

Accord relatif aux mesures d'accompagnement des évolutions de carrière

du 18 octobre 2021

Entrée en vigueur le 01/01/2022, jusqu'au 01/01/2023

10 points clés

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

Le 18 octobre 2021, les partenaires sociaux de l'UES MALAKOFF HUMANIS ont conclu un accord collectif majoritaire visant à répondre à un double objectif générationnel :

- permettre aux collègues les plus proches du départ à la retraite à taux plein d'aborder sereinement la transition entre leur vie active et leur départ effectif à la retraite en leur permettant de s'engager dans des projets personnels ou de s'investir socialement dans des projets d'intérêt général.
- favoriser l'insertion des jeunes.

Renforcer l'insertion des jeunes au sein de l'entreprise

1

L'entreprise s'engage en faveur de l'insertion des jeunes : 15 % de nos recrutements seront réservés à nos alternants, sous différentes formes, prioritairement en CDI.

Faciliter la transition : vie professionnelle / retraite des salariés

2

L'entreprise offre aux collègues pouvant liquider leur retraite à taux plein dans les 2 ans et réduisant leur activité à 40 % la possibilité de bénéficier d'un dispositif de retraite progressive renforcé permettant de :

- bénéficier, au choix, d'une dispense totale d'activité dans l'entreprise ou d'une dispense partielle leur permettant de s'investir pendant leur temps de travail auprès d'une association d'intérêt général à hauteur d'un jour par semaine avec la possibilité de regrouper ces jours sur l'année,
- conserver pendant toute cette période le bénéfice du statut collectif applicable au sein de l'entreprise au titre de son activité à temps partiel (intéressement, participation, prévoyance...),
- bénéficier, en complément de sa rémunération,
 - d'une fraction de sa pension de retraite,
 - de la liquidation de son CET abondé par l'employeur dans les conditions prévues par l'accord,
 - du versement lissé d'une partie de son indemnité de départ à la retraite si le collègue le souhaite,
- continuer d'acquérir des droits à retraite durant toute la période de travail d'activité à temps partiel,
- bénéficier lors de son départ en retraite d'une prime visant à compenser la minoration temporaire de leur pension de retraite Agirc-Arrco appelée « coefficient de solidarité ».

3 Conditions d'éligibilité

- Avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à leur génération, diminué au maximum de 2 ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans,
- Justifier d'une durée de 150 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse au régime général et/ou tout autre régime obligatoire,
- Pouvoir obtenir la liquidation de leur retraite à taux plein dans les 2 ans suivant leur entrée dans le dispositif, soit au plus tard le 1^{er} janvier 2025 inclus,
- Réduire leur activité à 40% de la durée annuelle du travail à temps complet,
- Pouvoir bénéficier du dispositif pour une durée minimale de 6 mois.

Ces conditions sont cumulatives.

4 Engagements des personnes intégrant le dispositif de retraite progressive renforcé

Le collègue s'engage à :

- Liquider ses pensions de retraite dès le 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle leur liquidation à taux plein est possible, marquant ainsi sa sortie des effectifs de l'entreprise.
- Réduire son activité et sa rémunération à hauteur de 40% d'un temps plein.
- Opter pour l'une des 2 formules suivantes :
 - S'engager auprès d'un organisme d'intérêt général à raison de l'équivalent d'un 1 jour par semaine et bénéficier pour le reste d'une dispense partielle d'activité rémunérée ;
 - Bénéficier d'une dispense totale d'activité rémunérée.
- Liquider l'ensemble de ses droits à CET pendant la période de retraite progressive sous forme de complément de rémunération immédiate.
- Utiliser automatiquement les jours de congés légaux et conventionnels, acquis ou en cours d'acquisition pendant toute la durée du dispositif.
- Restituer l'ensemble du matériel professionnel et des avantages en nature au plus tard le premier jour de l'entrée en vigueur du dispositif.
- N'exercer aucune autre activité professionnelle pendant toute la durée du dispositif.

5 Engagements de l'entreprise à l'égard de la personne entrant dans le dispositif

En contrepartie, l'entreprise s'engage à :

- Dispenser le collègue d'activité au sein de l'entreprise en fonction de la formule choisie.
- Calculer la rémunération du bénéficiaire sur son salaire de base à temps plein intégrant le cas échéant une partie de son variable dans les conditions prévues par l'accord.
- Si le collègue souhaite cotiser sur une base taux plein, l'entreprise prendra en charge le montant des cotisations patronales d'assurance vieillesse du régime général et complémentaire calculées sur un salaire correspondant à une activité à temps plein en application de nos accords.
- Poursuivre l'abondement du CET du collègue dans les conditions des dispositifs existants.
- Considérer la période de dispense d'activité du salarié comme une période de travail pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.
- Verser au salarié lors de son départ volontaire à la retraite l'indemnité prévue par la Convention collective nationale applicable.

Cette indemnité peut être versée :

- de façon anticipée à raison de 50 % mensuellement au salarié de manière lissée pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif et 50 % sur son solde de tout compte ;
 - intégralement sur son solde de tout compte.
- Verser au salarié lors de son départ en retraite une prime visant à compenser la minoration temporaire de leur pension de retraite Agirc-Arrco appelée « coefficient de solidarité ».

6 Inciter au mécénat de compétences

- L'entreprise offre aux collègues la possibilité de s'investir, pendant leur temps de travail via un dispositif de mécénat de compétences auprès d'un organisme d'intérêt général (association...) à hauteur de l'équivalent d'une journée par semaine.
- Afin d'inciter les collègues au mécénat de compétences, l'entreprise s'engage à majorer leur rémunération la portant à 45 % de leur salaire de base annuel brut base temps plein.

Durée du dispositif

- 7 ▪ Un même collègue ne peut bénéficier du dispositif moins de 6 mois ni plus de 24 mois, ni encore postérieurement à la date à laquelle il a la possibilité de faire liquider à taux plein sa pension de retraite.

Sortie des effectifs

- 8 ▪ Par son adhésion au dispositif, le collègue notifie, de façon irrévocable, sa décision de partir à la retraite le 1^{er} jour du mois suivant la possibilité de liquider ses pensions à taux plein.

Accompagner les collègues dans leurs démarches

- 9 ▪ Les collègues qui s'estiment éligibles au dispositif pourront saisir début décembre leur interlocuteur RH dédié qui sera leur interlocuteur privilégié tout au long du dispositif.

Leur situation sera ensuite étudiée par une équipe interne d'experts dédiée, s'appuyant sur nos compétences et savoir-faire internes, notamment au sein des équipes de la DRCAS qui confirmera leur éligibilité au dispositif et leur restituera une information individualisée.

Parallèlement, chaque collègue pourra évaluer sa situation via une application dédiée mise à disposition par l'entreprise.

Date d'entrée en application de l'accord

- 10 L'accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} janvier 2023 inclus. Un dispositif d'accompagnement spécifique se mettra en place dès début décembre.

Afin de tenir compte des délais d'instruction des dossiers par les organismes de retraite, les collègues devront se rapprocher de leur interlocuteur RH dédié au plus tard 6 mois avant leur entrée dans le dispositif de retraite progressive. Cette entrée dans le dispositif devant, en tout état de cause, intervenir avant le 1^{er} janvier 2023 inclus.