



ACCORD UES MATMUT

# **ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNEE 2022**

28 février 2022



Entre :

Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT) visées ci-après et représentées par Madame Véronique JOLLY, dûment habilitée :

SGAM Matmut, Société de Groupe d'Assurance Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT SAM, Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT MUTUALITE L2, Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT PROTECTION JURIDIQUE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

INTER MUTUELLES ENTREPRISES, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT VIE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MUTUELLE OCIANE MATMUT, Mutuelle dont le siège social est situé 35 rue Claude Bonnier 33054 BORDEAUX Cedex

MATMUT PATRIMOINE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

Ci-après dénommée « l'Entreprise »

D'une part,

et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- *CFDT* : .....

- *SN2A-CFTC* : .....

- *CGT* : .....

- *CFE-CGC* : .....

- *FO* : .....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM	FP			JV

## SOMMAIRE

ARTICLE 1 - AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES.....	5
ARTICLE 2 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES.....	5
ARTICLE 3 – DISPOSITIF DE PRIMES EXCEPTIONNELLES 2021-2022 .....	7
ARTICLE 4 - PASSERELLE CET VERS PERCO ET DISPOSITIF D'ABONDEMENT EXCEPTIONNEL 2022 .....	8
ARTICLE 5 – CONGÉ ANNIVERSAIRE 40 ANS D'ANCIENNETE .....	12
ARTICLE 6 – FORFAIT MOBILITES DURABLES.....	12
ARTICLE 7 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD.....	13
ARTICLE 8 – NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE .....	14

## PRÉAMBULE

Les représentants de la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT se sont réunis les 25 janvier, 2 février, 15 février et 22 février 2022 afin de mener la négociation annuelle sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée et le temps de travail conformément aux dispositions de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique du 11 octobre 2019.

La documentation utile à la négociation a été déposée sur la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) sur l'espace dédié le 26 janvier 2022. Des éléments d'informations complémentaires à la demande des organisations syndicales représentatives ont été communiqués le 3 février 2022.

Les sujets relatifs à la durée effective et l'organisation du temps de travail, au partage de la valeur ajoutée et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont également été évoqués lors de ces négociations.

Les parties rappellent également que, conformément à l'engagement pris dans le cadre de la NAO 2021, une analyse sur les rémunérations des collaborateurs de la filiale Mutuelle Ociane Matmut a été menée. Cette étude a été partagée et a fait l'objet de travaux avec les organisations syndicales représentatives lors de réunions dédiées les 16 décembre 2021 et 19 janvier 2022. La trajectoire salariale de certains métiers et/ou certaines populations a été analysée. La démarche se poursuivra sur l'exercice 2022 par une analyse individuelle des situations afin de déployer des actions correctrices lorsque des écarts salariaux seront considérés comme injustifiés.

A l'issue des quatre réunions dédiées aux négociations annuelles obligatoires, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM		FP		JV

## ARTICLE 1 - AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Au titre de la présente négociation, les parties conviennent de la mise en place d'une augmentation générale des salaires pour l'année 2022.

Ces mesures sont applicables à l'ensemble des salariés de l'UES, à l'exception :

- Des collaborateurs hors classe, dont la mission relève du statut Directeur Groupe ou plus,
- Des collaborateurs alternants, compte tenu de la spécificité du système de leur rémunération qui est fixée par les lois et règlements.

Pour l'année 2022, l'augmentation générale du salaire de base est fixée à hauteur de 2.1 %. Dans ce cadre, les éléments salariaux amenés à varier du fait de cette augmentation générale sont les suivants : salaire de base, 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois, et sous certaines conditions la prime de vacances.

A titre exceptionnel pour l'exercice 2022, les parties conviennent de la mise en place d'un dispositif d'augmentation « plancher ». Ce dernier doit permettre d'observer, pour un équivalent temps plein et une année pleine, une augmentation générale de la rémunération annuelle brute d'un montant au moins équivalent à 700 euros bruts. A titre indicatif, cette garantie plancher s'appliquera pour toutes les rémunérations annuelles brutes récurrentes, équivalent temps plein et hors prime d'expérience, inférieures à 35.210 euros bruts. Cette valeur indicative est la rémunération annuelle théorique (hors prime d'expérience), dite « charnière », au-delà de laquelle le taux d'augmentation générale de 2.1% s'appliquerait.

L'augmentation générale sera appliquée sur le salaire de base à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

## ARTICLE 2 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES

Au titre de l'année 2022, les parties conviennent de la mise en place d'une enveloppe d'augmentations individuelles :

- à destination des salariés de l'UES de la classe 1 à la classe 7 au sens de la Convention Collective Nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992,
- à l'exception des salariés alternants, compte tenu de la spécificité du système de leur rémunération qui est fixée par les lois et règlements.

Le budget global brut des augmentations individuelles est fixé à 0,6 % de la masse salariale brute des salariés de la classe 1 à 7, hors alternants, pour l'année 2022.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM	FP			JV

## 2.1 – Attribution des augmentations individuelles dans le cadre du budget

Les augmentations individuelles sont attribuées :

- en concertation entre la Direction concernée et les services RH,
- dans le cadre du budget négocié prévu au présent accord,
- dans un objectif d'équilibre, de cohérence et de valorisation individuelle des salariés.

Une attention particulière sera portée à la situation des salariés relevant d'une catégorie susceptible d'être concernée par une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail et à la répartition des augmentations entre les collègues cadres et non cadres.

Les augmentations individuelles sont décidées en fonction, notamment :

- Du niveau de compétence, d'implication et d'investissement du salarié concerné ;
- Des écarts de salaire à poste et ancienneté comparables ;
- Des métiers et/ou bassin d'emploi en tension pour lesquels une politique de rétention spécifique est mise en place ;
- De la fréquence observée dans le cadre des dernières attributions. Ainsi, les parties conviennent qu'une absence d'augmentation individuelle depuis plus de 5 ans doit susciter une attention particulière. Dans ce cadre, une revue des situations salariales des collaborateurs n'ayant pas eu d'augmentation individuelle au titre des 5 dernières campagnes annuelles de rémunération sera faite sur l'exercice 2022.

## 2.2 Montants minimaux des augmentations individuelles par tranche de salaire pour l'année 2022

Tranche de rémunération annuelle brute ETP <sup>1</sup>	Rémunération annuelle inférieure à 35.000 €	Rémunération annuelle supérieure ou égale à 35.000 € et inférieure à 50.000 €	Rémunération annuelle supérieure ou égale à 50.000 € et inférieure à 65.000 €	Rémunération annuelle supérieure ou égale à 65.000 €
Montant minimal ETP de l'A.I. ajouté au salaire de base	Montant global annuel brut minimal <sup>2</sup> : 775 €	Montant global annuel brut minimal : 986 €	Montant global annuel brut minimal : 1268 €	Montant global annuel brut minimal : 1831 €

Ces montants d'augmentations individuelles s'entendent comme des minimaux pouvant être attribués, en fonction de la rémunération annuelle brute pour un salarié à temps plein.

<sup>1</sup> La rémunération annuelle brute visée sera celle comprenant le salaire de base, les 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois, la prime de vacances et la prime d'expérience. Elle sera appréciée au 28/02/2022.

<sup>2</sup> Ce montant s'entend comme le gain minimal global sur l'ensemble de la rémunération et pour une année complète.

## ARTICLE 3 – DISPOSITIF DE PRIMES EXCEPTIONNELLES 2022

Les parties sont convenues de mettre en place un dispositif de primes exceptionnelles pour l'exercice 2022, au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs.

### 3.1 PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

La loi de finances rectificative pour 2021 du 19 juillet 2021 ayant reconduit la possibilité pour les employeurs de mettre en place une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) jusqu'au 31 mars 2022, les parties ont souhaité déployer ce dispositif dans le cadre des présentes négociations.

#### 3.1.1 Conditions d'attribution

Cette prime sera versée aux salariés :

- Inscrits à l'effectif à la date du 1<sup>er</sup> mars 2022.
- Et ayant perçu une rémunération strictement inférieure à 3 fois le montant du SMIC annuel brut sur les 12 mois qui précèdent le versement de la prime. L'appréciation du seuil de 3 fois le SMIC s'opère sur la période de référence des 12 mois précédant la date de versement de la prime.

Pour rappel, sur la période des douze derniers mois observés, la valeur de 3 SMIC est de 56 471.42 €.

#### 3.1.2 Montant et versement

Les salariés remplissant les conditions d'attribution ci-dessus définies percevront, lors de la paie de mars 2022, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 700 euros nets de cotisations sociales et de prélèvements fiscaux pour un salarié à temps complet sur la période de référence.

En application des dispositions légales et réglementaires, la prime est prorataée en fonction du temps de travail et du temps de présence sur la période de référence (la période de référence comprend les 12 mois qui précèdent la date de versement de la prime). Sont assimilées à du temps de présence toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. Pour le calcul du montant de la prime prévue au présent article du présent accord, il est précisé que sont assimilés à du temps de travail effectif les congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail (ex : congé maternité, congé paternité, congé parental d'éducation, congé de présence parentale).

### 3.2 PRIME EXCEPTIONNELLE

#### 3.2.1 Conditions d'attribution

Dans une volonté d'étendre le bénéfice d'une prime exceptionnelle à l'ensemble des collaborateurs, les parties conviennent de la mise en place d'une prime exceptionnelle au bénéfice des salariés non éligibles au dispositif visé à l'article 3.1 du présent accord.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM		FP		JV

Cette prime bénéficiera aux collaborateurs ayant perçu une rémunération égale ou supérieure à 3 fois le montant du SMIC annuel sur les 12 mois qui précèdent le versement de la prime. L'appréciation du seuil de 3 fois le SMIC s'opère sur la période de référence des 12 mois précédant la date de versement de la prime.

Sont exclus du présent dispositif :

- Les collaborateurs hors classe, dont la mission relève du statut Directeur Groupe ou plus,
- Les salariés dont le contrat de travail fait l'objet d'une suspension à temps complet sans maintien de rémunération par l'employeur au 1<sup>er</sup> mars 2022.

### 3.2.2 Montant et versement

Les salariés remplissant les conditions d'attribution ci-dessus définies percevront, lors de la paie de mars 2022 une prime exceptionnelle d'un montant de 700 euros bruts équivalent temps plein et pour une année pleine.

La prime est proratisée en fonction du temps de travail et du temps de présence sur la période de référence (la période de référence comprend les 12 mois précédant la date de versement de la prime). Sont assimilées à du temps de présence toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

## ARTICLE 4 - PASSERELLE CET VERS PERCO ET DISPOSITIF D'ABONDEMENT EXCEPTIONNEL 2022

### 4.1 – Passerelle CET vers PERCO et abondement exceptionnel de l'Entreprise en 2022

L'utilisation des jours épargnés sur le Compte Épargne Temps (CET) sous forme de complément de rémunération différée prévue à l'article 4.5 de l'accord relatif au CET du 30 janvier 2007 est fixée comme suit :

*« Les salariés ont la possibilité chaque année de monétiser dans le PEE ou le PERCO tout ou partie des droits à congés de l'exercice portés sur le compte épargne temps. Cette option doit être levée au cours du premier trimestre suivant l'exercice par courrier envoyé à la Direction des Ressources Humaines précisant le nombre de jours à valoriser.*

*Pour les droits affectés au PERCO, l'employeur abonde de 50 % les sommes qui y sont versées à hauteur maximale de deux jours ».*

Les parties conviennent de réitérer dans le cadre du présent accord les modalités de la passerelle mise en place afin de permettre aux collaborateurs de constituer une épargne retraite à des conditions sociales et fiscales attractives.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, et uniquement pour l'année civile 2022, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM		FP		JV

Dans la limite de 10 jours, les salariés ont la possibilité de monétiser dans le PERCO tout ou partie des droits à congés portés sur le compte épargne temps (à l'exception de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés) et ce jusqu'à l'échéance de paie de novembre 2022. Pour être traitées par les services de paie, les demandes doivent être sollicitées par l'intermédiaire d'un formulaire mis en ligne, avant le 15 novembre 2022. Au-delà, aucun traitement ne pourra être pris en compte.

Dans ce cadre, l'employeur versera un abondement exceptionnel fixé comme suit (dans la limite de 16 % du Plafond Annuel de Sécurité Sociale soit 6 581,76 € pour 2022) :

- 1 à 8 jours monétisés dans le PERCO : 50 % d'abondement pour les 8 premiers jours ;
- 9 jours monétisés dans le PERCO : 75 % d'abondement pour le 9<sup>ème</sup> jour ;
- 10 jours monétisés dans le PERCO : 100 % d'abondement pour le 10<sup>ème</sup> jour.

En cas de demande de monétisation dans le PERCO d'ores et déjà sollicitée au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 :

- Supérieure ou égale à 10 jours : le collaborateur ne pourra prétendre au présent abondement au titre de l'exercice 2022.
- Inférieure à 10 jours : le collaborateur pourra prétendre au présent abondement dans la limite du plafond de 10 jours monétisés au titre de l'exercice 2022.

L'abondement correspondant sera alors déterminé comme suit :

10 jours – Nombre de jours d'ores et déjà monétisé(s) dans le PERCO  
au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2022

Ce dispositif est applicable pour toutes les demandes parvenues entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 15 novembre 2022 au service paie par courrier ou par voie électronique à l'adresse mail suivante : [service.personnel@matmut.fr](mailto:service.personnel@matmut.fr). Un formulaire dédié sera mis à disposition sur MATMUT CONNECT.

Les échéances sont les suivantes :

- Toute demande reçue entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 30 juin 2022 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire de juillet 2022.
- Toute demande reçue entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 30 septembre 2022 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire d'octobre 2022.
- Toute demande reçue entre le 1<sup>er</sup> octobre 2022 et le 15 novembre 2022 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire de décembre 2022.

Toute demande reçue après le 15 novembre 2022 ne pourra faire l'objet d'un transfert de la passerelle CET vers le PERCO pour l'exercice 2022.

A compter de la paie de décembre 2022, les conditions de monétisation dans le PERCO seront celles définies par l'article 4.5 de l'accord relatif au Compte Épargne Temps du 30 janvier 2007.

#### 4.2 - Révision de l'accord PEE – PERCO du 22 avril 2005

L'article 3 de l'accord du 22 avril 2005 de l'accord PEE-PERCO est modifié comme suit s'agissant de la monétisation des droits CET du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 15 novembre 2022 :

##### « 3.1 - Versements du salarié

*Il est convenu que le financement est assuré au moyen des ressources provenant pour :*

- *Le PEE*
  - *Des sommes distribuées au titre de la participation ;*
  - *Du transfert de comptes courants bloqués provenant de droits à participations antérieures devenus disponibles, gérés par un autre teneur de compte ;*
  - *Des versements de tout ou partie de la prime d'intéressement ;*
  - *Des versements volontaires facultatifs des adhérents, dans la limite du quart de leur rémunération annuelle brute, selon des modalités éventuellement périodiques figurant dans le bulletin d'adhésion à l'un ou l'autre plan ;*
  - *De la monétarisation de droits CET (à l'exception de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés).*

- *Le PERCO*

*En sus des versements prévus à l'alinéa précédent :*

- *Du transfert des sommes précédemment investies dans le plan d'épargne (PEE) ;*
- *De la monétarisation d'une partie des droits à JRTT prévue par les articles 7 et 21 de l'accord sur l'organisation de la durée du temps de travail du 28/01/2005 ;*
- *De la monétarisation de droits CET (à l'exception de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés) dans la limite de 10 jours par an, dans les conditions prévues à l'article 4.1 de l'accord NAO 2022.*

*L'intéressement versé aux plans d'épargne (PEE et PERCO) bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu dans la limite de la réglementation en vigueur. Lors de chaque répartition, le salarié concerné doit faire connaître à l'organisme gestionnaire, au plus tard 15 jours après avoir reçu son décompte, la fraction qu'il désire voir versée, le(s) plan(s) retenu(s) et le placement choisi parmi ceux proposés.*

*Le total des contributions de chaque adhérent (versements volontaires facultatifs et intéressement) s'effectuera dans les limites maximales et minimales de la réglementation en vigueur.*

##### 3.2 – Abondement de l'employeur

*Dans le cadre d'une affectation sur le PERCO :*

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM	FP			JV

- Les sommes issues de l'intéressement donnent lieu à abondement, dans les conditions prévues à l'article 5 de l'accord d'intéressement, soit 20 % des sommes versées, sous réserve que l'exercice concerné n'ait pas donné lieu également à participation.
- De la même façon, un abondement de 20 % de l'employeur est attribué pour toutes les sommes issues de la participation, hors transferts de compte courant bloqués, sous réserve que l'exercice concerné n'ait pas donné lieu également à intéressement.
- Conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord sur l'organisation du temps de travail, lorsqu'une partie des droits à JRTT des cadres non intégrés à l'horaire collectif est valorisée en rémunération, l'employeur abonde de 50 % les sommes versées à hauteur maximale de deux jours.
- Conformément aux dispositions de l'article 4.1 de l'accord NAO 2022, lorsque les droits CET (à l'exception de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés) sont monétisés dans la limite de 10 jours, entre le 1er avril 2022 et le 15 novembre 2022.

L'abondement prévu en cas d'affectation de tout ou partie de l'intéressement ou de la participation ne peut concerner que les droits issus des exercices donnant lieu à versement et non ceux issus de transferts de droits qui auraient déjà été répartis sur des exercices antérieurs.

L'abondement prévu en cas de monétisation de droits CET dans les conditions prévues ci-dessus est le suivant :

- 1 à 8 jours monétisés dans le PERCO : 50 % d'abondement pour les 8 premiers jours ;
- 9 jours monétisés dans le PERCO : 75 % d'abondement pour le 9<sup>ème</sup> jour ;
- 10 jours monétisés dans le PERCO : 100 % d'abondement pour le 10<sup>ème</sup> jour.

En cas de demande de monétisation d'ores et déjà sollicitée avant le 1er avril 2022, l'abondement ne pourra intervenir que dans la limite de 10 jours ci-dessus et selon les modalités définies.

En tout état de cause, le montant total de l'abondement ne pourra excéder globalement 3 fois le versement du salarié et 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit la somme de 6 581,76 euros pour 2022).

L'abondement intervient sous forme de versements directement auprès de l'organisme gestionnaire.

### 3.3 - Versements complémentaires de l'employeur

L'employeur prend en charge les frais de fonctionnement du plan tels que fixés dans le contrat de gestion, notamment les frais de tenue de compte et les droits d'entrée dans les FCPE choisis.

Toutefois, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour les porteurs de parts qui l'ont quittée. Ils incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés. »

## ARTICLE 5 – CONGÉ ANNIVERSAIRE 40 ANS D'ANCIENNETE

Les parties signataires ont souhaité renouveler, pour l'année 2022, l'octroi d'un congé anniversaire supplémentaire.

Ainsi, pour l'année 2022, le collaborateur bénéficie, à l'occasion du 40<sup>ème</sup> anniversaire de son entrée dans l'Entreprise, d'une période de congé supplémentaire de 20 jours ouvrés.

Cette disposition s'applique rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour tout salarié répondant à la condition susvisée et inscrit à l'effectif à la date de signature du présent accord. A ce titre, sont également considérés comme présents les salariés absents dont l'absence est légalement assimilée à du temps de travail effectif.

Les modalités de décompte sont celles légalement et/ou conventionnellement applicables.

Pour rappel, les congés « anniversaire » ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des Congés Payés (CP) ou des Jours de Récupération de Temps de Travail (JRTT), ni pour le calcul des heures supplémentaires.

## ARTICLE 6 – FORFAIT MOBILITES DURABLES

Au titre de l'année 2022, les partenaires sociaux souhaitent de nouveau valoriser le forfait mobilités durables créé par la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, afin de favoriser l'utilisation de modes alternatifs à la voiture personnelle concernant le trajet entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail.

Les modes alternatifs à la voiture personnelle visés au présent article sont :

- l'utilisation d'un vélo ou vélo électrique personnel ;
- l'utilisation de services de mobilités partagées, entendus au sens de l'article R.3261-13-1 du code du travail ;
- les engins de déplacement personnel motorisés ou non des particuliers ;
- le co-voiturage en tant que conducteur ou passager ;
- l'utilisation de transports publics de personnes, à l'exception de son utilisation dans le cadre de titres d'abonnements, ces abonnements faisant l'objet d'une prise en charge et de remboursements spécifiques.

Au titre de l'année 2022, les salariés effectuant le trajet entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail selon les modes alternatifs précités pourront voir leurs frais engagés pris en charge par l'employeur sous la forme d'un forfait mobilités durables calculé comme suit : 0,25 € par kilomètre, plafonné à 350 € par an et par salarié.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM	FP		JV	

La prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire (« forfait mobilités durables »).

Ce dispositif reposant sur la bonne foi des salariés, la demande accompagnée d'une déclaration sur l'honneur attestant de l'utilisation effective d'un ou plusieurs des modes alternatifs précités et détaillant le nombre de kilomètres parcourus par trajet aller et/ou retour devra être adressée au service paie avant le 15 novembre 2022. Le cas échéant, et en fonction du mode alternatif utilisé, des justificatifs de paiement seront demandés. Un formulaire dédié sera mis à disposition sur MATMUT CONNECT.

Le versement de ce forfait mobilités durables n'est pas cumulable avec d'autres prises en charge (par exemple : véhicules de service, véhicules de fonction, règlement d'indemnités kilométriques). Par exception, ce forfait est cumulable avec la prise en charge au titre de la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun, dans les conditions réglementaires en vigueur, et notamment en cas de cumul de modes alternatifs de transports (exemple : remboursement d'un abonnement SNCF couplé à un forfait mobilité vélo pour le trajet domicile gare).

Le versement interviendra sur la paie du mois de décembre 2022, ou avant en cas de départ de l'Entreprise entre cette date et la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Pour les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduits dont la durée contractuelle du travail est inférieure à 50%, la prise en charge se fait à proportion de la durée contractuelle du travail. Pour les autres salariés à temps partiel ou en forfait jours réduits, la prise en charge se fait dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Enfin, la Direction s'engage à étudier, en cohérence avec les dispositifs existants d'aide aux déplacements des salariés, l'opportunité de la mise en place d'un plan de mobilité.

#### ARTICLE 7 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à l'année civile 2022. Il entre en vigueur à sa date de signature. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2022.

Il se substitue pendant sa durée d'application à tous usages, pratiques, accords atypiques ou accords d'entreprise portant sur le même objet.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission de suivi Bloc 1 prévue à l'Accord CSE du 11 octobre 2019.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FLM		FP		JV

Il peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

## ARTICLE 8 – NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature électronique par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé de réception.

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

Une copie de la version complète comportant la signature électronique des parties est déposée auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de ROUEN.

Le présent accord est à la disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait en un exemplaire numérique

A Rouen, le 28 février 2022.

POUR LA DIRECTION

*Jolij Veronique*

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT,

*Pierrette LEGENDRE*

SN2A-CFTC,

*Florence Le Masson*

CFE-CGC,

*Frédéric PALHAET*

CGT,

FO,

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
<i>PL</i>	<i>FLM</i>		<i>FP</i>		<i>JV</i>