politique assumé d'une entreprise inclusive,
- Le « travailler ensemble » MAIF basé sur un climat de sécurité psychologique réel,
- Le management par la confiance comme socle de l'inclusion et de la qualité de vie au travail.

Dans une logique de déclinaison opérationnelle des engagements pris au titre du plan stratégique 2023/2026 « Régénération », les parties signataires entendent favoriser les actions et l'émergence d'initiatives qui placent la dimension humaine, les réalités du travail de qualité et la conciliation des temps de vie au cœur de leurs préoccupations.

Les parties conviennent donc de poursuivre, pour les 3 ans à venir, les actions engagées en faveur de l'équité de traitement et de l'inclusion dans les domaines prioritaires suivants :

- Le recrutement,
- La rémunération,
- La promotion professionnelle,
- L'articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale, dans tous les moments de vie, en renforçant notamment l'accompagnement et les mesures en faveur des salariés occupant un rôle d'aidants vis-à-vis d'un proche,
- La prise en compte bienveillante de l'état de santé des salariés et la mise en œuvre d'une organisation et de conditions de travail inclusives.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise MAIF.

ARTICLE 2 : LES PARTIES PRENANTES

La réussite de l'ambition collective portée par cet accord est conditionnée par le plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en ces matières. Ces rôles et compétences s'exercent pleinement dans un cadre de dialogue constructif et organisé.

2.1. La Direction et les Direction Métiers

L'engagement des membres de la Direction Générale et des Directions Métiers dans le cadre du plan stratégique en matière d'épanouissement des salariés est indispensable et se veut exemplaire.

Tenant compte du contexte des transformations à l'œuvre, la Direction reste vigilante quant aux contenus et aux conditions de déploiement des projets, également quant au fonctionnement au quotidien de l'entreprise.

La déclinaison opérationnelle de la politique de la Direction Générale et l'atteinte de la performance économique et sociale prennent en compte la dimension humaine et les questions de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés. Pour y parvenir, les dirigeants veillent à :

- l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- la mise en œuvre des mesures et des dispositions négociées dans le cadre du présent accord ;
- la prise en considération du sujet dans le cadre de l'évaluation de la performance globale.

Conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail, dans son rôle d'employeur, la Direction prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés. Ainsi, elle identifie les risques professionnels, les évalue et les transcrit dans le document unique.

2.2. Les salariés

Chaque salarié a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de bon fonctionnement du collectif de travail.

La contribution bienveillante de chaque salarié dans le « travailler et agir ensemble », le soutien et la cohésion sociale, la prévention et l'identification des situations sensibles individuelles et/ou collectives ainsi que la remontée d'informations sont essentiels.

Comme à l'occasion du déploiement des précédents accords, des actions de communication seront mises en œuvre pour sensibiliser les salariés au rôle qu'ils ont à jouer, dans la mesure des moyens mis à leur disposition, en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail.

En résonance avec sa raison d'être, la MAIF souligne son attachement à l'adoption par tous de comportements vertueux, manifestations concrètes de l'attention sincère portée à l'autre, dans le cadre d'un partage de repères universels et communs (repères comportementaux) à tous les acteurs MAIF :

- parce que le savoir-être est aussi important que le savoir faire,
- parce que nous sommes tous responsables de nos comportements,
- parce que nos façons d'être et d'agir influent directement sur la qualité de vie au travail, la

reconnaissance au quotidien,...

2.3. L'ensemble de la ligne managériale

Les managers (hiérarchiques et fonctionnels), entendus comme l'ensemble de la ligne managériale, sont au cœur de la démarche. Leur action est essentielle en ce qui concerne la confiance au quotidien et la qualité des conditions de vie au travail des salariés.

Il leur est demandé de concilier, à leur niveau, les exigences conjuguées de bien-être de leurs équipes et de performance.

A ce titre, les managers bénéficient de dispositifs spécifiques d'accompagnement dans le cadre de leur parcours de formation initiale, ainsi que tout au long de leur parcours professionnel.

2.4. La fonction Richesses Humaines

La fonction Richesses Humaines, dans son rôle de facilitation, de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'inclusion et de l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail.

Les acteurs de la fonction Richesses Humaines de proximité ont un rôle d'information, de veille et d'alerte sur la préservation d'un environnement de travail inclusif et sur la qualité des conditions de vie au travail.

Leur mission est par ailleurs essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles. Dans ces cas, ils peuvent conseiller utilement les salariés et, si nécessaire, les orienter vers d'autres intervenants ou dispositifs appropriés. Leur action s'inscrit dans une logique de coopération (salariés, managers, IRP, médecins du travail, acteurs sociaux, dispositif d'écoute psychologique...).

2.5. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail et les représentants de proximité

Acteurs fondamentaux en matière de remontée d'informations et d'alerte, leur proximité avec le terrain et leur connaissance des situations de travail, au plus près des préoccupations des salariés, font de la CSSCT et des représentants de proximité des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord d'entreprise.

La mission de la CSSCT, telle que définie par la loi et la réglementation, est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité, à l'amélioration des conditions de travail, à l'action de l'entreprise en faveur du recrutement et du maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière. Les représentants de proximité ont pour mission de participer au soutien des salariés par l'écoute et de constituer des interlocuteurs alternatifs pour relayer les questions, attentes, difficultés.

La CSSCT constitue un espace privilégié de dialogue et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels.

2.6. Les Médecins du travail, le Service prévention des risques professionnels et santé au travail, le Service social

En plus de la mission de suivi médical individuel et d'intervention sur le milieu de travail, les Médecins du travail ont également un rôle de conseil et d'alerte auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants. A ce titre, leur expertise peut être sollicitée notamment

au sujet des actions de prévention qui visent à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail.

Le responsable de la prévention des risques professionnels, les infirmières de santé au travail pour le siège social et l'assistante sociale constituent des interlocuteurs privilégiés et des points d'appui pour les salariés, les managers, la fonction RH de proximité et les IRP. Les parties précisent que leurs missions s'exercent dans le respect des règles déontologiques, du secret médical et professionnel inhérents à leur métier.

Les salariés chargés par l'entreprise de la prévention des risques professionnels constituent des ressources tant en matière de conseil et d'accompagnement, qu'en intervention directe sur le terrain.

2.7. Les référents

Dans toutes les entreprises disposant d'un CSE, un référent, élu du personnel, est désigné par l'instance, pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans les conditions prévues par l'article L. 2314-1 du Code du travail.

En application de l'article L. 1153-5-1, MAIF nomme au moins un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés non seulement en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, mais également en matière de lutte contre toutes discriminations. Une communication régulière en entreprise assure de la bonne connaissance par les salariés de son rôle et de ses coordonnées.

Conformément à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail, elle nomme également un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans la lignée de l'accord de branche du 29 novembre 2022, l'animation, la coordination et la promotion de la démarche qualité de vie et conditions de travail sont assurées collégialement, par une équipe pluridisciplinaire composée du responsable de la prévention des risques professionnels et la Présidente de la CSSCT.

ARTICLE 3 : LA GARANTIE D'ETRE EQUITABLEMENT TRAITE ET DE BENEFICIER DES MEMES OPPORTUNITES

Le développement d'une culture inclusive passe par une équité de traitement pour tous les collaborateurs qui doivent bénéficier des mêmes opportunités, quels que soient leurs caractéristiques et choix de vie.

3.1. Garantir l'égalité des chances dans le recrutement

L'entreprise MAIF s'engage à favoriser la représentation de la diversité dans toutes ses différences et ses richesses lors de la pré-sélection de candidatures et à tous les niveaux de responsabilité, en :

- diversifiant le sourcing pour s'ouvrir à tous les profils,
- assurant une égalité de traitement de tous les candidats,
- évaluant les seules compétences requises par le poste,
- formant les équipes en charge du recrutement à la non-discrimination.

3.1.1. Assurer le principe d'égalité de traitement des candidatures

Tous les métiers de la MAIF sont ouverts aux femmes comme aux hommes, sans distinction d'âge, d'état de santé, de handicap, d'origine sociale et ethnique, d'appartenance syndicale, d'orientation sexuelle, etc.

L'entreprise garantit l'application des mêmes critères de sélection et de recrutement, à l'embauche ou à l'occasion de toute mobilité interne, pour l'ensemble des candidats ; ces critères étant strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat (formation, compétences, expérience professionnelle) et les exigences de la fonction, en respectant le principe de non-discrimination.

Elle rappelle également que le processus de sélection et de recrutement s'appuie sur des outils et process objectifs (référentiel des fonctions, entretiens de motivation, centre d'évaluation des potentiels ou « assessment center », mises en situation, tests d'aptitudes...).

Au-delà des engagements pris au titre du présent accord triennal, et en conformité avec les dispositions de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relatives à l'égalité et à la citoyenneté, l'entreprise s'engage à former les acteurs clés intervenant dans les procédures de recrutement à la non-discrimination à l'embauche, et à l'intérêt de l'inclusion de profils variés.

La Direction Richesses Humaines veille également à ce que les prestataires auxquels elle a recours respectent précisément ces principes et engagements et a pris le soin de contractualiser, via une mention spécifique dans les conventions, le principe du respect de la diversité.

3.1.2. Veiller à la neutralité dans le contenu des offres de postes

Conformément aux engagements pris dans les précédents accords, l'Entreprise veille, quel que soit le support, à ce qu'aucun stéréotype présentant un caractère discriminatoire ne soit véhiculé par les offres d'emploi, internes et externes, y compris pour les offres de stage et d'alternance :

- Lorsque l'offre concerne une fonction dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les 2 genres sont expressément mentionnés ainsi que la mention H/F (exemple : Consultant(e) H/F) ;
- Un soin tout particulier est apporté à la rédaction de ces offres d'emploi, notamment sur les choix des intitulés, des contenus et de la terminologie, de manière à lutter contre les

stéréotypes. La description des postes est rédigée de façon asexuée.

- La même attention est apportée aux différents supports de communication internes et externes présentant les fonctions et métiers de l'entreprise.

Dans une même logique, les offres de poste sont centrées sur la description des missions inhérentes au poste et non sur un niveau de formation ou une typologie de formation requis pour éviter l'auto-censure des candidats potentiels.

3.1.3. Promouvoir un recrutement inclusif

Le recrutement inclusif est celui qui assure une égalité de traitement et donne la même chance aux talents de tous horizons. Il implique ainsi de considérer les différences comme un motif de performance, afin de permettre à chacun de mettre en avant son talent et sa créativité.

La Diversité inclut toutes les facettes de l'individu contribuant à construire une organisation : culture, origine, expérience professionnelle, nationalité, orientation sexuelle, opinions, personnalité et autres caractéristiques qui rendent chaque individu unique.

L'entreprise s'engage à ce titre à présenter, lorsque c'est possible, des candidatures représentant la parité ; elle veillera ainsi à ce que la liste des candidats sélectionnés intègre autant que possible une mixité homme / femme à chaque étape de recrutement.

Consciente que la promotion d'un recrutement inclusif n'est possible que par la diversification de son sourcing, l'entreprise s'engage à solliciter des cabinets de recrutement ou d'associations de mises en relations œuvrant pour l'inclusion professionnelle, la promotion de la diversité et l'égalité des chances et la mixité sociale.

Les Relations « Ecoles » se poursuivront également afin de mieux communiquer sur les possibilités offertes aux jeunes hommes comme aux jeunes femmes dans les différentes familles métiers de l'Entreprise.

Ces partenariats permettent d'élargir le sourcing et les viviers de candidatures (alternance, jeunes diplômés, associations d'anciens élèves...). Comme prévu dans l'accord Handicap, une attention particulière est portée sur ce sourcing spécifique.

Ces partenariats seront renforcés, afin de promouvoir l'inclusion dans le recrutement de la MAIF, auprès d'établissements scolaires et universitaires, avec un développement d'interventions (forums métiers, job datings...) pour assurer un sourcing inclusif.

Les parcours d'accompagnement de reconversion professionnelle seront poursuivis par les dispositifs CQP (Certifications de Qualification Professionnelle), afin d'offrir la même égalité des chances pour les personnes "à faible niveau de formation".

L'entreprise valorisera enfin l'expérience des potentiels candidats dans les niveaux de rémunération proposés à l'embauche afin d'inciter notamment les seniors à rejoindre la MAIF.

3.1.4. Rééquilibrer la mixité de genre

Les déséquilibres structurels de mixité présents, notamment au sein des classes 3 et 4 où il y a une dominance de femmes par rapport aux hommes, résultent de déséquilibres des candidatures qui trouvent en partie leur origine dans des causes extérieures à la Mutuelle (formation initiale des candidats, état du marché, représentations socio-culturelles...).

Aussi, dans la continuité des actions initiées dans le cadre des précédents accords d'entreprise, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre les actions visant

au rééquilibrage progressif de la mixité de genre des recrutements dans les classes et fonctions.

Dans les limites posées par les contraintes et la structuration du marché de l'emploi, la Direction des Richesses Humaines continuera de rechercher dans toute opération de recrutement les équilibres cibles fixés par classe et/ou fonction et veillera à ce que la décision d'attribution d'un poste tienne compte des objectifs partagés de rééquilibrage.

Dans ce cadre, l'entreprise se fixe comme objectif de maintenir (à compétences égales), au terme de l'application du présent accord, un taux de recrutement masculin d'au moins 33 % sur les classes 3 et 4.

3.2. Garantir une égalité de traitement dans la rémunération

La détermination de la rémunération à l'embauche et l'évolution de la rémunération tout au long de la carrière doit être uniquement basée sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité, son implication et sa contribution aux résultats obtenus.

3.2.1. Assurer l'égalité salariale à l'embauche

Dans le cadre d'une politique de rémunération responsable, l'entreprise réaffirme que les salaires à l'embauche sur une même fonction, à formation, compétences et expériences équivalentes, doivent être égaux entre l'ensemble des collaborateurs, tenant compte des spécificités locales du marché de l'emploi et du logement notamment.

Dans le cadre des recrutements qu'elle opère, la Direction des Richesses Humaines veille tout particulièrement au respect du principe d'égalité salariale à l'embauche.

L'entreprise rappelle que chaque année, le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes présente, devant la Commission Emploi, Formation, Accompagnement et Égalité Professionnelle du Comité Social et Économique, la comparaison des rémunérations à l'embauche entre les femmes et les hommes.

3.2.2. Garantir le principe d'égalité tout au long de la carrière

L'accord relatif à la reconnaissance mutuelle dans l'entreprise du 13 juillet 2021 pose les principes déterminants du système de rémunération applicable au sein de l'entreprise.

En effet, il s'agit d'un système de rémunération visant à apporter à chacun la garantie salariale compte tenu des acquis d'expérience, et la reconnaissance attendue de ses compétences, de son implication et de sa contribution. Conformément aux valeurs collectives qui fondent l'entreprise, la mise en place de ce système de reconnaissance s'est accompagnée d'un dispositif de sécurisation de l'évolution de la rémunération et de mesures visant à garantir son application dans le respect de l'objectivité et de la diversité au sein de l'entreprise, selon le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même dispositif de rémunération à proportion de leur temps de travail contractuel.

Le dispositif de reconnaissance individuelle, actuellement en vigueur, repose sur des critères objectifs pour l'ensemble des collaborateurs, et ce quel que soit leur ancienneté. Il s'appuie sur l'appréciation du manager sur la tenue de poste et l'implication.

Dans le prolongement des engagements pris par l'entreprise aux termes de l'article 2.4.2 de l'accord relatif à la reconnaissance mutuelle, l'entreprise réaffirme le principe d'une attention particulière à porter à la situation des salariés relevant d'une catégorie susceptible d'être concernée par une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du Code du Travail.

Aussi, lors des campagnes d'augmentations individuelles, l'entreprise rappelle aux managers le principe selon lequel les décisions relatives aux mesures individuelles de progression salariale doivent reposer sur des critères professionnels clairs et objectifs, et qu'ils se doivent, dans ce cadre, de veiller à respecter les principes de non-discrimination.

La Direction des Richesses Humaines effectue en outre, chaque année une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes par classe et tranche d'âge et s'engage à réaliser annuellement une veille spécifique à l'occasion des campagnes annuelles de rémunération.

3.2.3. Garantir l'équité de gestion de la rémunération en neutralisant l'impact de certains congés

Il est rappelé que l'entreprise s'est engagée en faveur du principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés absents pour congé maternité ou congé d'adoption dans le cadre de l'accord de reconnaissance mutuelle dans l'entreprise du 13 juillet 2021.

Les parties rappellent que les salariés concernés sont soumis aux dispositifs d'évaluation et de rémunération prévus par l'accord de reconnaissance mutuelle. Ils bénéficient d'une explication par leur manager sur la mesure salariale individuelle qui leur est applicable.

En application de cet accord, le salarié absent pour congé maternité/adoption qui bénéficie d'une mesure individuelle inférieure à la moyenne des augmentations individuelles versées pour l'année considérée pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, bénéficie d'une augmentation individuelle correspondant à cette moyenne.

Pour autant, il est rappelé que cette mesure reste subsidiaire et que les absences liées à la maternité ou à l'adoption ne doivent pas influencer sur la décision d'attribution des augmentations individuelles. En effet, les salariés absents pour congé maternité ou adoption sont pleinement éligibles aux augmentations de salaire au titre de la reconnaissance financière de contribution individuelle, principe auquel sont sensibilisés chaque année les managers.

3.3. Garantir la mixité dans la promotion professionnelle

A compétences et qualifications comparables, une véritable politique de mixité et d'égalité professionnelle implique que l'ensemble des acteurs, et notamment les femmes de l'entreprise, puissent bénéficier des mêmes possibilités de parcours professionnels, ainsi que des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Le principal obstacle à l'égalité d'accès des femmes à certains métiers et niveaux de responsabilité réside dans les représentations issues de schémas sociaux et culturels qui attribuent encore certains positionnements dans la société et dans l'entreprise en fonction du sexe des individus. La MAIF n'échappe pas à certaines de ces représentations socioculturelles qui perdurent malgré l'évolution des mentalités.

Face à cette problématique, l'entreprise réaffirme sa volonté d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui la composent en contribuant, notamment par la sensibilisation, à l'évolution des pratiques et des mentalités de ses acteurs et ce, à tous les niveaux de responsabilité.

Elle rappelle que les postes disponibles sont proposés sans distinction de sexe, et au regard des seuls critères professionnels requis pour l'exercice de ces postes. En outre, les critères d'évaluation et d'orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes et les hommes, quel que soit l'âge et l'état de santé ; ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de la contribution et de l'implication.

L'entreprise s'engage également à ce que l'exercice d'un temps partiel ne puisse en aucune façon constituer, pour son titulaire, un obstacle ou un facteur susceptible de le pénaliser dans son évolution professionnelle et salariale.

Consciente que la formation constitue un facteur important de la progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des métiers, l'entreprise garantit en outre un égal accès à la formation pour tout salarié.

Afin de garantir une véritable mixité des emplois dans les classes professionnelles cadres et d'accroître le taux de féminisation des populations cadres au-delà de la classe 5, l'entreprise se fixe pour objectifs, pendant la durée d'application du présent accord :

- de faire progresser l'effectif féminin de 46 % à 48 % sur la classe 6 ;
- de faire progresser l'effectif féminin de 42 % à 44 % sur la classe 7 ;
- de faire progresser l'effectif féminin de 42 % à 44 % sur les effectifs de cadre Hors Classe

Une attention particulière sera portée aux problématiques de mixité en amont des revues de personnel afin de sensibiliser les instances de décisions sur ce sujet.

Pour toute ouverture de poste en interne, et à chaque fois que les candidatures reçues le permettront, la Direction des Richesses Humaines présentera, à profil et compétences comparables, des candidatures représentant la parité entre les hommes et les femmes et veillera à ce que la décision d'attribution d'un poste tienne compte des objectifs partagés de rééquilibrage.

3.4. Sensibiliser et former les salariés

Les grands principes des précédents accords ont permis d'irriguer les pratiques d'entreprise et de ses acteurs. Au-delà du processus d'acculturation et d'appropriation déjà ainsi initié, la MAIF s'engage à poursuivre les actions de sensibilisation et à promouvoir davantage les dispositifs au service de la qualité de vie et des conditions de travail et de la diversité et l'inclusion.

3.4.1. L'information et la communication

La MAIF renouvelle ses engagements à :

- organiser chaque année des événements permettant d'informer, de partager et de débattre utilement sur ces thématiques ;
- concevoir et diffuser des supports de communication et d'information ;
- actualiser et enrichir les espaces dédiés sur AGORA.

3.4.2. Un glossaire de référence

Le glossaire établi de manière concertée par les parties signataires à l'occasion des précédents accords relatifs à la qualité de vie et aux conditions de travail est enrichi de nouvelles définitions en lien avec la diversité et l'inclusion. Ce glossaire est annexé au présent accord à titre d'information (annexe 1) et continuera également à être accessible de manière permanente sur AGORA.

3.4.3. Les temps de partage et d'échange visant à favoriser l'expression directe et collective des salariés et la découverte de pratiques et d'expériences

Les parties conviennent de la nécessité d'organiser régulièrement des moments d'échanges destinés à l'expression des salariés et à renforcer le lien d'appartenance au

sein des équipes et ce dès l'intégration de nouveaux salariés MAIF (différents formats d'échange sont arrêtés par le parcours d'intégration comme la présentation au sein de l'entité, l'invitation à un temps d'accueil « entreprise »...).

Durant ces temps d'échanges, les pratiques professionnelles, le métier, la simplification des process et des tâches, le travail et son organisation peuvent être notamment abordés.

Ces temps de discussion sont essentiels pour que les salariés puissent partager leurs expériences et pratiques professionnelles et réguler par le dialogue les situations de tension et les difficultés rencontrées. Ces temps valorisent le collectif de travail et limitent le risque d'isolement.

En plus des réunions de l'entité, une attention particulière doit être portée par chacun des membres de l'équipe sur les actes quotidiens du vivre ensemble et les moments de convivialité qui favorisent les échanges informels et la cohésion sociale.

En effet, ces événements conviviaux répondent à la nécessité de développer une cohésion d'équipe et un esprit d'entreprise et participent de la mise en œuvre de techniques de direction et de gestion des salariés de la MAIF.

Ces événements ponctuels et exceptionnels poursuivent effectivement un objectif de rassemblement et de développement de l'esprit d'entreprise et sont donc au service des intérêts de l'entreprise et de sa performance.

De la même manière, dans un esprit de cohésion intergénérationnelle, de valorisation des parcours professionnels et de fidélisation des salariés, les départs à la retraite des salariés qui le souhaitent seront célébrés au terme d'une de leurs dernières journées de travail dans le cadre d'un moment convivial visant notamment à souligner leur carrière, leur implication et leur contribution. Les conditions d'organisation et de financement de ces manifestations sont précisées à chaque manager pour mise en œuvre auprès de leurs équipes.

Par ailleurs, l'entreprise permet des temps d'expression individuelle et anonyme dans le cadre d'un dispositif d'écoute des salariés qui favorise la prise en compte des expressions au service de la performance de l'entreprise et de l'épanouissement des salariés.

Ce dispositif d'écoute sociale comprend un questionnaire auto-administré portant sur trois grandes thématiques :

- Le travail au quotidien,
- Les relations au travail,
- La stratégie de l'entreprise et la communication.

L'anonymat et le nombre de questions mesuré permettent aux salariés de répondre rapidement et sereinement afin de s'exprimer librement sur leur vécu au travail.

Des questionnaires ponctuels peuvent également être adressés aux salariés pour prendre la mesure des réactions au regard notamment de situations exceptionnelles.

3.5. Lutter contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans la continuité des accords précédents et de la loi du 17 août 2015, l'entreprise réaffirme son engagement en matière de lutte contre les agissements sexistes et contre le sexisme ordinaire.

Les parties signataires entendent poursuivre la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de la Mutuelle à ces notions. Par une meilleure connaissance et compréhension, c'est le changement des mentalités et des comportements qui est souhaité, afin de garantir à l'ensemble des collaborateurs un espace de travail exempt de tels agissements.

Les parties rappellent également que le plan de prévention des risques professionnels établi chaque année intègre les risques liés aux agissements sexistes et les moyens de prévention associés.

Les parties signataires s'entendent sur la mise en œuvre d'actions de prévention et d'information à destination de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Ainsi, le COOC destiné à acculturer et à sensibiliser les collaborateurs en matière de prévention des agissements sexistes demeure obligatoire pour l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée à la sensibilisation et à la formation des managers de l'entreprise, garants de la régulation des relations de travail dans leurs équipes. A cet égard, les managers bénéficient, dans le cadre du cursus qui leur est adressé à leur prise de fonction managériale, de formations intégrant la thématique de prévention des agissements sexistes.

Par une communication transparente tant en interne qu'en externe, la MAIF entend favoriser l'expression des ressentis auprès des managers, acteurs de la fonction RH et acteurs spécialisés (assistante sociale, acteurs du Service Prévention des Risques et Santé au Travail, référents « harcèlement sexuel et sexisme » désignés par la MAIF et par le CSE...) afin de faciliter la régulation des situations de travail.

Pour ce faire, un protocole en cas de signalement d'une situation relevant de l'agissement sexiste ou du harcèlement sexuel, annexé à titre indicatif au présent accord, doit permettre de faciliter l'action des salariés concernés (annexe 2).

ARTICLE 4 : LA PRISE EN COMPTE BIENVEILLANTE DE L'ETAT DE SANTE PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DE CHACUN

Dans une logique d'amélioration et de performance durables, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre des actions en faveur du travail en bonne santé.

Ces actions sont déclinées annuellement dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et portent, à titre d'exemple et de manière non exhaustive, sur la prévention du risque routier, la prévention des addictions...

Ces actions seront réalisées progressivement au travers de dispositifs dédiés ou encore dans le cadre de la « Semaine et/ou des Journées thématiques de la QVT ».

Les parties conviennent par ailleurs que la prise en compte bienveillante de l'état de santé des salariés, dans le respect de leur vie privée, participe au maintien d'un climat de sécurité psychologique au service de l'inclusion.

4.1 Le protocole de reprise d'activité pour les salariés de retour après une longue absence

Les parties conviennent que la reprise d'activité après une longue absence (continue ou fractionnée) ou un détachement constitue une préoccupation qui exige une réponse structurée et un processus d'intervention formel. Ce protocole vise à accompagner les salariés et les managers afin de faciliter ainsi la reprise de l'activité. Il figure, à titre d'information, en annexe du présent accord (annexe 3).

Il détaille toutes les étapes à connaître et la chronologie à suivre, sachant que les motifs d'absence sont variés et n'impliquent pas les mêmes logiques de reprise.

Dans le cadre spécifique des arrêts de travail de plus de trente jours, un rendez-vous de liaison est proposé au salarié concerné. Ce rendez-vous de liaison, proposé et assuré par le Service social, a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise avec le médecin du travail et de mesures d'aménagement du poste voire du temps de travail.

Dans le cadre spécifique des absences programmées (congé maternité, parentalité ...), les parties signataires entendent insister sur l'importance de la préparation du salarié à son départ temporaire de l'entreprise. Accompagnés par leur référent RH de proximité, le salarié et son manager sont incités à organiser des échanges pour appréhender au mieux l'absence, envisager la passation des dossiers et anticiper les éventuels aménagements d'organisation à prévoir.

4.2. Former tous les salariés volontaires aux gestes de premiers secours

L'évolution des organisations de travail, notamment par le développement des pratiques de télétravail, ainsi que les événements classiques de vie au travail (congés, arrêts de travail...) peuvent rendre indisponibles les Sauveteurs-Secouristes du Travail sur leur site.

Aussi, MAIF s'engage à former tous les salariés volontaires, sur la période d'application de l'accord, aux gestes qui sauvent, en réponse à son obligation de préserver la santé et d'assurer la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, MAIF considère que cet engagement constitue une véritable traduction opérationnelle de son engagement sociétal et citoyen d'entreprise à mission.

4.3. Accompagner les salariés victimes de violences conjugales et familiales

Dans le cadre de sa politique de prévention et dans la mesure où l'entreprise fonde son développement sur les principes d'action et de comportement socialement responsables,

elle doit être attentive au phénomène social complexe qu'est la violence conjugale et familiale.

Aussi, les parties signataires conviennent de proroger le dispositif de soutien en cas de violences conjugales et familiales à travers :

- la sensibilisation des acteurs RH à la détection de ces situations ;
- la sensibilisation des acteurs (représentants du personnel, managers, collègues...) pouvant être directement sollicités pour bien orienter les salariés concernés vers les professionnels compétents de l'entreprise (Service social, Service de Santé au Travail)
- l'accueil, l'écoute et l'orientation des victimes de violences conjugales et familiales.

Il est rappelé que, dans ce cadre, l'assistante sociale de l'entreprise ainsi que les acteurs du Service Prévention des Risques et Santé au Travail sont les interlocuteurs naturels des salariés qui souhaitent pouvoir évoquer toute situation difficile. Ils veillent en toute discrétion à prêter soutien à la personne victime, et à l'informer sur la législation en vigueur, relative notamment à sa protection et sur les mesures mises en place par les pouvoirs publics.

Sur demande du salarié et en fonction de sa situation, des mesures spécifiques d'accompagnement pourront être étudiées (mobilité géographique...).

4.4. Permettre aux salariés de bénéficier d'un accompagnement psychologique et d'une assistance sociale

Les parties conviennent de poursuivre le dispositif d'écoute et de soutien psychologique mis en place au bénéfice des salariés depuis 2011. L'indépendance de ce service assure son impartialité. Il est assuré par des équipes de professionnels, psychologues cliniciens diplômés, garantissant éthique, anonymat et confidentialité.

Ce service propose une écoute attentive aux collaborateurs lorsqu'ils rencontrent des événements de la vie privée ou professionnelle venant altérer leur bien-être et leur qualité de vie. Les équipes de professionnels dédiées soutiennent également le collaborateur : elles l'aident dans sa prise de recul vis-à-vis de la situation rencontrée et dans l'identification des solutions adaptées à sa situation.

Le dispositif de gestion des événements traumatiques est également pérennisé, et continuera à être mis en place, à l'initiative de la Direction, en cas d'événement traumatique d'une certaine gravité (décès, agression sur le lieu de travail...) qui fragilise les salariés et le collectif en relation directe avec l'événement en question.

Il consiste à mettre en contact, par l'intermédiaire des interlocuteurs RH de proximité, dans de très brefs délais, les salariés concernés avec un psychologue clinicien sur site et/ou à distance. Ce dernier met en œuvre un dispositif d'écoute, de soutien, de suivi et, en fonction des besoins identifiés, oriente vers d'autres interlocuteurs qualifiés.

Ces deux dispositifs sont complémentaires au soutien mis en œuvre par les acteurs internes : managers, collègues de travail, fonction richesses humaines de proximité, assistante sociale, infirmières...

En effet, et principalement, l'assistante sociale reste l'interlocuteur professionnel privilégié qui peut être sollicité autant que de besoin par l'ensemble des collaborateurs de la Mutuelle, dans un cadre déontologique sécurisé, assurant un soutien humain, technique et administratif.

4.5. Le dispositif de médiation en vue de la gestion des situations sensibles individuelles et/ou collectives

Afin de ne pas laisser les collectifs de travail ou les salariés seuls face à des situations dites sensibles, les parties conviennent de poursuivre la mise en œuvre du dispositif appelé « dispositif de médiation et retour au dialogue », qui figure à titre d'information en annexe 4 du présent accord.

Il s'agit d'un dispositif de régulation et de facilitation des relations adapté à la gestion des situations sensibles au plus près du terrain, suivant le principe de subsidiarité.

Il s'appuie sur la mise en place de procédés facilitant la gestion des différents types de tension et des situations conflictuelles pouvant affecter les relations de travail.

Le dialogue direct avec chaque acteur concerné par la situation sensible, et notamment avec le responsable hiérarchique, doit rester le premier réflexe.

Cela permet de donner la parole, d'assurer l'écoute et d'engager des actions en réponse aux problèmes soulevés par les salariés. Aux yeux d'un collaborateur ayant à faire face à une situation sensible, le système fonctionne si celui-ci sait qu'il pourra trouver les bonnes réponses au bon endroit au bon moment auprès des personnes ressources de son choix.

Le dispositif comporte donc plusieurs points d'entrée, afin d'offrir un choix de contacts et de procédures en fonction de la sensibilité et de la singularité de chaque situation. Il se construit dès lors autour des personnes et des institutions de l'organisation, permettant à chacun d'être acteur de la démarche, de s'exprimer et d'assumer son rôle (salariés, management, IRP, RH).

4.6. Prévention des risques et préservation de la santé des salariés âgés de 40 ans à 50 ans

Dans la continuité des actions en matière de santé publique que MAIF entreprend chaque année notamment au titre de son programme annuel de prévention des risques professionnels, l'entreprise entend mener une réflexion sur la possibilité de prendre en charge un bilan de santé pour les collaborateurs volontaires âgés de 40 ans à 50 ans, sur la durée d'application du présent accord, considérant que des mesures de prévention adressées aux salariés de cette tranche d'âge peuvent être réellement efficaces pour dépister plus précocement certaines affections et apporter une alternative à la raréfaction des médecins et au phénomène de développement des déserts médicaux.

ARTICLE 5 : LA CAPACITE DONNEE A CHACUN DE BENEFICIER D'UNE BONNE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET D'UN EQUILIBRE ENTRE SA VIE PROFESSIONNELLE ET SA VIE PERSONNELLE

5.1. La digitalisation et le droit à la déconnexion

La MAIF a su anticiper les bouleversements liés à la digitalisation en adaptant ses activités et ses modes de fonctionnement aux nouvelles attentes de ses sociétaires et aux nouvelles opportunités. Aujourd'hui, cette transformation doit être poursuivie dans une logique d'attractivité et de performance.

Cette démarche génère autant d'opportunités pour l'efficacité des organisations et la qualité de vie au travail, que de facteurs de risques qu'il convient de prendre en considération et d'accompagner. Il est essentiel de se prémunir contre les nouvelles menaces issues de la digitalisation des échanges et protéger les données de l'entreprise. Cette sécurisation des systèmes d'information passe inévitablement par l'amélioration continue des outils de protection mais également par une plus grande sensibilisation des salariés MAIF.

5.1.1. Les mesures d'accompagnement de la digitalisation

Les mesures d'accompagnement, identifiées ci-après, viennent s'insérer dans la dynamique déjà engagée par l'entreprise pour anticiper et relever les défis de la digitalisation :

- Formation des acteurs de la prévention et de la santé au travail pour la mise en place des nouveaux environnements et outils de travail (Expérience Utilisateur (UX), conception des Interfaces Hommes Machines (IHM), accessibilité des informations, espaces de travail physiques et virtuels...),
- Etude de l'évolution du rôle des managers de proximité (analyse et accompagnement autour des nouvelles typologies d'animation des collectifs – travail collaboratif, transversalité, partage, initiatives...),
- Détection et prise en charge des impacts liés aux nouveaux usages numériques, (analyse de l'activité en lien avec les temporalités introduites par la digitalisation...),
- Mise en place de mesures d'accompagnement intergénérationnelles favorisant le partage de connaissances et d'expériences.
- Formation et accompagnement de tous les salariés qui le souhaitent à l'utilisation des outils informatiques, que ce soient les outils bureautiques et collaboratifs (Teams, Outlook, ...) ou les outils métier.

5.1.2. La conciliation des temps de vie et le droit à la déconnexion

Les parties réaffirment le caractère essentiel du droit à la déconnexion pour assurer le respect des temps de repos et de congés, garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et protéger la santé des salariés.

Au-delà du développement du télétravail, les outils à disposition permettent aux salariés un accès libre, quelle que soit la date et l'heure ou le matériel utilisé (professionnel ou personnel), aux outils professionnels sans contrôle ou limitation possible de l'employeur.

Aussi, si les précédents accords d'entreprise ont permis de commencer un travail de sensibilisation des acteurs, il est incontournable d'investir le champ du droit à la déconnexion tant sous l'angle de la prévention des risques professionnels, qu'en matière de santé publique dans le cadre de la lutte contre les addictions numériques :

- en renforçant la sensibilisation de l'ensemble des acteurs,
- en proposant des mesures concrètes de prévention,
- en recherchant les causes en cas de non-respect du droit à la déconnexion,

Le droit à la déconnexion s'articule autour de plusieurs principes clés :

- Le travail doit être réalisé pendant les horaires de travail de l'entité du salarié (à l'exception des heures supplémentaires expressément demandées par l'employeur),
- Le travail ne peut être réalisé pendant les arrêts de travail, les périodes de repos ou de congés,
- Si un mail doit être envoyé en dehors des jours ou horaires de travail, l'expéditeur se doit d'indiquer que le message n'attend pas de réponse au plus tôt avant le jour ouvré suivant,
- Hors cas exceptionnel, les informations à caractère professionnel sont délivrées via les outils professionnels.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de rappeler qu'il est recommandé :

- à chaque salarié dont l'absence est programmée (quelle que soit sa durée), d'activer son agent d'absence permettant d'en aviser les interlocuteurs qui tenteraient de le contacter durant cette période. Pour le confort de tous, une mention peut orienter vers un autre interlocuteur, en accord avec ce dernier,
- d'indiquer le niveau d'urgence du mail dans son objet si nécessaire,
- de ne pas organiser de réunions commençant avant 9h et après 18h.

5.2. Les accompagnements pour faire face aux évènements de la vie

5.2.1. Les autorisations d'absences pour évènements familiaux

Les autorisations d'absences pour évènements familiaux régies par l'accord OSER, en son principe 9, ou par l'accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap 2022/2024, doivent s'adapter aux évolutions légales et réglementaires.

Les périodes d'autorisations d'absence pour évènements familiaux se comptent en jours calendaires ou ouvrables selon les cas.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises en fonction du besoin et du motif par journée(s), demi-journée(s) ou en heure, à la demande du salarié, dans la limite du nombre de jours autorisés.

Ces autorisations d'absence sont prises de date à date et incluent le jour de l'évènement. Par exemple, pour les évènements liés au décès, la durée de l'absence inclut soit le jour du décès, soit le jour des obsèques.

Elles sont prises une fois par évènement. Par exemple, en cas de mariage, le droit est utilisé pour une seule cérémonie (par exemple mariage civil), même lorsque le mariage comporte plusieurs cérémonies dont les dates ne coïncident pas.

Certaines de ces autorisations sont soumises à une condition d'ancienneté.

Par conjoint, il faut entendre personne mariée, partenaire d'un pacs ou concubin.

Par enfant, il faut entendre enfant à charge et mineur.

Ces absences peuvent être prolongées ou anticipées par l'utilisation de demi-journées de congé ou de JM, dès lors que cette disposition permet la continuité de l'activité.

Evènements	Loi (sans conditions d'ancienneté)	CCN (sous condition de titularisation)	MAIF Durée maximale d'autorisation d'absence rémunérée
Mariage/PACS du salarié	4 jours ouvrables	5 jours ouvrés	7 jours calendaires (6 mois d'ancienneté)
Mariage/PACS de l'enfant	1 jour	/	3 jours calendaires (6 mois d'ancienneté)
Mariage d'un ascendant, d'un descendant	/	/	3 jours calendaires (6 mois d'ancienneté)
Mariage du frère ou de la sœur du salarié ou de son conjoint	/	1 jour	3 jours calendaires (6 mois d'ancienneté)
Décès enfant du salarié	12 jours ouvrables (14 jours ouvrables pour un enfant de moins de 25 ans)	/	12 jours ouvrables (14 jours ouvrables pour un enfant de moins de 25 ans)
Décès enfant du conjoint	/	/	7 jours calendaires
Décès du conjoint	3 jours ouvrables	/	7 jours calendaires
Décès /père/mère/beau-père/belle-mère du salarié	3 jours ouvrables	/	3 jours ouvrables
Décès /père/mère/beau-père/belle-mère du conjoint	/	/	3 jours calendaires
Décès d'un ascendant autre ou descendant autre du salarié ou de son conjoint	/	/	3 jours calendaires
Décès frère ou sœur du salarié	3 jours ouvrables	/	3 jours ouvrables
Décès frère ou sœur du conjoint du salarié	/	1 jour	3 jours calendaires (6 mois d'ancienneté)
Déménagement	/	/	2 jours calendaires

Conformément aux dispositions légales, les parties rappellent que le salarié bénéficie également d'un congé de deuil de 8 jours en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

5.2.2. Accompagner les salariées à l'occasion d'une fausse couche ou d'une interruption médicale de grossesse

Afin de permettre aux salariées enceintes qui font face à une situation d'interruption spontanée (« fausse couche ») ou médicale de grossesse de bénéficier d'un temps pour vivre cet événement, les parties signataires entendent permettre aux salariées concernées de solliciter auprès de leur manager 2 jours ouvrés non fractionnables d'autorisations d'absence rémunérée.

Ces absences seront positionnées autour de l'événement.

Cette mesure s'applique aux interruptions spontanées ou médicales de grossesse intervenant avant la 22^e semaine d'aménorrhée. Au-delà, la salariée peut bénéficier du congé maternité conformément à la réglementation en vigueur.

5.2.3. Accompagner les salariés dans leur démarche de procréation médicalement

assistée (PMA)

Pour accompagner les salariés dans cette étape fragilisante physiquement et psychologiquement, MAIF entend acculturer et sensibiliser les managers aux obligations qui s'imposent à l'employeur en matière de PMA et d'accompagnement des salariés.

Par ailleurs, MAIF accorde à la salariée concernée, pour chaque protocole de PMA, une journée d'autorisation d'absence rémunérée supplémentaire accolée au jour de l'implantation embryonnaire, événement lui-même couvert par une autorisation d'absence au titre de la législation.

Enfin, les managers des salariés (mères et/ou conjoints) engagés dans une démarche de PMA favoriseront l'acceptation des demandes de congés entourant l'implantation embryonnaire, de manière à leur permettre d'accueillir physiquement et mentalement cette étape importante du processus.

5.2.4. Accompagner les salariés engagés dans une démarche de changement de genre

Les parties reconnaissent la nécessité d'accompagner les démarches de changement de genre, afin de permettre aux salariés concernés de vivre cette étape de vie dans les meilleures conditions de sécurité psychologique.

Les parties signataires entendent sensibiliser les salariés de l'entreprise mais surtout les managers et collectifs de travail concernés, au processus de changement de genre.

Par ailleurs, les salariés bénéficieront de 3 jours maximum d'autorisation d'absence rémunérée pour réaliser tout acte rendu nécessaire dans le cadre de leur démarche de changement de genre. Ces autorisations d'absences seront accordées sur présentation d'un justificatif et pourront être fractionnées en ½ journées.

Enfin, les managers des salariés engagés dans une telle démarche favoriseront l'acceptation des demandes de congés sollicitées à ce titre.

5.2.5. La possibilité de déroger ponctuellement à la présence sur site dans le cadre du télétravail pour faire face à des situations d'inconfort

Les salariés télétravailleurs faisant face à un inconfort ponctuel lié à leur état de santé (règles douloureuses...), ne nécessitant pas d'arrêt de travail, pourront déroger aux 2 ou 3 jours de présence sur site une semaine par mois, sauf impératif lié à l'activité.

Cette modalité d'exercice du télétravail est mise en œuvre à la demande du salarié et n'a pas pour effet d'augmenter le nombre maximal de jours de télétravail prévu dans le forfait mensuel fixé par avenant.

Les parties soulignent que cette dérogation ponctuelle à la présence hebdomadaire sur site n'a pas pour vocation à se substituer à un arrêt de travail, et ne peut être mise en œuvre que si l'état de santé du salarié est compatible avec l'exercice normal de son activité.

5.3. Le soutien aux activités de bénévolat

Afin de permettre aux salariés de s'ouvrir à d'autres expériences, l'entreprise s'engage à soutenir leur participation à une activité de bénévolat auprès de l'association de leur choix parmi une sélection réalisée par l'entreprise au regard de la conformité de son objet et de son champ d'actions avec les objectifs poursuivis par le présent accord.

Ce soutien prendra la forme d'un abondement des congés posés par le salarié pour exercer l'activité de bénévolat, à hauteur d'une journée d'absence rémunérée par an et par salarié et dans la limite globale de 1000 jours par an.

5.4. Les aménagements de fin de carrière

5.4.1. Un accès favorisé au travail à temps partiel

Consciente de l'importance de la gestion de la fin de carrière, l'entreprise considère que l'allongement de la vie professionnelle nécessite d'accompagner les seniors en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre leur vie active salariée et leur retraite, en leur permettant d'accéder à un temps partiel sans que cela n'ait d'incidence sur leur future retraite.

Aussi, tout salarié senior âgé de 57 ans et plus ou tout senior de 54 ans et plus fragilisé par un handicap qui demande à bénéficier d'un temps partiel voit sa demande acceptée.

Les salariés ayant été accompagnés dans le cadre de l'annexe D bis de la Convention d'entreprise, ou de l'accord relatif à la cessation anticipée d'activité du 16 mai 2012, ou de tout autre dispositif d'aide à la cessation anticipée d'activité ne peuvent bénéficier des présentes dispositions.

5.4.1.1. Régime général

Le salarié senior âgé de 57 ans et plus, ainsi que le salarié senior âgé de 54 ans et plus ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, justifiant au moins de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, travaillant à temps partiel choisi, aura la possibilité de cotiser à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général. Il pourra alors bénéficier d'une répartition salarié/employeur de la cotisation calculée sur le différentiel d'assiette (temps plein - temps partiel).

Le salarié qui demande à cotiser pour le régime général doit adresser une demande écrite en ce sens à la DRH.

Cette demande sera automatiquement acceptée dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier du présent dispositif.

Les parts salariale et employeur de cotisation au régime général correspondant à une activité à temps plein sont alors, pour la durée d'application du présent accord ou jusqu'au renoncement du salarié, prises en charges respectivement par le salarié et par l'employeur pour les parties qui leur correspondent.

5.4.1.2. Régime complémentaire

Le salarié ayant choisi de cotiser à hauteur d'un temps plein au titre de l'assurance vieillesse pour le régime général peut également faire de même pour le régime complémentaire.

Il en informe par écrit la DRH de manière concomitante ou non à sa demande de cotisation au régime général.

Cette demande sera automatiquement acceptée.

5.4.1.3. Fonctionnement du dispositif

Les parts salarié et employeur de cotisation correspondant au supplément d'assiette (et donc à une activité à temps plein) sont, pour la durée d'application du présent accord ou jusqu'au renoncement du salarié, respectivement prises en charge par le salarié (pour les cotisations salariales) et par l'employeur (pour les cotisations patronales).

5.4.1.4. Modalités de sortie du dispositif

Le salarié peut décider de renoncer à cotiser comme un temps plein quand il le souhaite, sous réserve d'en faire la demande écrite trois mois avant auprès de la DRH.

Dans l'hypothèse où il avait choisi de cotiser comme un temps plein pour le régime général et complémentaire, il peut faire le choix de ne renoncer à cotiser que pour le régime complémentaire.

5.4.1.5. Information des seniors sur leurs conditions de départ à la retraite

Les réformes des retraites passées et à venir ont pour conséquence de rendre plus complexe pour les salariés le suivi de leurs droits à retraite.

Soucieuse d'apporter à ses salariés une vision la plus exacte possible des conditions de leur départ à la retraite, l'entreprise s'engage à fournir aux seniors de 59 ans et plus, un bilan de retraite personnalisé, dans les quatre mois suivant leur demande auprès de la Direction des Richesses Humaines.

De plus, dans le cadre de la préparation de leur retraite, l'entreprise met à disposition une formation accessible aux seniors qui en font la demande. Cette formation vise notamment à expliquer le fonctionnement du régime général, des régimes complémentaires de retraite et à préparer les salariés à la cessation d'activité.

5.4.2. La cessation anticipée d'activité pour les parents d'un enfant ou conjoint en situation de handicap

Les salariés parents d'un enfant reconnu handicapé, ou dont le conjoint est en situation de handicap peuvent bénéficier d'un dispositif de cessation anticipée d'activité sous réserve de justifier des conditions cumulatives suivantes :

- être volontaire pour cesser son activité selon le dispositif du présent accord ;
- ne pas être en mesure de liquider ses droits à retraite ;
- compter 15 années au moins au service de la MAIF ;
- avoir élevé au moins un enfant, reconnu handicapé, ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 %, apprécié par l'administration compétente et donnant droit à une allocation ou à une prestation de compensation financée par l'administration et avoir eu cet enfant, pendant un minimum de 8 ans à charge (d'un point de vue fiscal) ;

ou

- justifier d'une période minimale de 8 ans de vie commune avec son conjoint, partenaire de PACS ou concubin, en situation de handicap (le salarié dont le conjoint est en situation de handicap devra présenter l'un des justificatifs suivants, en cours de validité : carte mobilité inclusion mention « invalidité » ou carte d'invalidité à 80% encore valable ou rente pour accident du travail d'au moins 40% ou pension militaire pour invalidité d'au moins 40%).

Les salariés éligibles peuvent donc, à leur demande, bénéficier d'une cessation d'activité d'au maximum 5 ans, à compter de leur âge légal de départ en retraite moins 5 ans.

En contrepartie, le salarié bénéficiaire perçoit un salaire d'inactivité qui lui sera versé à compter de la cessation d'activité et jusqu'à son départ en retraite et au plus tard à l'âge légal.

Le montant du salaire d'inactivité est plafonné à 60K€ bruts par an. Afin de permettre un niveau de ressource suffisant aux salariés en dispense d'activité, tout en assurant un équilibre par rapport à ceux qui maintiennent une activité dans l'entreprise, le montant du salaire d'inactivité est calculé selon un taux dégressif par tranche de rémunération du salarié :

Salaire annuel brut : S	Taux du salaire d'inactivité
S < 38K€	80 %
38K€ ≤ S < 43K€	70 %
43K€ ≤ S < 48K€	60 %
S ≥ 48K€	50 %

Ces taux sont appliqués à chaque tranche de la rémunération du salarié pour calculer le salaire d'inactivité. Par exemple, un salarié dont la rémunération est de 45 K€ percevra un salaire d'inactivité de $(0.8 * 38 \text{ K€}) + (0.7 * 5 \text{ K€}) + (0.6 * 2 \text{ K€})$.

Le salaire de base additionné de la prime de vacances sert d'assiette au calcul du « salaire d'inactivité » (salaire de base annuel brut du bénéficiaire à la date de cessation d'activité, celui-ci étant composé de 12 mensualités et d'une prime de vacances, à l'exclusion de tout autre accessoire de salaire).

Les salariés ayant exercé à temps partiel pendant tout ou partie de leur carrière bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, sous réserve d'avoir effectivement travaillé pendant au moins 15 années à la MAIF.

Si le salarié qui sollicite une cessation d'activité au titre du présent accord compte au moins 15 années à temps plein au service de la MAIF, la rémunération de référence pour le calcul du salaire d'inactivité est basée sur le salaire à temps plein.

Dans le cas contraire, la rémunération de référence pour le calcul du salaire d'inactivité est définie proportionnellement au temps de travail accompli au cours des 15 années précédant la cessation d'activité.

Le salaire d'inactivité est exempt de toute mesure d'évolution individuelle.

Ce salaire d'inactivité fait l'objet des prélèvements inhérents à l'ensemble des salaires dans l'entreprise, notamment en matière de cotisations au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire.

Le salarié qui souhaite bénéficier de la cessation anticipée d'activité adresse une demande écrite à la Direction des Richesses Humaines dans les 3 mois qui précèdent la mise en œuvre de la mesure souhaitée.

Pendant la période d'inactivité, le contrat de travail des bénéficiaires se poursuit et le salarié reste soumis aux obligations de loyauté qui le lient à l'entreprise.

Les salariés s'engagent par écrit à :

- n'exercer pendant cette période aucune activité professionnelle rémunérée sans en avoir préalablement informé la MAIF qui le cas échéant, pourra prendre toute mesure qui s'impose. La reprise d'une activité professionnelle régulière, comme travailleur indépendant ou au service d'un autre employeur, ne peut être compatible avec la situation de cessation anticipée d'activité organisée par le présent accord.

- ne pas solliciter les allocations de l'assurance chômage, ni les indemnités journalières de l'assurance maladie de la sécurité sociale.

- ne pas exiger la reprise des activités salariées à la MAIF.

A l'échéance de la date anniversaire de l'âge légal du départ à la retraite du salarié, le versement du salaire d'inactivité cesse de plein droit. Le salarié peut alors choisir entre les options suivantes :

- liquidation des droits à la retraite. La vocation de la cessation anticipée d'activité avec versement d'un salaire d'inactivité est d'opérer une transition entre la vie active du salarié et le départ en retraite. La liquidation des droits à la retraite du salarié constitue la sortie normale du dispositif. Le salarié qui demande alors la liquidation de ses droits à la retraite perçoit une indemnité de départ à la retraite en vigueur dans l'entreprise au moment de son départ.

Dans l'hypothèse où le salarié ne bénéficie pas de droits lui permettant de liquider sa retraite ou d'une réforme des retraites retardant l'âge légal du départ à la retraite, il peut solliciter un congé sans solde dans l'attente de son départ à la retraite.

Par exception, le salarié peut solliciter une reprise d'activité dans un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment à la cessation d'activité.

Le salarié informe alors l'employeur de son choix, par écrit, au plus tard trois mois avant son âge de départ à la retraite tel qu'envisagé à la prise d'effet de la cessation anticipée d'activité.

ARTICLE 6 : LA POSSIBILITE D'ETRE PRESENT POUR UN PROCHE

Convaincue que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est source d'épanouissement et de performance, l'entreprise entend poursuivre le développement de sa politique sociale en ce sens.

Les parties signataires ont convenu de renforcer les mesures liées à l'accompagnement de leurs proches par les salariés, dans leur rôle de parent et/ou en tant qu'aidant, afin de s'inscrire dans l'évolution des schémas de vie dans la société d'aujourd'hui.

Les parties constatent que ce terme « d'aidant » recouvre une grande variété de situations et n'a pas vocation à être défini de manière restrictive ; aussi, elles conviennent de préciser pour chacune des mesures développées ci-après, les conditions dans lesquelles elles trouvent à s'appliquer.

6.1. Accompagner la parentalité

Les parties signataires rappellent que la prise en compte des contraintes liées à la vie personnelle et familiale fait partie intégrante de la politique sociale de l'entreprise depuis de nombreuses années et se concrétise par de nombreux dispositifs.

6.1.1. Les mesures liées à la naissance ou à l'arrivée d'un enfant au foyer

6.1.1.1. Les possibilités d'aménagement du temps et des conditions de travail

Les parties conviennent que les salariées enceintes peuvent bénéficier, suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur :

- A partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et jusqu'à la fin du 2^e mois de grossesse, d'une réduction de leur durée de travail équivalant à une demi-heure par jour,
- A partir du 3^e mois de grossesse, d'une réduction de leur durée du travail équivalant à une heure par jour.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, la réduction horaire s'appliquera sur la durée hebdomadaire théorique à réaliser, le compteur débit / crédit étant neutralisé sur la partie comprise entre la durée hebdomadaire réduite et la durée hebdomadaire théorique.

A partir du 7^e mois de grossesse et jusqu'à son départ en congé maternité, la salariée télétravailleuse pourra bénéficier, à sa demande, de la possibilité de télétravailler au-delà du nombre de jours prévu au forfait fixé par avenant, en respectant 1 jour minimum de présence sur site par semaine, fixé en concertation avec son manager.

Par ailleurs, afin de faciliter la reprise d'activité au retour d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental total, les salariés concernés ont la possibilité de réduire d'une heure la durée quotidienne de travail pendant une période de 14 jours calendaires à compter de la date de reprise, suivant des modalités convenues avec le manager.

Le manager portera une attention particulière à la charge de travail confiée aux salariés sur les périodes pendant lesquels ils bénéficient de ces aménagements du temps de travail.

Ces réductions du temps de travail sont accessibles à chaque salarié, mais seuls les titulaires bénéficient du maintien de salaire.

En application du principe d'équilibre entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales, il est rappelé que l'entreprise veille par ailleurs à ce que les contraintes de déplacements professionnels des futurs parents soient limitées dans les 15 jours précédant ou suivant la date prévisible de naissance ou d'adoption de l'enfant, et que la prise de congés leur soit également facilitée durant cette même période.

6.1.1.2. L'amélioration du congé maternité

Les parties rappellent que les salariées enceintes titulaires bénéficient d'un congé maternité d'une durée de 20 semaines calendaires pour la naissance du 1^{er} ou du 2^e enfant et hors situations de grossesse multiple.

6.1.1.3. L'amélioration du congé parentalité destiné au second parent

Les parties soulignent que la prise en compte de la parentalité s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité entre les deux parents. Leur participation équilibrée à la vie professionnelle et à la vie privée constitue une condition nécessaire à un développement harmonieux de la société.

Il est rappelé qu'en application de l'article L1225-35 du Code du travail, tout salarié, père ainsi que, le cas échéant, conjoint salarié de la mère ou personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie, sans condition d'ancienneté, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans la lignée des précédents accords, et parce que l'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour les deux parents d'exercer et de partager les responsabilités liées à leur parentalité, l'entreprise poursuit l'amélioration du congé parentalité en augmentant sa durée totale à 8 semaines calendaires comprenant le congé naissance de 3 jours ouvrables prévu à l'article L.3142-1 du code du travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à maintenir le salaire net pendant l'intégralité du congé parentalité à ses salariés titulaires, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale.

6.1.1.4. L'accompagnement des congés maternité, adoption, parentalité, parental

Avant son départ en congé maternité, congé d'adoption, congé parentalité ou congé parental, un entretien sera proposé au salarié afin d'organiser le départ en congé et d'évoquer les conditions de la reprise ultérieure d'activité, lorsque cela est possible.

Au cours de cet entretien, mené par le responsable hiérarchique, sont notamment abordés les points suivants :

- La date du début du congé ;
- La prise des congés payés acquis ;
- Les modalités de passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée ;
- La date présumée du retour dans l'entreprise ;
- Les souhaits éventuels du salarié à son retour dans l'entreprise (reprise à temps plein ou temps partiel, modalités de mise en œuvre de la réduction temporaire de la durée quotidienne du travail à la reprise...).

Il est précisé que cet entretien est proposé aux deux parents (mère et père ainsi que, le cas échéant, conjoint salarié de la mère, personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle).

En effet, il est constaté une prédominance des temps partiels féminins. Aussi, l'entreprise souhaite communiquer davantage à destination des pères, afin de leur présenter les dispositifs liés à la parentalité (congé parental à temps plein ou temps partiel).

Au retour du salarié après le congé, un entretien professionnel lui sera proposé par son responsable hiérarchique afin de définir les conditions de sa reprise d'activité. Au cours de cet entretien, seront examinés les éventuels besoins d'accompagnement spécifique ou de

formation du salarié, notamment en cas de changement de méthodes ou d'outils de travail ou de souhait d'évolution.

Ce moment d'échange pourra également être l'occasion d'évoquer le bilan de la tenue de poste ainsi que les objectifs à venir, dans l'hypothèse où l'entretien individuel n'aurait pas pu se tenir avant le départ.

Cet entretien sera suivi, dans le mois qui suit, par un échange avec le Responsable Ressources Humaines.

Il est rappelé que les salariés de retour d'un congé maternité, congé d'adoption, congé parentalité ou congé parental figurent parmi les bénéficiaires privilégiés des périodes de professionnalisation prévues aux accords de branche des 14 octobre 2004 et 22 juin 2007 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

6.1.2. Les mesures générales d'accompagnement de la parentalité et la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

6.1.2.1. Les aides à la garde d'enfant et à la vie domestique

L'entreprise rappelle qu'en application des accords précédents, les salariés bénéficient d'une prime de garde d'enfant versée dans les conditions déterminées par l'accord du 18 décembre 2007 amendé par les accords NAO du 25 janvier 2008, du 23 février 2010 et du 28 février 2019. Ces conditions sont rappelées ci-après à titre informatif.

Bénéficiaires

La prime de garde d'enfant est attribuée, sans condition d'ancienneté :

- aux salariés MAIF pères, mères ou désignés tuteurs légaux d'un enfant de moins de 11 ans ;
- aux salariés MAIF dont le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin assume de manière exclusive la charge d'un enfant de moins de 11 ans vivant au sein de leur foyer ; ce dispositif vise par exemple les cas où le deuxième parent de l'enfant est soit déchu de l'autorité parentale, soit décédé...

Lorsque le père et la mère ont la qualité de salarié bénéficiaire, ils s'accordent pour déterminer lequel des deux perçoit la prime. A défaut d'accord, la prime est versée à la mère.

Durée d'attribution de la prime

Cette prime est versée, pour chaque enfant, dès le premier jour du mois de naissance ou de l'adoption de l'enfant et jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel survient le 11^e anniversaire de l'enfant.

Modalités de versement de la prime

Cette prime fait l'objet d'un versement mensuel, au prorata du temps de travail contractuel, figurant sur le bulletin de paie.

- Enfants de moins de 6 ans

Le versement de la prime de garde d'enfant s'effectue sous la forme d'un Chèque Emploi Service Universel (CESU), d'une valeur, à la date de signature du présent accord, de 102,06€ (base temps complet pour un enfant).

A la demande du bénéficiaire, elle pourra toutefois être versée en numéraire, par virement bancaire à hauteur de 102,06€ bruts, soumis à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

- Enfants de 6 à 11 ans

Le versement de la prime de garde d'enfant s'effectue sous la forme d'un Chèque Emploi Service Universel (CESU), d'une valeur, à la date de signature du présent accord, de 102,06€ (base temps complet pour un enfant).

A la demande du bénéficiaire, elle pourra toutefois être versée en numéraire, par virement bancaire :

- à hauteur de 82,43€ bruts, soumis à cotisations sociales et impôts sur le revenu pour les salariés des classes 1 à 4 et pour les salariés relevant de la classe 5 dont le salaire de base mensuel est inférieur à 4169,78€ bruts.

- à hauteur de 66,14€ bruts soumis à cotisations sociales et impôts sur le revenu pour les salariés relevant de la classe 5 dont le salaire de base mensuel est supérieur à 4169,78€ bruts ainsi que pour les salariés relevant des classes 6 et 7.

Par ailleurs, il est rappelé, à titre indicatif, que l'entreprise propose, à date, aux salariés des solutions de garde d'enfant via la réservation de 60 berceaux dans le réseau de crèche Babilou et prend en charge la mise à disposition d'une plateforme proposant une large gamme de conseils et services liés à la parentalité pour une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

6.1.2.2. La prise en compte des contraintes de parentalité dans l'organisation des formations et séquences de travail inhabituelles

Pour l'organisation des stages de formation et des séquences de travail inhabituelles qui nécessitent un déplacement important ou l'adaptation à des contraintes d'exercice de l'activité inhabituelles, la Direction des Richesses Humaines examine les contraintes familiales exprimées par les salariés et recherche, en concertation avec le manager et l'intéressé, des solutions adaptées.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise propose une prise en charge des frais de garde d'enfants aux salariés qui doivent se déplacer dans le cadre de leur activité professionnelle (mission ou formation) dans la mesure où ils sont dûment justifiés, proches des tarifs pratiqués par les associations d'assistantes maternelles et validés par le manager. Ce dernier apprécie les conditions du déplacement et notamment le fait qu'il fasse ou non partie de l'activité normale du salarié. Ces indemnités font l'objet d'une mention sur le bulletin de salaire et sont assujetties aux charges sociales et fiscales.

6.1.2.3. Les mesures favorisant la présence parentale et l'exercice des responsabilités familiales

L'entreprise rappelle que l'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour les deux parents d'exercer, et de partager les responsabilités liées à leur parentalité.

Il est précisé dans le présent accord les périodes d'autorisation d'absence pour événements familiaux liés à la parentalité, qui se comptent en jours calendaires ou ouvrables selon les cas, et peuvent être prises en fonction du besoin et du motif par journée(s), demi-journée(s) ou en heure, à la demande du salarié, dans la limite du nombre de jours autorisés.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, les autorisations ne se cumulent pas, sauf en cas :

- de rentrée simultanée de plusieurs enfants,
- d'annonce du handicap de l'enfant
- d'hospitalisation simultanée de plusieurs enfants.

L'autorisation d'absence rentrée scolaire est donnée le jour de la rentrée scolaire de l'enfant.

Cette demi-journée peut être prise, avec l'accord de l'encadrement, sous forme d'une réduction horaire de 3h30 qui peut être prise en deux séquences en début et en fin de journée par le parent.

Ces absences peuvent être prises au cours de la semaine de la rentrée scolaire ou la semaine suivante avec l'accord du responsable hiérarchique.

Evènements	Loi (sans conditions d'ancienneté)	CCN (sous condition de titularisation)	MAIF Durée maximale d'autorisation d'absence rémunérée
Annonce handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant apprentissage thérapeutique ou cancer	5 jours ouvrables	/	5 jours ouvrables
Rentrée scolaire	/	1 journée par an pour les enfants de moins de 7 ans	½ journée par évènement jusqu'au collège / 2h pour le lycée 1 jour quel que soit l'âge pour un enfant handicapé
Maladie grave de l'enfant Enfant à charge de moins de 18 ans sur présentation du certificat médical	3 jours par an, enfant de moins de 16 ans, non rémunéré 5 jours par an non rémunéré si au moins 3 enfants	3 jours par an en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, rémunéré	3 jours calendaires par évènement (6 mois d'ancienneté)
Hospitalisation d'un enfant à charge et mineur sans limite d'âge pour les enfants handicapés	/	/	1 semaine par an (6 mois d'ancienneté)

6.1.3. Les mesures spécifiques aux familles monoparentales

L'entreprise souhaite également porter une attention particulière aux situations des familles monoparentales. En effet, il est constaté au sein de la société une augmentation du nombre de familles monoparentales, phénomène accentué par la pratique de la garde alternée.

La famille monoparentale est définie de la façon suivante : une famille composée d'un adulte isolé (vivant sans conjoint/concubin), avec son ou ses enfant(s) célibataire(s), mineur(s) (sans condition d'âge pour les enfants handicapés) et vivant au foyer dont il assume seul la charge.

Les parties conviennent que les dispositifs améliorés précédemment évoqués participent à l'amélioration de vie familiale des familles monoparentales. Par ailleurs, des démarches personnalisées sont déjà mises en œuvre pour les familles monoparentales (assistante sociale, management de proximité...).

Aussi, l'entreprise s'engage à poursuivre le respect des principes suivants :

- Porter une attention particulière aux salariés en situation de monoparentalité ;
- Aménager quand cela est possible, le temps et les conditions de travail en fonction des besoins des salariés en situation de monoparentalité ;
- Assurer dès le recrutement, l'accès aux mêmes opportunités de parcours professionnel pour les salariés en situation de monoparentalité ;
- Aider autant que possible les salariés en situation de monoparentalité pour la garde d'enfant.

Cet engagement se concrétise également par la mise en œuvre d'un accompagnement de la mobilité géographique.

En effet, considérant la difficulté des familles monoparentales pour organiser une mobilité géographique, et plus particulièrement lors du déménagement, les mesures relatives à la mobilité sont améliorées pour les salariés assumant seuls la charge de ses enfants.

Aussi, il sera proposé aux collaborateurs concernés de bénéficier :

- Soit de la prise en charge d'une option supplémentaire du forfait d'aide au déménagement (par exemple : emballage et déballage des cartons) ;
- Soit de l'attribution d'un jour calendaire supplémentaire d'absence rémunérée en cas de déménagement.

Ces propositions seront validées par la Direction des Richesses Humaines, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

6.2. Permettre au salarié d'être présent pour un/des proche(s)

6.2.1. Les mesures en soutien des salariés ayant un conjoint et/ou un enfant en situation de handicap

A titre liminaire, il est précisé que le conjoint s'entend de la personne mariée, partenaire de PACS ou vivant maritalement avec le salarié.

Pour bénéficier des dispositifs d'accompagnement afférents :

- Le salarié dont le conjoint est en situation de handicap devra présenter l'un des justificatifs suivants, en cours de validité : carte mobilité inclusion mention « invalidité » ou carte d'invalidité à 80% encore valable ou rente pour accident du travail d'au moins 40% ou pension militaire pour invalidité d'au moins 40%.
- Le salarié dont l'enfant est en situation de handicap devra présenter la notification MDPH en cours de validité précisant les dispositifs d'aide et de compensation du handicap de l'enfant. Si l'enfant est âgé de plus de 20 ans, le salarié devra justifier, en plus, que l'enfant vit à son domicile et qu'il est fiscalement à sa charge.

6.2.1.1. Aménagement du temps et des horaires de travail

L'entreprise rappelle qu'un certain nombre de mesures ont été mises en place afin d'aider les salariés en situation effective de travail, à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle, en créant des conditions favorables à l'exercice de l'activité, malgré les contraintes liées au handicap de leur conjoint et/ou d'un enfant.

Ces mesures, non financées par la dotation budgétaire spécifique liée au handicap (article 8.2 de l'accord Handicap), s'appliquent au bénéfice des salariés ayant un conjoint et/ou étant parents d'un enfant, sous réserve du respect de certaines conditions conformément aux textes ou pratiques en vigueur ayant instauré ces mesures.

A la date de la signature du présent accord, les mesures existantes sont les suivantes :

- Adaptation de la planification

Les salariés MAIF peuvent bénéficier d'un aménagement de la planification de leur temps de travail afin de faciliter l'accompagnement de l'enfant ou du conjoint reconnu handicapé.

- Durée et organisation du temps de travail

Conformément aux dispositions relatives au temps partiel en vigueur à la date de signature du présent accord, dans l'hypothèse où le manager ne peut accéder favorablement à toutes les demandes de temps partiel, l'ordre de priorité s'établit en fonction des situations

personnelles respectives, en prenant en considération notamment le handicap du conjoint, de l'enfant, de l'ascendant ou du descendant, dépendant à charge.

En outre, il est rappelé que l'accord relatif au projet OSER permet aux salariés relevant de l'horaire variable (principe 2.1 et 3 dudit accord, hors CATS et Points d'Accueil) de bénéficier de règles plus souples d'organisation du temps de travail.

De plus, une attention particulière sera portée aux demandes de congés des salariés sur les périodes de fermeture de l'établissement d'accueil des enfants handicapés.

6.2.1.2. Autorisations d'absence rémunérées

Sur présentation de justificatifs, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence pour accompagner son enfant ou son conjoint chez un spécialiste ou un autre praticien pour la réalisation de soins particuliers en lien avec le handicap ou pour faire face à un besoin impérieux en lien avec l'établissement d'accueil de l'enfant ou du conjoint. Ces absences sont fractionnables, en heures ou ½ journées, dans la limite de 4 jours par an.

Par ailleurs, à l'occasion de la rentrée scolaire, tout salarié titulaire, père, mère, d'un enfant reconnu handicapé, bénéficie d'une journée d'absence rémunérée à ce titre, selon les conditions en vigueur dans l'entreprise, quel que soit l'âge de l'enfant.

Enfin, il est rappelé que tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez son enfant, dans les modalités prévues à l'article 6.1.2.3. du présent accord.

Ces autorisations d'absence sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif et doivent à ce titre figurer dans le planning individuel de gestion des absences.

6.2.1.3. Prime garde d'enfant

La prime garde d'enfant est attribuée, sans condition d'ancienneté, au salarié de la MAIF père ou mère, en situation de travail effective, au prorata de son temps de travail et assumant la charge d'un enfant handicapé au sens du présent accord, quel que soit son âge.

Le versement de la prime s'effectue soit mensuellement sous la forme d'un Chèque Emploi Service Universel (CESU) d'une valeur, à la date de signature du présent accord, de 102,06€, soit sous la forme d'une prime mensuelle d'un montant, à la date de signature du présent accord, de 82,43€ bruts, payée avec le salaire et soumise à l'ensemble des cotisations sociales et impôts sur le revenu.

6.2.1.4. Prime d'aide en faveur du salarié dont le conjoint est en situation de handicap

Sans condition d'ancienneté, le salarié de la MAIF, en situation de travail effective, dont le conjoint est en situation de handicap au sens du présent accord, bénéficie d'une aide versée soit mensuellement sous la forme d'un Chèque Emploi Service Universel (CESU) d'une valeur, à la date de signature du présent accord, de 102,06€, soit sous la forme d'une prime mensuelle d'un montant, à la date de signature du présent accord, de 82,43€ bruts, payée avec le salaire et soumise à l'ensemble des cotisations sociales et impôts sur le revenu.

6.2.1.5. Temps partiel

Dans le but de favoriser l'accompagnement des situations de handicap, les salariés parents d'enfants handicapés, qui bénéficient d'un temps partiel dans les conditions visées par l'accord en vigueur, auront la possibilité de cotiser à hauteur du salaire correspondant à

une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général d'une part, et au titre du régime complémentaire d'autre part.

Les parts salariale et employeur de cotisation au régime général et, le cas échéant, au régime complémentaire, correspondant à une activité à temps plein seront alors, pour la durée d'application du présent accord ou jusqu'au renoncement du salarié, prises en charge respectivement par le salarié et par l'employeur pour les parties qui leur correspondent.

6.2.2. Les mesures en soutien des salariés accompagnant un proche fragilisé en raison de son état de santé ou de la perte d'autonomie

6.2.2.1 Les autorisations d'absence pour accompagner son conjoint

Les salariés comptant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient d'autorisations d'absences rémunérées à hauteur de 3 jours maximum par an pour être présents aux côtés de leur conjoint en cas de maladie grave, sur présentation d'un justificatif.

Evènements	Loi (sans conditions d'ancienneté)	CCN (sous condition de titularisation)	MAIF Durée maximale d'autorisation d'absence rémunérée
Maladie grave du conjoint sur présentation du certificat médical	/	/	3 jours calendaires (6 mois d'ancienneté)

6.2.2.2. Les mesures en faveur des salariés tuteurs d'une « personne protégée » en situation de handicap

Le présent article prévoit que les salariés MAIF qui auront été désignés tuteurs légaux d'une personne reconnue handicapée par décision de justice, pourront bénéficier, selon les mêmes conditions que les conjoints ou parents de personnes handicapées :

- D'une adaptation de la planification de leur temps de travail,
- D'une autorisation d'absence pour accompagner la personne reconnue handicapée chez un spécialiste ou pour la réalisation de soins particuliers, dans la limite des droits accordés aux salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap.

6.2.2.3. L'amélioration des congés légaux en faveur des aidants

Face au vieillissement de la population et aux évolutions sociétales, les parties constatent que les salariés sont de plus en plus fréquemment appelés à exercer un rôle d'aidant auprès d'un proche fragilisé par son état de santé ou sa perte d'autonomie. Elles souhaitent ainsi favoriser l'accompagnement des salariés en améliorant les dispositions prévues par la réglementation dans le cadre des congés suivants :

Congé de proche aidant (articles L.3142-16 et suivants du Code du travail), destiné à accompagner un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Congé de présence parentale (articles L.1225-62 et suivants du Code du travail), destiné à accompagner un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap grave, ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Congé de solidarité familiale (articles L.3142-6 et suivants du Code du travail), destiné à accompagner un proche en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Les conditions et modalités de ces congés sont définies par la réglementation en vigueur qui prévoit également une indemnisation dont le montant et la durée varie selon les congés. Dans le cadre du présent accord, MAIF s'engage à verser au salarié concerné un complément d'indemnisation à hauteur de 100% de l'indemnité légale sur la période d'indemnisation prévue par la réglementation, dans la limite du salaire net mensuel de base du salarié.

A date de signature du présent accord, cette indemnité est calculée comme suit :

	Indemnisation légale	Complément MAIF
Congé de proche aidant	62,44€ nets / jour pendant 66 jours	62,44€ nets / jour pendant 66 jours soit un total de 124,88€ nets / jour
Congé de présence parentale	62,44€ nets / jour pendant 310 jours	62,44€ nets / jour pendant 310 jours soit un total de 124,88€ nets / jour
Congé de solidarité familiale	60,55€ nets / jour pendant 21 jours	60,55€ nets / jour pendant 21 jours soit un total de 121,10€ nets / jour

MAIF s'engage en outre, sur la période du présent accord, à examiner l'hypothèse d'une évolution du régime de prévoyance qui pourrait permettre d'améliorer le niveau d'indemnisation des salariés concernés.

Aussi, les parties signataires conviennent que cet engagement de complément d'indemnisation prévue au présent article sera caduque dès lors que s'y substitueraient des dispositions plus favorables au titre de l'évolution du régime de prévoyance.

Dans le cadre de l'un des congés visés par le présent article, le salarié bénéficiant du complément de rémunération versé par MAIF conserve le maintien des garanties collectives en matière de santé et de prévoyance, les cotisations restant réparties entre l'employeur et le salarié selon les modalités applicables dans l'entreprise.

6.2.2.4. L'assouplissement du télétravail dans le cadre du rôle d'aidant

Dans le cadre du présent article, l'aidant est défini comme un salarié qui vient en aide pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'un membre de sa famille (ascendant, descendant, frère ou sœur du salarié) en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

Le rôle d'aidant nécessite une proximité du salarié auprès de la personne aidée qui peut s'avérer complexe à articuler avec son activité professionnelle.

Afin de limiter les contraintes rencontrées dans ce type de situation (trajets...), le salarié télétravailleur peut solliciter un aménagement des conditions de réalisation de son activité en télétravail :

- En télétravaillant depuis un lieu privé autre que son domicile (dans le cas d'une impossibilité technique temporaire inopinée, le télétravailleur en informe son encadrement dans les plus brefs délais afin d'envisager soit les conditions de retour sur site, soit la pose d'un congé) ;
- Et/ou en dérogeant à la présence sur site obligatoire dans la limite de 2 semaines non consécutives par mois ;
- Et/ou en augmentant son forfait de télétravail dans la limite de 12 jours par mois.

Cet aménagement est soumis à validation du manager après concertation avec le référent RH de proximité et est mis en œuvre pour une durée maximale de 3 mois. A l'issue, la situation pourra être réétudiée à la demande du salarié afin d'envisager d'éventuelles mesures d'aménagement des conditions de réalisation de son activité.

L'accompagnement de l'assistante sociale peut être sollicité par l'une ou l'autre des parties pour échanger sur l'opportunité et les modalités de mise en œuvre de cet aménagement.

6.3. Le don de jours

Les parties entendent préciser les conditions de mise en œuvre du don de jours prévu par l'accord du 22 juillet 2014 relatif au Compte Epargne Temps et modifié par l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 10 décembre 2020 et par l'article V de l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire du 20 février 2020.

Le don de jours, reposant sur un principe de solidarité entre salariés, fait partie des dispositifs permettant l'accompagnement des salariés dans leur rôle d'aidant et de soutien auprès de leurs proches, que ce soit pour être présent à leurs côtés, ou pour bénéficier d'un temps de répit eu égard à l'investissement constant que l'accompagnement du proche nécessite.

A ce titre, il est rappelé, dans la continuité des accords précédents, que peuvent bénéficier du don de jours :

- Les salariés parents d'un enfant gravement malade ou dont le conjoint, partenaire de PACS ou concubin est gravement malade, conformément à l'article L.1225-65-2 du Code du travail ;
- Les salariés parents d'enfants handicapés ou dont le conjoint est en situation de handicap au sens du présent accord ;
- Les salariés assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Les salariés dont le conjoint, partenaire de PACS ou concubin est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Les salariés accompagnant un proche (tel que défini par l'article V de l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire du 20 février 2020) victime d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Par ailleurs, sur décision du Service social, l'octroi de dons de jours de repos complémentaire à un salarié qui aurait déjà utilisé un nombre conséquent de son stock de congés (acquis et épargnés), sans pour autant l'avoir totalement épuisé, pourra être envisagé.

Il est également rappelé que l'entreprise abonde l'utilisation des jours issus des dons de jours à hauteur de 20%, dans la limite de 8 jours pour une période d'absence de 40 jours. A titre d'exemple, pour un salarié bénéficiant de 10 jours donnés par les salariés, l'entreprise abonde à hauteur de 2 jours supplémentaires.

Afin de mieux faire connaître le dispositif du don de jours aux salariés qui pourraient en avoir besoin, l'entreprise s'engage à renforcer la communication à ce sujet et notamment à enrichir l'espace dédié sur Agora.

Par ailleurs, au jour de la signature du présent accord, le stock de jours donnés par les salariés présente un niveau suffisant par rapport aux besoins d'utilisation identifiés. Toutefois, dans l'hypothèse où le niveau de ce stock viendrait à diminuer de façon significative, des actions de communication seront mises en œuvre par l'entreprise auprès des salariés afin de faire appel aux dons.

ARTICLE 7 : DES ORGANISATIONS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTES A TOUS

7.1. La prévention des risques professionnels et l'analyse d'impacts RH dans le cadre des projets de transformation

L'entreprise, soucieuse d'éviter les risques professionnels et notamment psychosociaux, s'engage à examiner les projets importants de l'entreprise sous l'angle de la qualité de vie au travail et à en anticiper les impacts afin d'accompagner au mieux les transformations de l'entreprise.

Les acteurs qui assurent le pilotage des projets et l'animation des équipes dédiées développeront en amont desdits projets, dès la phase de conception et/ou de cadrage, une démarche de prévention et des mesures d'accompagnement au changement au profit des salariés concernés. Celles-ci pourront s'appuyer en fonction de leur nature, de leur ampleur et leur de complexité sur :

- un partage des finalités, des objectifs et du contexte du projet avec les responsables métiers et les futurs utilisateurs ;
- un processus de co-construction avec les acteurs précités des procédures, des chantiers d'accompagnement et des formations dans une logique d'usage ;
- une méthodologie qui tient compte de l'analyse de l'activité et du travail en situation réelle ;
- une analyse d'impact RH et RPS sur les conditions, le contenu et l'environnement du travail.

A ce titre, les acteurs impliqués dans la conduite de projets seront conseillés et accompagnés par la Direction appui aux projets, par le responsable de la prévention des risques professionnels et par la fonction Richesses Humaines en vue de faciliter l'intégration de cette démarche lors des différentes phases du projet, sans occulter les enjeux de l'animation de l'équipe projet.

Une grille d'analyse d'impacts (annexée au présent accord à titre d'exemple – annexe 5) pourra servir de base de travail commune à ces différents acteurs.

7.2. Les espaces de travail au service de l'ambition et des usages utiles à notre transformation

Outre des aménagements dans le total respect des normes immobilières (bruit, luminosité...), la qualité et la pertinence des espaces de travail au service de l'activité constituent pour la MAIF des éléments importants pour le développement de la coopération, du partage et de la convivialité.

Les parties signataires conviennent de l'utilité d'une méthodologie de conception et d'innovation itérative qui saura conjuguer la diversité des usages, des cultures, des envies, des compétences et des expertises techniques internes et externes.

A ce titre, les projets d'aménagements des espaces de travail privilégieront :

- la prise en compte des réalités de l'activité et de l'ergonomie des espaces et des équipements,
- la coopération et le partage d'informations,
- la concentration et la confidentialité nécessaires à la réalisation d'un travail de qualité,
- la modularité et la flexibilité,
- la convivialité et le bien-être,
- la digitalisation au service de l'occupant.

Ces démarches, centrées sur l'expérience et les parcours utilisateurs, tiendront également compte des principes d'action de développement durable et notamment de nos

engagements en faveur de la transition énergétique, de la maîtrise de l'énergie et de la qualité de l'air. A titre d'information, l'entreprise s'engage, autant que possible, dans une démarche de labellisation de ses locaux de travail.

7.3. Les aménagements de travail

Afin de permettre à chacun de se sentir à l'aise dans son environnement de travail, l'entreprise veillera à privilégier des aménagements de travail inclusifs.

Ainsi, les espaces de travail seront progressivement aménagés, autant que possible, de manière à ce que tout salarié, quelle que soit sa morphologie, sa situation de santé, son genre ou ses spécificités puisse les investir confortablement, sans être obligé de solliciter des adaptations.

7.4. L'accompagnement du télétravail

Le déploiement du télétravail dans l'entreprise a impliqué la mise en œuvre de modalités permettant d'assurer aux collaborateurs de l'entreprise, qu'ils soient télétravailleurs ou collègues de télétravailleurs, des conditions de travail, de santé et de sécurité convenables et des matériels informatiques et téléphoniques adaptés.

Dès lors qu'ils s'inscrivent dans le processus de télétravail, les salariés s'engagent sur le fait qu'ils bénéficient à leur domicile de conditions matérielles adaptées à leur activité (éclairage, posture de travail...) permettant de préserver leur santé sur le long terme.

En complément, dans cette optique, l'entreprise s'engage, dans sa mise en œuvre et pour respecter la qualité de vie au travail des collaborateurs MAIF, notamment à :

- Veiller à l'équilibre du collectif : par son approche collective du télétravail, la MAIF aide les managers à poser un cadre adapté à l'activité en mode hybride télétravail / présentiel. Décliné par direction métier, ce cadre permet au collaborateur d'évoluer dans l'exercice de ses missions avec des repères clés, qu'il soit à son domicile ou sur site.
- Prévenir les risques professionnels du télétravailleur, par la mise à disposition d'un guide de bonnes pratiques du télétravail accessible sur l'intranet, l'organisation d'une démarche de sensibilisation des collaborateurs sur les aspects ergonomiques, la prévention de la fatigue visuelle et la lutte contre la sédentarité par des films pédagogiques disponibles sur l'intranet, la possibilité de conseils personnalisés par l'équipe de santé au travail formée aux études de postes ergonomiques.
- Accompagner l'encadrement de l'entreprise sur l'adaptation des pratiques managériales aux situations de travail hybride

ARTICLE 8 : LES INDICATEURS DE SUIVI

Le suivi de l'accord, notamment par le biais des indicateurs définis ci-après, s'effectuera dans les conditions prévues par l'accord relatif à la négociation obligatoire dans l'entreprise du 20 décembre 2022.

8.1. En matière de recrutement

Objectifs et actions :

- Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'entreprise ;
- Poursuivre le rééquilibrage de la mixité des recrutements dans les classes et les familles métiers ;
- Atteindre (à compétences égales) un maintien du taux de recrutement masculin de 33 % sur les classes 3 et 4 ;
- Former les acteurs clés du recrutement aux processus de recrutement inclusif.

Indicateurs de suivi :

- Répartition des embauches CDI, par classe, sexe et tranche d'âge sur l'année N-1 ;
- Répartition des embauches CDD, par classe, sexe et tranche d'âge sur l'année N-1 ;
- Nombre d'acteurs clés du recrutement formés au processus de recrutement inclusif.

8.2. En matière de rémunération

Objectifs et actions :

- Assurer l'égalité salariale à l'embauche, quel que soit le genre, à compétences et expérience professionnelle équivalentes ;
- Garantir le principe d'égalité tout au long de la carrière ;
- Garantir l'équité de gestion de la rémunération en neutralisant l'impact de certains congés.

Indicateurs de suivi :

- Salaire moyen à l'embauche, par classe et sexe sur l'année N- 1 ;
- Rémunération moyenne par classe, sexe et tranche d'âge sur l'année N-1 ;
- Répartition et taux moyen des AI par classe et sexe sur l'année N- 1.

8.3. En matière de promotion professionnelle

Objectifs et actions :

- Garantir la mixité dans la promotion professionnelle ;
- Faire progresser l'effectif féminin de 46 % à 48 % sur la classe 6 ;
- Faire progresser l'effectif féminin de 42 % à 44 % sur la classe 7 ;
- Faire progresser l'effectif féminin de 42 % à 44 % parmi les cadres Hors Classe.

Indicateurs de suivi :

- Répartition des promotions, par classe et sexe, au 31 décembre de l'année N-1 ;
- Pourcentage de femmes en classe 6, 7 et Hors Classe au 31 décembre de l'année N-1 ;
- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise au 31 décembre de l'année N-1 ;
- Répartition des mobilités internes par sexe sur l'année N-1.

8.4. En matière d'articulation de la vie professionnelle / vie personnelle

Objectifs de progression :

- L'amélioration des congés liés à la parentalité ;
- Une extension des mesures d'accompagnement relatives à l'exercice de la parentalité.

Indicateurs de suivi :

- Nombre et volume de congés de parentalité, maternité/adoption, parentaux par classe et sexe, sur l'année N-1 ;
- Nombre de salariés à temps partiel choisi par classe et sexe, au 31 décembre de l'année N-1.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES

9.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

9.2. Substitution et révision des accords précédents

Les Parties conviennent expressément de s'inscrire dans le cadre des dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Ainsi le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions résultant de la CCN des sociétés d'assurances, de la convention d'entreprise, des accords collectifs d'entreprise des usages ou des décisions unilatérales, ayant le même objet.

9.3. Signature électronique

Dans le cadre de la digitalisation des processus de la MAIF et au vu de l'éloignement des parties prenantes, les parties conviennent de procéder à la signature du présent accord par voie électronique, sans que cette modalité de signature puisse ultérieurement donner lieu à contestation.

9.4. Adhésion

Conformément à l'article L.2216-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non-signataire pourra adhérer ultérieurement au présent accord.

Cette adhésion est notifiée aux signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article 9.5 du présent accord.

9.5. Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Conformément à la réglementation en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme électronique du ministère du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes.

Son contenu est à la disposition des salariés sur l'intranet de l'entreprise.

Fait en 10 exemplaires originaux

A Niort, le 22 décembre 2023

Pour la M.A.I.F.

Pascal DEMURGER
Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales ci-dessous dénommées :

- la CAT,
- la CFDT,
- la CFE-CGC,
- la CGT,
- FO,
- l'UNSA-MAIF,

Annexes non contractuelles (informatives)

- GLOSSAIRE

- MEDIATION - RETOUR AU DIALOGUE

- PROTOCOLE DE REPRISE D'ACTIVITE APRES DES LONGUES ABSENCES

- PROTOCOLE EN CAS DE SIGNALEMENT D'AGISSEMENTS SEXISTES OU DE HARCELEMENT SEXUEL

- GRILLE D'ANALYSE D'IMPACT QVT

