

Accord relatif à la gestion des fins de carrière et à l'anticipation des départs en retraite

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

UES MALAKOFF HUMANIS

XX XX XXXX

ENTRE

- Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par [...], 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 [...] en qualité de Délégué Syndical Central et par [...] 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 [...] en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par [...] en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par [...] en qualité de Délégué Syndical Central et de [...] en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par [...] en qualité de Délégué Syndical Central et [...], en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée [...] en qualité de Délégué Syndical Central et par [...] en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints.

D'autre part,

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	8
ARTICLE 3 – L’ELIGIBILITE AU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCEE... ..	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 RENFORCEE	9
ARTICLE 5 – DISPENSE D’ACTIVITE ET INCITATION AU MECENAT DE COMPETENCES	11
5.1. INCITATION AU MECENAT DE COMPETENCES ET DISPENSE D’ACTIVITE PARTIELLE A LA DEMANDE DU SALARIE	11
5.2. DISPENSE D’ACTIVITE TOTALE A LA DEMANDE DU SALARIE	12
ARTICLE 6 – DUREE ET SORTIE DU DISPOSITIF	13
6.1. DUREE DU DISPOSITIF.....	13
6.2. SORTIE DU DISPOSITIF	13
ARTICLE 7 – COMMUNICATION.....	13
CHAPITRE 2 – PROCEDURE D’ADHESION AU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE	14
ARTICLE 7 – L’ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DES SALARIES SOUHAITANT BENEFICIER DU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCE	14
ARTICLE 8 – LA DEMANDE DU SALARIE DE BENEFICIER DU DISPOSITIF LEGAL DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	15
ARTICLE 9 – LA DEMANDE DU SALARIE DE BENEFICIER DU DISPOSITIF INTERNE DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCEE	15
CHAPITRE 3 – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE	17
ARTICLE 10 – PASSAGE A TEMPS PARTIEL ANNUALISE	17
ARTICLE 11 – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	17
11.1. ABONDEMENT	17
11.2. UTILISATION DU CET.....	17
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES	19
ARTICLE 13 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE.....	19

ARTICLE 14 – RÉVISION ET SUIVI DE L’ACCORD..... 19
ARTICLE 15 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ 19

PROJET

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.

A ce titre, elles souhaitent, d'une part, permettre aux salariés qui le désirent d'être accompagnés afin 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'intérêts généraux.

D'autre part, les parties confirment leur volonté de lier l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés et la transmission des savoirs 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 rappelé 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, intérim...) est prévu.

A cette fin, les partenaires sociaux se sont retrouvés les 17 juin, 15 et 26 juillet, 8 septembre, 21 septembre 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 révision 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 avant le XX / XX / XXXX, continueront à bénéficier des dispositions contenues dans le présent accord jusqu'à leur départ en retraite y compris après le XX / XX / XXXX.

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.

PROJET

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 leur 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.

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,
- 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 : 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 dispositions 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, renforcer le dispositif légal de retraite progressive en proposant aux salariés une formule renforcée :

- temps partiel à 40 % avec dispense d'activité au sein de l'entreprise rémunérée par l'employeur.

Ce dispositif conventionnel constitue, au choix du salarié, une alternative au dispositif prévu par l'article 17 bis de la Convention collective nationale des Institutions de retraite complémentaire auquel il s'ajoute sans pouvoir se cumuler ou se substituer.

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

3.1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE

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

- pouvant prétendre au dispositif légal de retraite progressive conformément à la réglementation en vigueur,
- pouvant faire valoir ses droits à la retraite à taux plein au maximum dans les 2 ans suivant son entrée dans le dispositif, soit au plus tard le [date de fin de l'accord + 2 ans]
- optant pour la formule de retraite progressive à 40% avec dispense d'activité rémunérée par l'employeur dans les conditions déterminées par le présent accord,
- pouvant bénéficier du dispositif pour une durée minimale de 6 mois.

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,
- retraite progressive,

... ainsi que les salariés éligibles au dispositif de carrière longue ne sont pas éligibles au dispositif du présent accord.

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 renforcée.
- 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 renforcée au plus tôt dès son 63^{ème} anniversaire.
- 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 renforcée dès maintenant et au plus tard à 63 ans moins 6 mois. Passé ce délai elle/il ne peut pas en bénéficier.

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

4.1. La/le salarié(e) éligible au dispositif de retraite progressive renforcée s'engage préalablement et irrévocablement, **tout comme l'entreprise**, à :

- Informer l'entreprise de la date à laquelle elle/il bénéficiera du taux plein,
- Faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention de ce taux plein, marquant sa sortie du dispositif conventionnel de retraite progressive renforcé et des effectifs de l'entreprise ;
- Réduire son temps travail à hauteur de 40% de la durée annuelle du travail à temps complet applicable dans l'entreprise (soit 1582h par an), dans les conditions prévues à l'article (...) ci-après ;

Par ailleurs, et dans l'hypothèse d'une modification législative permettant de prévoir un dispositif de retraite progressive décompte 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.

- Opter pour l'une des 2 formules suivantes :

1. « **Formule 1** » : Une dispense d'activité rémunérée à hauteur de 40% de la durée annuelle du travail à temps complet soit 632,8 heures par an au maximum pendant deux ans (1265,6 heures sur 2 ans) ;
2. « **Formule 2** » : Une dispense d'activité rémunérée à hauteur de 20 % de la durée annuelle du travail à temps complet soit 316,4 heures par an au maximum pendant deux ans, représentant l'équivalent d'une journée de dispense d'activité par semaine, combinée à une activité de mécénat de compétences à hauteur de 20 % de la durée annuelle du travail à temps complet soit 316,4 heures par an au maximum pendant deux ans, 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 décompté 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.

- Utiliser 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 (...) du présent accord.
- Utiliser automatiquement les jours de congé payés, congés conventionnels (jours « séniors », ...), jours de repos et récupérations d'heures acquises 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.

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

- Dispenser d'activité au sein de l'Entreprise la/le salarié(e) qui aura opté pour une réduction de son temps de travail à hauteur de 20% ou 40%, en fonction de la formule choisie, de la durée du travail à temps complet applicable 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 sur la base du salaire de base brut temps plein, hors primes (par exemple : prime CRC, astreintes ...) et éléments de rémunération variable (primes sur objectifs, ...) et heures complémentaires / supplémentaires.
- Verser sur le solde de tout compte une prime unique, dont le montant net de charges sociales (charges salariales, CSG-CRDS, avant prélèvement à la source) correspondra à la prise en charge

des coefficients de solidarité, sur présentation des justificatifs permettant d'en établir le montant et de justifier que la date de départ à la retraite correspond bien aux impératifs visés.

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 la/le salarié(e) soit bien pénalisé(e) par le malus.

- 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 à l'article 17 bis 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 prévue par l'article 17 bis de la Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993, exclusive du bénéfice des dispositions de l'article 5.1.5 prévues par l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

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'intérêts généraux précédemment définis, les parties signataires conviennent de majorer le salaire de base des salariés comme indiqué ci-après (« Formule 2 »).

- Pour les salariés s'engageant dans une activité de mécénat de compétences à hauteur de 20 % de la durée annuelle du travail à temps complet soit 316,4 heures par an au maximum pendant deux ans, 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 serait de 5 % (soit 40 x 5%), portant ainsi ladite rémunération du salarié à 42 %.

Le salarié, une fois son éligibilité confirmée (cf article XXXX), 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 compétence 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 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 renforcée relevant de la formule 2, soit 20% et 20% de mécénat de compétences, peuvent bénéficier d'une dispense d'activité rémunérée à hauteur 316,4 heures par an pendant au maximum deux ans, soit 632,8 heures sur 2 ans.

Cette dispense d'activité est assimilée a 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 congés payés et congés conventionnels et jours de repos acquis pendant la période de dispense. Ils ne peuvent en aucun cas faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice en fin de période.

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

Sur demande écrite, les salariés bénéficiant du dispositif de retraite progressive renforcée relevant de la formule 1 soit 40% sans mécénat de compétences peuvent bénéficier d'une dispense d'activité rémunérée à hauteur 632,8 heures par an au maximum pendant deux ans, soit 1265,6 heures sur 2 ans.

Cette dispense d'activité est assimilée a 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 congés payés et congés conventionnels et jours de repos acquis

pendant la période de dispense. Ils ne peuvent en aucun cas faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice en fin de période.

ARTICLE 6 – DUREE ET SORTIE DU DISPOSITIF

6.1. DUREE DU DISPOSITIF

L'adhésion du salarié au dispositif de retraite progressive renforcée 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 de minimum de préavis de 1 mois avant la date d'anniversaire. Le changement de formule prenant effet dans ce cas dès la date anniversaire.

Un même salarié ne peut bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcée plus de 24 mois, ni postérieurement à l'acquisition de ses droits à pension de retraite à taux plein.

6.2. SORTIE DU DISPOSITIF

La sortie des salariés du dispositif et des effectifs de l'entreprise prévue par le présent accord s'opère dès l'obtention du taux plein.

Le salarié sort naturellement du dispositif à la date de son départ en retraite.

ARTICLE 7 – COMMUNICATION

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 au plus tard un mois avant l'entrée en application du dispositif soit au plus tard le 1^{er} décembre 2021.

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

ARTICLE 7 – L'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DES SALARIES SOUHAITANT BENEFICIER DU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCEE

Les salariés souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive renforcée ou s'interrogeant sur leur éligibilité audit dispositif saisissent le service RH de Proximité, interlocuteur unique et 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 le service RH de proximité au plus tard 6 mois avant leur entrée dans le dispositif.

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 Bilan Retraite 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 ce Bilan Retraite 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 traités 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 8 – 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 applicable à l'entreprise, et devront signer un avenant à leur contrat de travail.

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 décompté en jours, les parties conviennent que ce dispositif serait accessible aux salarié(e)s dont le temps de travail est décompté en jours, dans le cadre d'un forfait jours réduit (soit un forfait jours réduit à 40 %), 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 9 – LA DEMANDE DU SALARIE DE BENEFICIER DU DISPOSITIF INTERNE DE RETRAITE PROGRESSIVE RENFORCEE

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 renforcée.

Elle/il transmet et/ou indique :

- l'information individualisée réalisée par l'Equipe interne (voir article (...) précédent),
- tout document indiquant que la demande du dispositif légal de retraite progressive est en cours (voir article (...) précédent),
- les conditions d'utilisation 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 dans les conditions indiquées à l'article (...) précédent.

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 (voir article (...) précédent) et de préparation interne du départ de l'Entreprise.

Avant son départ en retraite progressive renforcée, l'Entreprise demandera à la/au salarié(e) concerné(e) de restituer dans un délai de 1 mois tout matériel professionnel mis à sa disposition pour l'exercice de son activité (ordinateur portable, téléphone mobile, voiture de fonction...).

ARTICLE 10 – PASSAGE A 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 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 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 et l'association précitée, et devra être communiqué à l'employeur.

ARTICLE 11 – 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 renforcée, le salarié demande la liquidation des droits affectés à son CET afin de compléter sa rémunération mensuelle pendant toute la durée du dispositif.

L'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié. Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

11.1. 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.

11.2. UTILISATION DU CET

La conversion des jours épargnés en rémunération est calculée au jour de l'entrée du salarié dans le dispositif de retraite progressive selon la formule suivante :

Salaires 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 ouverts théoriques du mois)

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

PROJET

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 13 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Les dispositions suivantes sont prises en l'état actuel de la réglementation en vigueur, pour une durée de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Le présent accord pourra être renouvelé ~~une fois~~ par voie d'avenant, sans que la durée de l'accord ne puisse excéder 3 ans et au regard notamment de l'évolution des dispositions légales et / ou de l'économie de l'accord.

Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, sans renouvellement possible.

Les salarié(e)s entrant dans le dispositif pendant la durée de son application, soit avant le XX / XX / XXXX, continueront à bénéficier des dispositions contenues dans le présent accord jusqu'à leur départ effectif en retraite à taux plein.

ARTICLE 14 – 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 15 – 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 xx / xx / xxxx

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur Olivier RUTHARDT

Pour les Organisations Syndicales

Pour la C.F.D.T PSTE

M _____

Pour la CFE-CGC IPRC

M _____

Pour la C.G.T

M _____

Pour la C.G.T FO

M _____

Pour l'UNSA FESSAD

M _____

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
LA SAS LE CERCLE MALAKOFF MÉDÉRIC	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