

Accord relatif aux mesures d'accompagnement des évolutions de carrières.

Se donner les moyens d'anticiper et de préparer l'avenir ensemble.

UES MALAKOFF HUMANIS

18 Octobre 2021

ENTRE

- Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur Olivier RUTHARDT, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** – Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOULLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Ouafae BENDRISS, Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Véronique LOUCHATI, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Séverine MAYOR en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par Madame Nadia ALLALI en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane COQUEREL, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Jérôme GROISY, Monsieur Jean Marc BROCK et Monsieur Fabien CATOIRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur François BATISTA en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Leila SALHI, Monsieur Olivier CHAUVEUR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Fabrice FRANCOIS, Monsieur Binh HUYNH, Monsieur Laurent REGNIER, en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Madame Claire GUELMANI en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE, Madame Véronique DANY et Madame Toshani CEOUGNA en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée par Madame Valérie RAHMANI en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Stéphanie STACHOWIAK, Monsieur Olivier VELLARD, Monsieur Lorenzo VILLANI, Monsieur David RUBIN et Monsieur Bruno SORGUE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,

D'autre part,

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
PRÉAMBULE.....	5
ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION.....	6
CHAPITRE 1 – UN DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE	7
ARTICLE 2 – OBJET.....	7
2.1. RAPPEL DU DISPOSITIF LEGAL DE RETRAITE PROGRESSIVE	7
2.2. RAPPEL DES CONDITIONS D’ELIGIBILITE AU DISPOSITIF LEGAL DE RETRAITE PROGRESSIVE... ..	7
2.3. OBJET DU PRESENT ACCORD	7
ARTICLE 3 – L’ELIGIBILITE AU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE	8
3.1. CONDITIONS D’ELIGIBILITE.....	8
3.2. EXEMPLES.....	9
ARTICLE 4 – DROITS ET DEVOIRS DES PARTIES AU TITRE DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE.....	10
ARTICLE 5 – DISPENSE D’ACTIVITE ET INCITATION AU MECENAT DE COMPETENCES	14
5.1. INCITATION AU MECENAT DE COMPETENCES ET DISPENSE D’ACTIVITE PARTIELLE A LA DEMANDE DU SALARIE.....	14
5.2. DISPENSE D’ACTIVITE TOTALE A LA DEMANDE DU SALARIE	16
ARTICLE 6 – DUREE ET SORTIE DU DISPOSITIF	17
6.1. DUREE DU DISPOSITIF	17
6.2. SORTIE DU DISPOSITIF	17
ARTICLE 7 – COMMUNICATION A DESTINATION DES SALARIES	17
CHAPITRE 2 – PROCEDURE D’ADHESION AU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE	18
ARTICLE 8 – L’ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DES SALARIES SOUHAITANT BENEFICIER DU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE	18
ARTICLE 9 – LA DEMANDE DU SALARIE DE BENEFICIER DU DISPOSITIF LEGAL DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	19
ARTICLE 10 – LA DEMANDE DU SALARIE DE BENEFICIER DU DISPOSITIF INTERNE DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE	19
CHAPITRE 3 – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE	21
ARTICLE 11 – PASSAGE A TEMPS PARTIEL ANNUALISE	21
11.1. PRINCIPES DU TEMPS PARTIEL ANNUALISE.....	21
11.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AU TEMPS PARTIEL ANNUALISE	21
ARTICLE 12 – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	22
12.1. ABONDEMENT.....	22
12.2. UTILISATION DU CET.....	22

ARTICLE 13 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL - HEURES DE DELEGATION	23
ARTICLE 14 – TEST ET MISE A DISPOSITION DE L' « APP. »	23
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES	24
ARTICLE 15 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE	24
ARTICLE 16 – RÉVISION ET SUIVI DE L'ACCORD.....	24
ARTICLE 17 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ	24
ANNEXE 1.....	26

CG

SD

 

PRÉAMBULE

Dans le cadre des engagements pris dans l'accord GPEC du 19 décembre 2019, les parties prenantes confirment leur attachement à l'élaboration d'une politique de gestion active des âges.

Poursuivant leurs attentions d'être au plus près des équilibres de vie personnelle et professionnelle, elles souhaitent permettre aux salariés qui le désirent, d'être accompagnés afin de leur permettre d'aborder sereinement la transition entre leur vie active et leur départ effectif à la retraite.

Les parties prenantes souhaitent ainsi mettre en place un dispositif de retraite progressive renforcé au bénéfice de celles et ceux qui sont proches du départ à la retraite à taux plein en leur offrant par ailleurs la possibilité de s'investir socialement dans des dispositifs d'intérêt général.

A cet effet, les parties confirment leur volonté de lier l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, la transmission et le renouvellement des savoirs et des compétences. Ainsi les parties s'engagent par le présent accord à poursuivre et à développer la politique au bénéfice de l'emploi des jeunes.

Poursuivant l'objectif de développer l'intergénérationnel au sein du Groupe Malakoff Humanis, source de cohésion sociale et de solidarité dans le cadre de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 en matière d'alternance, il est précisé que ce dispositif se concilie avec le développement des compétences internes et/ou des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques au sein du Groupe.

Dans le cadre de la mobilité Groupe et de l'intégration des jeunes issus de l'alternance, sur l'ensemble des embauches du périmètre concerné par le présent accord, un objectif d'embauche d'au moins 15% d'alternants sous toutes ses formes (CDI, CDD, ...) est prévu, prioritairement en CDI.

A cette fin, les partenaires sociaux se sont retrouvés les 17 juin, 15 et 26 juillet, 8, 21 et 30 septembre 2021 ainsi que le 7 octobre 2021 pour négocier les termes du présent accord à durée déterminée.

Les dispositions de ce dernier sont prises en l'état des dispositifs légaux de retraite applicables à la date de signature du présent accord et pour la durée de sa validité. Elles pourront faire l'objet d'aménagements et / ou de révisions pour prendre en compte les réformes qui pourraient se faire jour lors des prochains mois.

Les salariés entrant dans le dispositif pendant la durée de son application, soit du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} janvier 2023 inclus, continueront à bénéficier des dispositions contenues dans le présent accord jusqu'à leur départ en retraite, sous réserve des aménagements rendus nécessaires du fait des réformes qui viendraient à intervenir.

En conséquence, il est convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise (la liste des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis est précisée en annexe 1 du présent accord), dans les conditions suivantes.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and smaller initials on the left.

ARTICLE 2 – OBJET

2.1. RAPPEL DU DISPOSITIF LEGAL DE RETRAITE PROGRESSIVE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent accord, le dispositif légal de retraite progressive permet au salarié ayant atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite diminué au maximum de 2 ans (sans pouvoir être inférieur à 60 ans) de travailler à temps partiel :

- tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite (retraites de base et complémentaire),
- tout en continuant à acquérir des droits à retraite durant toute la période de travail d'activité à temps partiel,
- tout en conservant par ailleurs pendant toute cette période le bénéfice du statut collectif applicable au sein de l'entreprise au titre de son activité à temps partiel (notamment l'Intéressement, la Participation, ...).

2.2. RAPPEL DES CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU DISPOSITIF LEGAL DE RETRAITE PROGRESSIVE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent accord, est éligible au dispositif légal de retraite progressive le collaborateur :

- ayant atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération (soit 62 ans pour les générations nées depuis 1955), diminué au maximum de 2 ans (sans pouvoir être inférieur à 60 ans),
- justifiant d'une durée de 150 trimestres d'assurance vieillesse et/ou de périodes reconnues équivalentes au régime général, et le cas échéant auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires (notamment, régime des salariés agricoles, régime des professions artisanales et commerciales, régime de retraite des professions libérales, et régime des non-salariés agricoles, ...),
- exerçant son activité professionnelle à temps partiel, pour une durée de travail comprise entre 40% et 80% (hors heures complémentaires) de la durée à temps complet applicable au sein de l'entreprise,
- ayant un temps de travail décompté en heures, sous réserve des éventuelles dispositions législatives à venir sur les forfaits annuels en jours.

2.3. OBJET DU PRESENT ACCORD

Afin de favoriser les départs en retraite progressive, les parties prenantes souhaitent, par le présent accord, améliorer le dispositif légal de retraite progressive en proposant aux salariés la formule renforcée suivante :

- temps partiel à hauteur de 40 % de la durée annuelle du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, rémunéré à due proportion dans les conditions déterminées par le présent accord, avec dispense d'activité totale ou partielle au sein de l'entreprise.

Dans l'hypothèse d'une modification législative permettant de prévoir un dispositif de retraite progressive pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, les parties conviennent que ce dispositif serait accessible aux salariés en forfait jours réduit à 40% de la durée du travail à temps plein applicable à leur statut au sein de l'entreprise.

Ce dispositif conventionnel constitue, au choix du salarié, une alternative aux dispositifs prévus par :

- la Convention collective nationale des Institutions de retraite complémentaire (not. CCN IRC art. 17, 17 bis),
- la Convention collective nationale des Entreprises de courtage en assurance (not. CCN Courtage, art. 39),

... relatifs au départ volontaire en retraite et en retraite progressive des salariés, auquel il s'ajoute sans pouvoir se cumuler ou se substituer.

ARTICLE 3 – L'ELIGIBILITE AU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE

3.1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Est considéré comme éligible au dispositif conventionnel de retraite progressive renforcé prévu par le présent accord, tout salarié d'au moins 60 ans :

- pouvant prétendre au dispositif légal de retraite progressive de droit commun conformément à la réglementation en vigueur,
- pouvant, en application de la réglementation applicable à la date de signature du présent accord, obtenir la liquidation à taux plein de sa pension de retraite de sécurité sociale et complémentaire dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur du dispositif individuel de retraite progressive, soit au plus tard le 1^{er} janvier 2025 inclus,
- optant pour la formule de retraite progressive à 40% de la durée annuelle du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, rémunéré à due proportion dans les conditions déterminées par le présent accord, avec dispense d'activité totale ou partielle au sein de l'entreprise.
- pouvant bénéficier du dispositif pour une durée minimale de 6 mois.

Ces conditions sont cumulatives.

Ne sont pas éligibles au dispositif de retraite progressive renforcé prévu par le présent accord :

- les salariés déjà inscrits au jour de la signature du présent accord dans un dispositif de cessation anticipée d'activité, par exemple congé de fin de carrière,
- les salariés susceptibles d'avoir déjà acquis leur retraite à taux plein au titre d'un dispositif de retraite particulier (ex. : carrière longue, RQTH, ...), qu'ils en aient demandé le bénéfice ou non.

Les salariés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrières longues peuvent bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé MALAKOFF HUMANIS à compter de 60 ans, pour une durée minimale de 6 mois et jusqu'à la date d'acquisition de leur taux plein au titre de ce dispositif particulier, dans la limite de 2 ans. Ils ne peuvent entrer ni bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé MALAKOFF HUMANIS postérieurement à l'acquisition de leur retraite à taux plein au titre dudit dispositif carrière longue, qu'ils en aient demandé le bénéfice ou non. Dans le cadre du présent accord, les salariés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue s'engagent à faire valoir leur droit à la retraite dès leur acquisition du taux plein au titre de ce dispositif.

Les salariés déjà inscrits au jour de la signature du présent accord dans un dispositif de retraite progressive légale peuvent bénéficier du dispositif conventionnel de retraite renforcé MALAKOFF HUMANIS dans les conditions exposées ci-dessus, à compter de 60 ans et – le cas échéant, de la date de revalorisation de leur pension par les organismes de retraite en suite de la modification de leur temps de travail à 40%, - pour une durée minimale de 6 mois et jusqu'à la date d'acquisition de leur taux plein, dans la limite de 2 ans.

L'employeur s'engage à accepter la demande de retraite progressive renforcée du salarié dès lors que le salarié satisfait aux conditions d'éligibilité précisées ci-dessus.

3.2. EXEMPLES

- Une/un salarié(e) a 63 ans et pouvait bénéficier de sa retraite à taux plein à 62 ans. Elle/il ne peut pas bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé.
- Une/un salarié(e) a 62 ans et aura sa retraite à taux plein à 65 ans. Elle/il peut bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé au plus tôt dès son 63ème anniversaire, dès lors que le 63ème anniversaire intervient pendant la période d'application du présent accord.
- Une/un salarié(e) a 62 ans et aura sa retraite à taux plein à 63 ans. Elle/il peut bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé dès maintenant et au plus tard à 63 ans moins 6 mois. Passé ce délai elle/il ne peut pas en bénéficier.
- Une/un salarié(e) a 60 ans et pourra bénéficier d'une retraite à taux plein à compter de 61 ans au titre du dispositif légal de retraite anticipée carrière longue. Elle/il peut bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé à compter de son 60^{ème} anniversaire et au plus tard à 60 ans et 6 mois.

ARTICLE 4 – DROITS ET DEVOIRS DES PARTIES AU TITRE DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE

4.1. La/le salarié(e) éligible au dispositif de retraite progressive renforcé s'engage préalablement et irrévocablement, à :

- Informer et communiquer à l'entreprise la date à laquelle elle/il sera en mesure d'obtenir la liquidation à taux plein de sa pension de retraite de base et complémentaire et produira tout justificatif utile (notamment le relevé de carrière établi par la Sécurité sociale).
- Signifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite au sens de l'article L. 1327-9 du Code du travail à effet du dernier jour d'application à son profit du dispositif de retraite progressive renforcé.
- Liquidier ses pensions de retraite de base et complémentaire, dès le 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle leur liquidation à taux plein est possible. Cette date marque la sortie de l'intéressé du dispositif conventionnel de retraite progressive renforcé et des effectifs de l'entreprise. En toute hypothèse, le salarié sort du dispositif à la date visée ci-dessus qu'il fasse ou non liquider sa pension de retraite.
- Réduire son temps travail à hauteur de 40% de la durée annuelle du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise ainsi que sa rémunération à due proportion, dans les conditions prévues à l'article 4.2. ci-après.

Exemple :

- *Concernant les salariés relevant du Titre 3 de l'Accord collectif relatif au temps de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS du 19 décembre 2019 et ne relevant pas d'un groupe fermé prévu par le même accord :*

Durée annuelle du travail à temps plein : 1.582 heures par an ;

Temps partiel à 40% :

$$1.582 \text{ h. par an} \times 40 \% = 632,8.$$

Soit, 632,8 heures par an.

- *Concernant les salariés relevant du Groupe fermé ex Quatrem prévu par l'article 4.1.4.1 de l'accord relatif au temps de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS du 19 décembre 2019 :*

Durée annuelle du travail à temps plein : 1.561 heures par an ;

Temps partiel à 40% :

$$1.561 \text{ h. par an} \times 40 \% = \text{soit } 624,4.$$

Soit 624,4 heures par an.

Dans l'hypothèse d'une modification législative permettant de prévoir un dispositif de retraite progressive pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, les parties

conviennent que ce dispositif serait accessible aux salariés en forfait jours réduit à 40% de la durée du travail à temps plein applicable à leur statut au sein de l'entreprise.

A défaut, et afin de pouvoir accéder au dispositif de retraite progressive, les salariés dont le temps de travail est décompté en jours devront, conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des IRC, préalablement transformer leur temps de travail en temps partiel en décompte horaire. Ils devront signer un avenant à leur contrat de travail.

- Opter pour l'une des 2 formules suivantes :
 1. « Formule 1 » : Dispense d'activité rémunérée à hauteur de 40% de la durée annuelle du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise ;
 2. « Formule 2 » : Dispense d'activité rémunérée à hauteur de 20 % de la durée annuelle du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, représentant l'équivalent d'une journée par semaine de dispense d'activité, combinée à une activité de mécénat de compétences à hauteur de 20 % de la durée annuelle du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, représentant l'équivalent d'une journée par semaine de mécénat de compétences.

Dans l'hypothèse d'une modification législative permettant de prévoir un dispositif de retraite progressive pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, les parties conviennent que ce dispositif serait accessible aux salariés en forfait jours réduit et que le temps de travail / mécénat de compétences serait converti en jours.

A défaut, et afin de pouvoir accéder au dispositif de retraite progressive, les salarié(e)s dont le temps de travail est décompté en jours devront, conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des IRC, préalablement transformer leur temps de travail en temps partiel en décompte horaire. Ils devront signer un avenant à leur contrat de travail.

- Liquidier l'ensemble des droits placés sur son Compte Épargne Temps (CET) pendant la période de retraite progressive sous forme de complément de rémunération immédiate dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.
- Utiliser automatiquement les jours de congé payés, congés conventionnels (heures et jours « séniors », ...), jours de repos, jours RTT et récupérations d'heures, acquis ou en cours d'acquisition pendant la période de retraite progressive renforcée avec dispense d'activité, sans possibilité de transfert sur le CET, par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne peuvent, en aucun cas, faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice en fin de période.

Un calendrier indicatif de pose des congés et des jours de repos sera établi préalablement au passage à temps partiel annualisé et au début de chaque période annuelle, en concertation entre le salarié, l'employeur et, le cas échéant, l'organisme d'intérêt général.

Les jours de congés payés, congés conventionnels (heures et jours « séniors », ...), jours de repos, jours RTT et récupérations d'heures en cours d'acquisition avant l'entrée du salarié en retraite progressive renforcée avec dispense d'activité sont, au choix du salarié, pris par anticipation ou payés sur son solde de tout compte lors de sa sortie des effectifs.

- Restituer l'ensemble du matériel professionnel, avantages en nature et les moyens mis à disposition par l'entreprise, au plus tard le premier jour de l'entrée en vigueur du dispositif individuel de retraite progressive avec dispense d'activité.
- A n'exercer aucune autre activité professionnelle, à quelque titre que ce soit (salarié, indépendant, ...) pendant toute la durée du bénéfice par le salarié du dispositif de retraite progressive renforcé MALAKOFF HUMANIS. A défaut, le bénéfice du présent dispositif pourra être interrompu sur simple notification par courrier.

4.2. En contrepartie, l'entreprise s'engage à :

- En fonction de la formule choisie, dispenser la/le salarié(e) d'activité au sein de l'entreprise à hauteur de 20% ou 40%, de la durée du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur au sein de l'entreprise. Cette dispense d'activité est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ne peut donner lieu à l'exécution d'heures complémentaires / supplémentaires.
- Calculer la rémunération du salarié à due proportion de sa durée du travail sur la base du salaire de base annuel brut base temps plein à laquelle s'ajoute la moyenne de la rémunération variable contractuelle sur objectifs annuels versée au salarié au cours des 3 dernières années précédant l'entrée dans le dispositif, ainsi que la moyenne des primes versées au salarié en application de l'Accord collectif MALAKOFF HUMANIS relatif à l'organisation du temps de travail sein des Centres de relations clients, des activités de ventes à distance et des boutiques du 24 janvier 2020 au cours des 3 dernières années précédant l'entrée dans le dispositif.

A la date de la signature du présent accord, ces éléments de référence sont libellés sur les bulletins de paie :

- Concernant le salaire de base brut, ramené au mois, des salariés au forfait : « Salaire forfaitaire » (rémunération *proratée* au regard du temps de travail) ;
- Concernant le salaire de base brut, ramené au mois, des salariés à l'horaire : « Salaire de base » (rémunération *proratée* au regard du temps de travail)

A ce salaire de base s'ajoute, le cas échéant :

- La prime d'ancienneté : « Ancienneté » ;
- La prime de 13ème mois : « Treizième mois » ;
- La prime de vacances : « Prime vacances ».
- Concernant la rémunération variable contractuelle : « Variable sur objectifs annuels » versée en avril ;
- Concernant les primes CRC/VAD : « Prime mensuelle CRC », « Prime Trimestrielle CRC », « Prime commerciale mensuelle », « Prime commerciale trimestrielle », « Prime commerciale semestrielle » « Prime commerciale annuelle ».

En revanche, sont exclues de la base de calcul de la rémunération, notamment :

- toutes les autres primes, conventionnelles ou non, non-citées précédemment (ex. : primes exceptionnelles, d'activité, de sujétion et statutaires, tutorat, ...),

- les heures complémentaires / supplémentaires, astreintes effectuées par le salarié,
- la valorisation monétaire des avantages en nature.

A ce dernier titre, les parties conviennent que les salariés restitueront l'ensemble du matériel professionnel et les avantages en nature dont ils avaient l'usage au plus tard le premier jour de l'entrée en vigueur du dispositif individuel de retraite progressive avec dispense d'activité. A ce titre, il leur sera demandé d'effectuer toutes les démarches utiles un mois avant l'entrée dans le dispositif.

- Verser au salarié une prime unique, dont le montant net de charges sociales (charges salariales, CSG-CRDS, avant prélèvement à la source) correspond au montant prévisionnel global des abattements pratiqués sur la pension Agirc-arrco au titre du coefficient de solidarité prévu à l'article 98 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Cette prime vise à compenser le différentiel du coefficient de solidarité prévu par l'article 98 de l'accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF du 17 novembre 2017 sans avoir à effectuer l'année supplémentaire. Cette prime ne sera versée que sous réserve que le salarié soit bien pénalisé par le malus.

Le versement de cette prime sera réalisé sur présentation des justificatifs permettant d'établir le montant et de justifier que la date de départ à la retraite correspond bien aux impératifs visés. Le versement de cette prime est libératoire.

- Considérer la période de dispense d'activité de la retraite progressive renforcée comme une période de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite prévue aux articles 17 et 17bis de la Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993.
- Verser au salarié au titre de la rupture de son contrat de travail l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par la Convention collective nationale applicable à l'entité dont il relève, à l'exclusion du bénéfice des dispositions des articles 5.1.4 et 5.1.5 prévues par l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

A ce titre,

- les salariés relevant de la Convention collective nationale des IRC bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions de l'article 17 de ladite Convention.
- les salariés relevant de la Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurance bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions de l'article 39 de ladite Convention.

Le salarié peut solliciter le versement anticipé de son indemnité de départ non majorée à la retraite dans les conditions suivantes :

- 50 % de l'indemnité versée mensuellement au salarié de manière lissée pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif de retraite progressive renforcé avec dispense d'activité, 50 % de l'indemnité versée au salarié sur son solde de tout compte lors de son départ en retraite marquant sa sortie des effectifs.

A défaut, l'indemnité de départ à la retraite sera intégralement versée au salarié sur son solde de tout compte lors de son départ en retraite marquant sa sortie des effectifs.

ARTICLE 5 – DISPENSE D'ACTIVITE ET INCITATION AU MECENAT DE COMPETENCES

5.1. INCITATION AU MECENAT DE COMPETENCES ET DISPENSE D'ACTIVITE PARTIELLE A LA DEMANDE DU SALARIE

Le mécénat de compétences se définit dans les termes de la loi comme le don effectué en numéraire ou en nature, et notamment via la mise à disposition ponctuelle de salariés sur leur temps de travail au profit d'œuvres ou d'organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Afin d'inciter les salariés à s'investir socialement dans des dispositifs d'intérêt général précédemment définis, les parties signataires conviennent de majorer le salaire de base des salariés comme indiqué ci-après (« Formule 2 »).

Pour les salariés en retraite progressive s'engageant dans une activité de mécénat de compétences à hauteur de 20 % de la durée annuelle du travail à temps complet, représentant l'équivalent d'une journée par semaine de mécénat de compétences : une majoration du salaire de base brut à temps partiel serait octroyée au salarié.

Cette majoration porte la rémunération du salarié à 45 % de son salaire de base annuel brut base temps plein.

Une fois son éligibilité confirmée au dispositif de retraite progressive renforcé, le salarié est accompagné par son interlocuteur RH :

- pour lui présenter le dispositif de mécénat de compétences, l'aider à l'élaboration du projet professionnel, expliciter les compétences acquises et requises ;
- si nécessaire, mise en relation via une plateforme d'engagement dédiée qui permet de recenser les associations partenaires ou en lien avec le Groupe Malakoff Humanis, prendre connaissance des missions proposées et faire acte de candidature ;
- aide aux choix de l'association et ou de la mission, préparation aux entretiens, réalisation d'une immersion éventuelle en amont de la retraite progressive avec mécénat de compétences pour mieux connaître et choisir l'organisme,
- suivi de la mission et bilan de la mission avec les parties prenantes.

Le salarié s'engage vis-à-vis de l'organisme et du Groupe, à mener à terme sa mission, ainsi qu'à respecter le planning établi.

Des conventions de mise à disposition entre Malakoff Humanis et l'organisme choisi ainsi qu'un avenant au contrat de travail seront systématiquement établis avant le commencement de la mission afin de préciser les caractéristiques de la mise à disposition à l'égard de l'organisme concerné et de la mission du salarié (contenu des tâches, caractéristique du poste, lieux et horaires de travail, durée et date de la mise à disposition...).

Sur demande écrite, les salariés bénéficiant du dispositif de retraite progressive renforcé relevant de la formule 2 bénéficient d'une dispense d'activité rémunérée à hauteur 20 % de la durée du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur au sein de l'entreprise pendant au maximum deux ans, soit 50% de la durée de leur temps de travail à temps partiel.

Exemple :

- Concernant les salariés relevant du Titre 3 de l'Accord collectif relatif au temps de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS du 19 décembre 2019 et ne relevant pas d'un groupe fermé prévu par le même accord :

Durée annuelle du travail à temps plein : 1.582 heures par an.

Durée annuelle du travail à temps partiel (40% temps plein) : 632,8 heures par an.

→ *Dispense d'activité à hauteur de 316,4 heures par an au maximum pendant deux ans (soit 632,8 heures sur 2 ans) ;*

→ *Mécénat de compétence à hauteur de 316,4 heures par an au maximum pendant deux ans (soit 632,8 heures sur 2 ans)*

- Concernant les salariés relevant du Groupe fermé ex Quatrem prévu par l'article 4.1.4.1 de l'accord relatif au temps de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS du 19 décembre 2019 :

Durée annuelle du travail à temps plein : 1.561 heures par an.

Durée annuelle du travail à temps partiel (40% temps plein) : 624,4 heures par an.

→ *Dispense d'activité à hauteur de 312,2 heures par an au maximum pendant deux ans (soit 624,4 heures sur 2 ans) ;*

→ *Mécénat de compétence à hauteur de 312,2 heures par an au maximum pendant deux ans (soit 624,4 heures sur 2 ans).*

Cette dispense d'activité est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté. Cette dispense d'activité implique l'utilisation automatique de l'ensemble des jours de congé payés, congés conventionnels (heures et jours « séniors », ...), jours de repos, jours RTT et récupérations d'heures, acquis ou en cours d'acquisition pendant la période de dispense d'activité, sans possibilité de transfert sur le CET, par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne peuvent, en aucun cas, faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice en fin de période.

Un calendrier indicatif de pose des congés et des jours de repos sera établi préalablement au passage à temps partiel annualisé et au début de chaque période annuelle, en concertation entre le salarié, l'employeur et, le cas échéant, l'organisme d'intérêt général.

Pendant la période de mécénat de compétence, les salariés sont tenus de décompter leur temps de travail via le dispositif déclaratif mis à leur disposition par l'employeur.

5.2. DISPENSE D'ACTIVITE TOTALE A LA DEMANDE DU SALARIE

Sur demande écrite, les salariés bénéficiant du dispositif de retraite progressive renforcé relevant de la formule 1 bénéficient d'une dispense d'activité rémunérée à hauteur de 40 % de la durée annuelle du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, soit 100% de la durée de leur temps de travail à temps partiel.

Exemple :

- *Concernant les salariés relevant du Titre 3 de l'Accord collectif relatif au temps de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS du 19 décembre 2019 et ne relevant pas d'un groupe fermé prévu par le même accord :*

Durée annuelle du travail à temps plein : 1.582 heures par an.

Durée annuelle du travail à temps partiel (40% temps plein) : 632,8 heures par an.

→ Dispense d'activité de 632,8 heures par an au maximum pendant deux ans (soit 1265,6 heures sur 2 ans).

- *Concernant les salariés relevant du Groupe fermé ex Quatrem prévu par l'article 4.1.4.1 de l'accord relatif au temps de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS du 19 décembre 2019 :*

Durée annuelle du travail à temps plein : 1.561 heures par an.

Durée annuelle du travail à temps partiel (40% temps plein) : 624,4 heures par an.

→ Dispense d'activité de 624,4 heures par an au maximum pendant deux ans (soit 1.248,8 heures sur 2 ans).

Cette dispense d'activité est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits liés à l'ancienneté et aux congés (congés payés, congés conventionnels ...), et implique l'utilisation automatique de l'ensemble des jours de congé payés, congés conventionnels (heures et jours « séniors », ...), jours de repos, jours RTT et récupérations d'heures, acquis ou en cours d'acquisition pendant la période de dispense d'activité, sans possibilité de transfert sur le CET, par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne peuvent, en aucun cas, faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice en fin de période.

Un calendrier indicatif de pose des congés et des jours de repos sera établi préalablement au passage à temps partiel annualisé et au début de chaque période annuelle, en concertation entre le salarié, l'employeur.

MS *SD*
CG *SD*

ARTICLE 6 – DUREE ET SORTIE DU DISPOSITIF

6.1. DUREE DU DISPOSITIF

L'adhésion du salarié au dispositif de retraite progressive renforcé formalisée par la signature de son avenant est irréversible pour la durée du dispositif, soit au maximum deux ans.

Le choix de la formule (Formule 1 « dispense d'activité sans mécénat de compétences » ou Formule 2 « dispense d'activité avec mécénat de compétences ») est effectif pour une durée minimale d'un an.

Le salarié conserve la possibilité de renoncer à son engagement dans une activité de mécénat de compétences à l'issue de la 1^{ère} année du présent dispositif. En cas de renonciation au mécénat de compétences, le salarié en informe la Direction des Ressources Humaines en respectant un délai minimum de préavis de 1 mois avant la date d'anniversaire. Le changement de formule prenant effet dans ce cas dès la date anniversaire et emporte révision de la majoration de rémunération associée.

Un même salarié ne peut bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé plus de 24 mois, ni postérieurement à la date à laquelle il a la possibilité de faire liquider à taux plein sa pension de retraite de base et complémentaire.

6.2. SORTIE DU DISPOSITIF

La sortie des salariés du dispositif et des effectifs de l'entreprise prévue par le présent accord s'opère le 1^{er} jour du mois suivant l'obtention du taux plein par le salarié.

Par son adhésion au dispositif de retraite progressive renforcé, le salarié notifie, de façon irrévocable, sa décision de partir à la retraite, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-9 du Code du travail ; son départ à la retraite et donc la sortie des effectifs sont effectifs à la date à laquelle le salarié peut obtenir la liquidation de sa pension de retraite à taux plein, qu'il procède ou non à ladite liquidation. Le préavis est réputé avoir été réalisé pendant la période de retraite progressive.

ARTICLE 7 – COMMUNICATION A DESTINATION DES SALARIES

Une communication globale sur le dispositif sera effectuée par l'entreprise auprès des salariés dans le mois suivant la conclusion du présent accord.

Une communication détaillée sera effectuée par l'entreprise auprès des salariés à partir du 1^{er} décembre 2021.



CHAPITRE 2 – PROCEDURE D'ADHESION AU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE

ARTICLE 8 – L'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DES SALARIES SOUHAITANT BENEFICIER DU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE

Les salariés souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé ou s'interrogeant sur leur éligibilité audit dispositif saisissent leur Référent RH de proximité dédié, interlocuteur privilégié du salarié tout au long de la procédure.

Un logigramme sera mis à disposition des salariés pour leur permettre d'être mieux orientés en termes de parcours et de démarches à effectuer.

Les salariés s'estimant éligibles au dispositif peuvent saisir leur Référent RH de proximité dédié au plus tard 6 mois avant la date d'effet du dispositif conventionnel individuel (retraite progressive + dispense d'activité) étant précisé que cette date d'effet doit intervenir avant le 1^{er} janvier 2023 inclus. Ce délai a pour but d'intégrer le temps nécessaire d'instruction externe du dossier par les organismes de retraite et de préparation interne du départ de l'entreprise.

Une Equipe dédiée à l'étude des situations individuelles des salariés sera mise en place. Cette équipe a pour rôle, sur demande expresse des salarié(e)s potentiellement concerné(e)s, de :

- confirmer l'éligibilité au dispositif au regard des droits à pension,
- restituer une information individualisée de retraite progressive renforcée.

Chaque salarié(e) potentiellement concerné(e) bénéficie d'une application dédiée et, à sa demande, d'un Entretien individuel à la retraite (EIR) dont l'objectif est de confirmer son éligibilité au dispositif, en déterminant et transmettant l'étude des droits à pension ainsi que la date envisagée à laquelle le salarié pourra partir en retraite à taux plein, selon les conditions prescrites par les régimes de retraite de base et complémentaire.

Par sa demande, chaque salarié(e) donne son accord exprès pour la réalisation de cet EIR en transmettant un Relevé Individuel de Situation ainsi que l'ensemble des informations personnelles nécessaires à l'établissement de ce bilan.

Les informations communiquées par la/le salarié(e) aux services RH en vue de contrôler et/ou éventuellement de compléter les éléments de sa carrière, sont traitées conformément au référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel adopté par la CNIL le 21 novembre 2019.

Si la/le salarié(e) est éligible au dispositif légal de retraite progressive, une information individualisée sur le bénéfice de la retraite progressive renforcée lui est transmise. Cette information comporte notamment une étude personnalisée le concernant.

La/le salarié(e) concerné(e) pourra bénéficier de ce dispositif d'information et d'aide au plus tard jusqu'à la date de fin de l'accord collectif.



ARTICLE 9 – LA DEMANDE DU SALARIE DE BENEFICIER DU DISPOSITIF LEGAL DE RETRAITE PROGRESSIVE

A réception de l'information individualisée de retraite progressive qui confirmera son éligibilité au dispositif, il appartiendra à la/au salarié(e) de procéder elle/lui-même, dans les plus brefs délais, à la demande de retraite progressive auprès des organismes de retraite.

A cette fin, les salarié(e)s devront au préalable demander à transformer leur temps de travail en une formule de décompte en heures à temps partiel, pour une durée de travail de 40% de la durée à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, et devront signer un avenant à leur contrat de travail.

A défaut de modification législatives, les salarié(e)s dont le temps de travail est décompté en jours devront demander à transformer leur temps de travail en heures, et à temps partiel, afin de pouvoir accéder au dispositif de retraite progressive. Ils devront signer un avenant à leur contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'une modification législative et/ou réglementaire permettant de prévoir un dispositif de retraite progressive pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, les parties conviennent que ce dispositif serait accessible aux intéressés dans le cadre d'un forfait jours réduit (soit un forfait jours réduit à 40 % de la durée du travail à temps complet en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise), sans nécessité de devoir transformer leur décompte du temps de travail en heures.

Il est précisé qu'il appartiendra à la/au salarié(e) de procéder à la demande de liquidation de ses droits à retraite, avant le terme de la retraite progressive.

ARTICLE 10 – LA DEMANDE DU SALARIE DE BENEFICIER DU DISPOSITIF INTERNE DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE

Une fois que la/le salarié(e) a procédé à la demande de retraite progressive auprès des organismes de retraite, elle/il informe la DRH dans le délai de 15 jours de son souhait de bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcé.

Elle/il transmet et/ou indique :

- l'information individualisée réalisée par l'Equipe interne,
- tout document attestant que la demande du dispositif légal de retraite progressive est en cours,
- la formule de retraite progressive renforcée choisie (Formule 1 « dispense d'activité sans mécénat de compétences » ou Formule 2 « dispense d'activité avec mécénat de compétences »),
- sa demande de liquidation de l'ensemble de ses droits CET et à congés payés pendant la période de dispense d'activité,

... afin de préparer l'avenant au contrat de travail.

A cette occasion, et si la/le salarié(e) en fait la demande expresse, elle/il indique qu'elle/il souhaite bénéficier du dispositif légal de maintien des cotisations retraite base temps plein tel qu'indiqué à l'article 5.1.3.3 de l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

Pour rappel :

« Si la/le salarié(e) exprime la volonté expresse de prendre à sa charge le maintien des cotisations salariales à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général et complémentaire, l'entreprise prendra à sa charge pendant la durée de la retraite progressive, le maintien des cotisations patronales à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général et complémentaire.

La/le salarié(e) s'engage à n'exercer aucune autre activité professionnelle, salariée ou non salariée, de nature à entraîner son affiliation à titre obligatoire à un régime de sécurité sociale. Chacune des deux parties peut dénoncer son accord dans les conditions réglementaires en vigueur. La dénonciation de l'accord par l'une des deux parties emporte celle automatique de l'accord de l'autre partie ».

De même, si la/le salarié(e) en fait la demande expresse, elle/il indique qu'elle/il souhaite bénéficier du dispositif légal de maintien des cotisations de prévoyance sur une base temps plein pour la seule garantie capital décès tel qu'indiqué à l'article 3-3 de l'accord Couverture sociale du 15 novembre 2019.

Pour rappel :

« Les salariés à temps partiel ont la possibilité de cotiser sur la partie de salaire reconstituée à temps plein, pour la seule « garantie capital décès ».

Dans cette hypothèse, l'intégralité des cotisations (salariales et patronales) sur la partie du salaire différentiel entre le salaire à temps plein et le salaire à temps partiel est à leur charge ».

La/le salarié(e) doit informer l'entreprise de ces éléments, 6 mois au moins avant la date de départ en retraite progressive envisagée. Ce délai a pour but d'intégrer le temps nécessaire d'instruction externe du dossier par les organismes de retraite et de préparation interne du départ de l'entreprise.

ARTICLE 11 – PASSAGE A TEMPS PARTIEL ANNUALISE

11.1. PRINCIPES DU TEMPS PARTIEL ANNUALISE

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif conventionnel de retraite progressive renforcé prévu par le présent accord doit réduire son temps de travail à hauteur 40% de la durée annuelle du temps plein applicable dans l'entreprise de travail, soit 642,8 heures par an, formule 4 de l'accord relatif au temps de travail du 12 décembre 2019 applicable au sein de l'UES Malakoff Humanis.

En cas de choix par le salarié d'une formule avec mécénat de compétences, les heures passées au sein de l'association (temps associatif) peuvent faire l'objet, en concertation avec les parties prenantes (l'employeur et l'association), d'un regroupement total ou partiel sur une ou plusieurs périodes de l'année, dans le respect des durées maximales de travail et de repos.

Les jours de congés et de repos acquis pendant la période de mise à disposition, ainsi que ceux acquis pendant la dispense d'activité rémunérée, devront être posés sans possibilité de transfert sur le CET, par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Un calendrier indicatif de la répartition des heures de travail (correspondant au temps associatif à hauteur de 20% et à la dispense d'activité rémunérée à hauteur de 20%) et de la pose des congés et des jours de repos sera établi préalablement au passage à temps partiel annualisé et au début de chaque période annuelle, en concertation entre le salarié, l'employeur et, le cas échéant, l'association précitée.

11.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AU TEMPS PARTIEL ANNUALISE

La période de référence pour la comptabilisation des heures est l'année civile.

En cas de passage à temps partiel annualisé au cours de la période de référence, le temps de travail annuel est établi à la date du passage à temps partiel annualisé jusqu'au 31 décembre au prorata du temps de présence.

Les salariés en temps partiel annualisé bénéficient d'une rémunération mensualisée et lissée, quelle que soit la répartition du temps de travail sur l'année.

En cas de modification de la durée de travail ou de la répartition de la durée et des horaires de travail en cours de période, le salarié sera prévenu par les parties prenantes dans un délai de 7 jours avant la date de la modification à intervenir.

Ce délai pourra exceptionnellement être ramené à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Sont considérées comme heures complémentaires, toutes les heures excédant, en fin de période de référence, la durée annuelle de travail du salarié.

Il est rappelé que les heures complémentaires ne sont effectuées que sur demande de l'employeur. Les heures effectuées à la seule initiative du salarié sont en principe exclues du temps de travail effectif ouvrant droit à rémunération.

Les heures complémentaires ne peuvent dépasser un dixième de cette durée annuelle. Elles donnent lieu à des majorations de salaire de 10%.

Les parties conviennent que les heures complémentaires effectuées seront décomptées et rémunérées en fin de période.

Lorsqu'il est constaté que le salarié, en fin de période ou en cas de sortie en cours de période, a réalisé un temps de travail supérieur à celui prévu, sur demande expresse de l'association, ces heures sont rémunérées. A contrario, s'il est constaté un écart entre les heures payées et les heures réellement effectuées, les heures dues par le salarié sont régularisées par tout moyen (utilisation de jours de congés ou de repos, CET, régularisation sur salaire...).

Seules les absences qui ne seraient pas assimilées à du temps de travail effectif devront être régularisées. Ces situations font préalablement l'objet d'un échange avec l'employeur.

Les absences, y compris pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle, sont décomptées en fonction de la durée réelle que le salarié aurait dû effectuer au moment de son absence.

Le temps est décompté de la durée effectivement planifiée du salarié et au minimum de la durée moyenne journalière de chaque semaine.

ARTICLE 12 – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Par dérogation à l'accord CET du 19 décembre 2019 applicable au sein de l'UES Malakoff Humanis, dans le cadre de son adhésion au dispositif de retraite progressive renforcé, le salarié liquide l'ensemble des droits affectés à son CET afin de compléter sa rémunération mensuelle pendant toute la durée du dispositif.

L'ensemble des droits abondé conformément aux dispositions prévues par l'article 5.1.3.1 de l'Accord CET du 19 décembre 2019 est utilisé afin de compléter la rémunération du salarié pendant toute la durée de retraite progressive. Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

12.1. ABONDEMENT

L'ensemble des droits utilisé est abondé conformément aux dispositions prévues par l'article 5.1.3.1 de l'Accord CET du 19 décembre 2019.

12.2. UTILISATION DU CET

Le compteur CET du salarié est arrêté 1 mois avant la date de signature de son avenant marquant son entrée dans le dispositif de retraite progressive renforcé.

La conversion des jours épargnés en rémunération est calculée selon la formule suivante :

Salaire mensuel théorique (reconstitué temps plein) brut y compris l'ancienneté et le cas échéant le différentiel historique garanti (DHG) des salariés de l'ex UES Humanis (hors variable, prime ou avances de 13ème mois, prime ou avances d'allocation dite prime vacances et primes exceptionnelles)
----- x nombre de jours monétisés
21,667 jours (nombre de jours ouvrés théoriques du mois)

La globale somme monétisée est ensuite versée mensuellement au salarié de façon lissée sur toute la période de retraite progressive en complément de sa rémunération.

Les sommes monétisées sont soumises à charges sociales et à impôt sur le revenu.

Exemple : Un salarié signant son avenant de retraite progressive renforcée au 1er juillet 2021 :

- *Arrêt du compteur CET au 1er juin 2021 : le salarié bénéficie de 20 jours monétisables sur son CET au 1er juin 2021 ;*
- *monétisation des 20 jours à hauteur de XX € à date suivant la formule exposée ci-dessus ;*
- *versement mensuel de la somme de XX € lissée sur toute la période de retraite progressive en complément de la rémunération du salarié.*

ARTICLE 13 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL - HEURES DE DELEGATION

Il est rappelé que le bénéfice du dispositif de retraite progressive renforcé ne suspend pas les mandats de représentation du personnel des salariés bénéficiaires.

Préalablement au passage à temps partiel et au début de chaque période annuelle, les représentants du personnel bénéficiant d'un crédit d'heures de délégation, établissent, comme tout salarié, conjointement avec l'employeur et, le cas échéant, l'association précitée un calendrier indicatif de la répartition des heures de travail. Les heures de délégation des représentants du personnel sont prises prioritairement sur le temps de travail du salarié.

ARTICLE 14 – TEST ET MISE A DISPOSITION DE L' « APP. »

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés, les parties conviennent que sera mise à leur disposition une application devant leur permettre de simuler le maintien de leurs droits en cas d'entrée dans le dispositif de retraite progressive renforcé MALAKOFF HUMANIS et ainsi de prendre leur décision en parfaite connaissance de cause.

Afin de répondre au mieux à cet enjeu, les parties conviennent que chaque organisation syndicale représentative désignera 2 représentants afin de participer aux ateliers « test » de cette application.



CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 15 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les dispositions du présent accord sont prises en l'état actuel de la réglementation en vigueur, pour une durée de 1 an et 1 jour à compter de la date d'effet du présent accord, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2023 inclus. Le présent accord pourra être renouvelé par voie d'avenant, sans que la durée de l'accord ne puisse excéder 3 ans, au regard notamment de l'évolution des dispositions légales, spécifiquement celles relatives à la retraite de base et à la retraite complémentaire, et / ou de l'économie de l'accord.

Les salariés entrant dans le dispositif pendant la durée de son application, soit du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} janvier 2023 inclus, continueront à bénéficier des dispositions contenues dans le présent accord jusqu'à leur départ en retraite, sous réserve des aménagements rendus nécessaires du fait des réformes qui viendraient à intervenir.

ARTICLE 16 – RÉVISION ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi du bloc 3 tel que définie dans l'accord de méthode et de promotion d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et éclairé du 5 mai 2021.

ARTICLE 17 – NOTIFICATION, 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 par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des parties signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera mis à la disposition des salariés sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

Fait en 8 exemplaires originaux

A Paris, le 18 / 10 / 2021

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis
Monsieur Olivier RUTHARDT

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT PSTE

M RAHMANADAPOLLE KUMARAN

Pour la CFE-CGC IPRC

M Stéphane DEVEAU

Pour la CGT

M _____

Pour la CGT-FO

M^{me} Chloé GUESDANI

Pour l'UNSA FESSAD

M _____

SD

ANNEXE 1

LISTE DES ENTITES EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
LE CERCLE	527 471 684
CENTRE DE PREVENTION BIEN VIEILLIR AGIRC ARRCO GRAND EST	790 491 989
IPSEC	775 666 357
EPSENS	538 045 964
MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS	320 921 828
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284