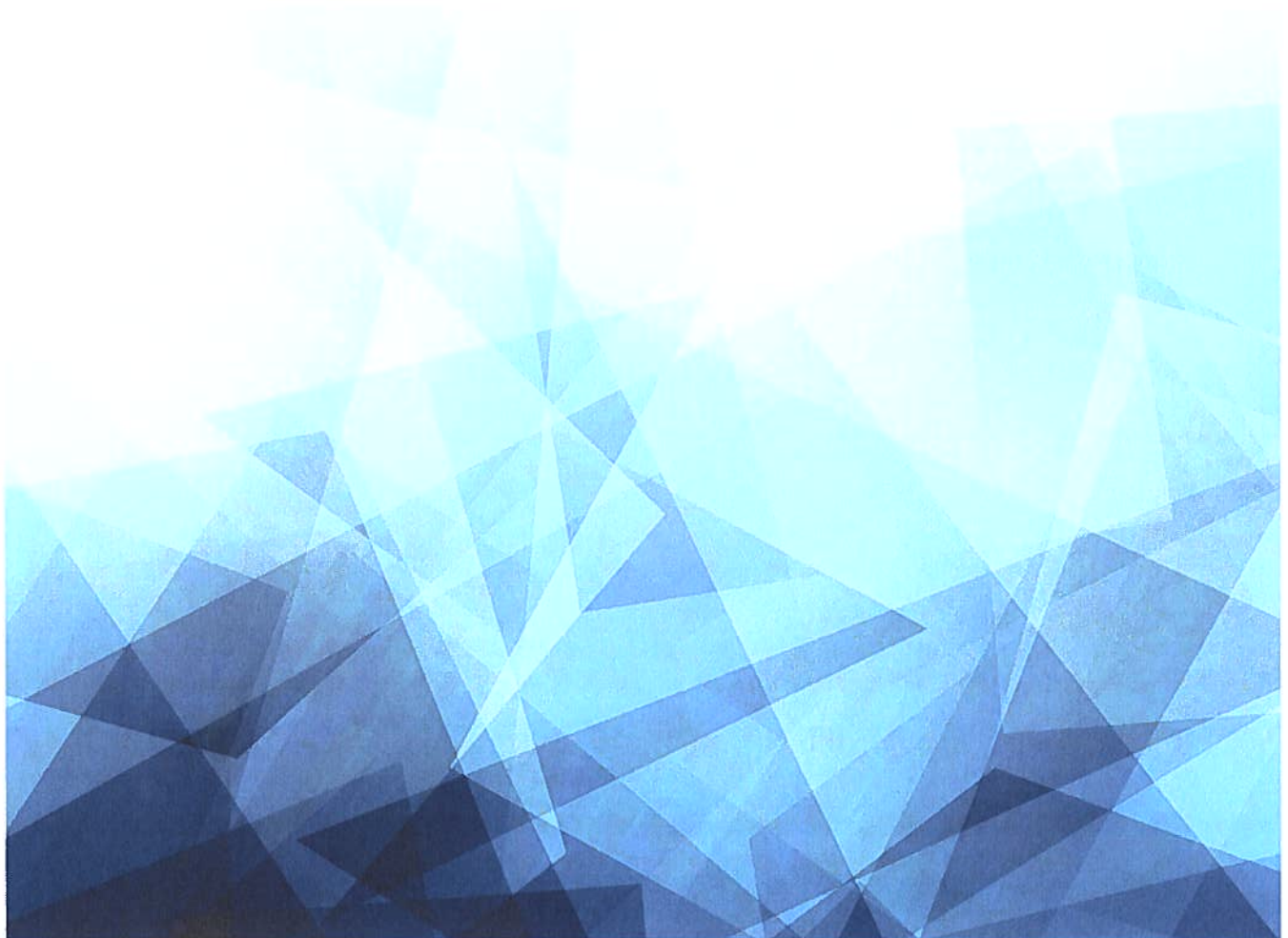




**Matmut**  
MA VALEUR SÛRE

ACCORD UES MATMUT

**ACCORD RELATIF A LA PROTECTION DU  
POUVOIR D'ACHAT**



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 :

- CFTD : Pierrette LEGENDRE .....

- SN2A-CFTC : Florence LE MASSON .....

- CGT : Ludovic BARROIN .....

- CFE-CGC : Frédéric POICHET .....

- FO : .....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

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

## SOMMAIRE

ARTICLE 1 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR _____	5
ARTICLE 2 – GARANTIE MINIMALE DE REMUNERATION ANNUELLE BRUTE _____	5
ARTICLE 3 – FORFAIT MOBILITES DURABLES _____	6
ARTICLE 4 – COVOITURAGE _____	7
ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD _____	7
ARTICLE 6 – NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE _____	8

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

## PRÉAMBULE

Compte tenu du contexte économique, social et législatif de la mi-année 2022, les représentants de la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT se sont réunis les 6 et 13 septembre 2022 afin de mener une négociation relative à la protection du pouvoir d'achat des collaborateurs de l'UES MATMUT, en complément des dispositifs négociés lors des Négociations Annuelles Obligatoires 2022.

Dans le cadre de cette démarche, ont été rappelées :

- Les mesures issues de l'accord relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires signé le 28 février 2022,
- Les mesures déployées à l'issue du tour de table d'avril 2022 entre les partenaires sociaux.

Dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux ont étudié les dispositions législatives du 16 août 2022 issues respectivement de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et de la loi de finances rectificative pour 2022.

L'objectif partagé a été de rechercher la mise en place, par un dispositif négocié, de mesures au bénéfice des collaborateurs de l'UES MATMUT rapidement implémentables et cohérentes avec les politiques sociales et RSE de l'UES Matmut.

A l'issue des deux réunions dédiées, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

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

## ARTICLE 1 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Au titre de la présente négociation, les parties conviennent de la mise en place pour l'exercice 2022 d'une prime de partage de la valeur telle que définie dans la loi relative au pouvoir d'achat du 16 août 2022 et selon les modalités ci-après convenues.

### 1.1. Conditions d'éligibilité

Cette prime sera versée aux salariés inscrits à l'effectif, à la date de signature du présent accord, soit au 19 septembre 2022.

Sont exclus du présent dispositif :

- Les fonctions de Directeur Groupe, Directeur Général Adjoint, Directeur Général Délégué, Directeur Général.
- Les salariés dont le contrat de travail fait l'objet d'une suspension à temps complet sans maintien de rémunération par l'employeur à la date de signature du présent accord, soit au 19 septembre 2022.

### 1.2. Montant et versement

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité ci-dessus définies percevront au titre de l'exercice 2022 une prime de partage de la valeur d'un montant de 900 euros bruts pour un salarié équivalent temps plein et pour une année pleine sur la période de référence.

La période de référence comprend les 12 mois précédant la date de signature du présent accord.

La prime est proratisée en fonction du temps de travail et du temps de présence sur ladite période de référence. Sont considérées comme du temps de présence toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif, au titre de ce dispositif.

## ARTICLE 2 – GARANTIE MINIMALE DE REMUNERATION ANNUELLE BRUTE

Par accord collectif relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'exercice 2019, les parties signataires ont souhaité mettre en place une Garantie Minimale de Rémunération annuelle brute, précisée au Chapitre II de l'accord du 22 mars 2019 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2019.

Le présent accord en son article 2 se substitue intégralement à ces précédentes dispositions afin de réviser les montants et mécanisme de la Garantie Minimale de Rémunération annuelle brute.

Les parties signataires rappellent que la Garantie Minimale de Rémunération a pour objet de garantir une rémunération annuelle brute minimale dans l'UES définie comme suit :

- Classe 1 à 2 : Garantie Minimale de Rémunération annuelle brute de 23 690 € ;

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

- Classe 3 : Garantie Minimale de Rémunération annuelle brute de 25 625 €.

Les montants des Garanties Minimales de Rémunération précitées s'entendent pour un équivalent temps plein et une année pleine.

Il est tenu compte de l'ensemble des éléments de rémunération brute versé au salarié sur l'exercice considéré pour l'application de la Garantie Minimale de Rémunération. La prime de partage de valeur 2022 visée à l'article 1 du présent accord n'entre pas en compte dans lesdits éléments de la rémunération brute.

Cette mesure sociale prend la forme, sur le bulletin de paie, d'une ligne intitulée « complément garantie minimale de rémunération ». Ce complément est versé soit au mois de décembre, soit lors du solde de tout compte du salarié concerné.

Compte tenu de son objet de mesure sociale, cette garantie ne modifie pas le taux horaire du salarié. Elle n'est notamment pas prise en compte dans l'assiette de l'indemnité de congés payés, de la prime de vacances, du 13<sup>ème</sup> mois et du 14<sup>ème</sup> mois.

Ces dispositions sont conclues pour une durée indéterminée.

### ARTICLE 3 – FORFAIT MOBILITES DURABLES

Au titre des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2022, les partenaires sociaux ont négocié 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.

Au regard des dispositions de la loi de finances rectificative du 16 août 2022, les parties conviennent que le présent accord en son article 3 se substitue intégralement à l'article 6 de l'accord relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2022.

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 covoiturage 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.

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

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 500 € par an et par salarié.

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.

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.

#### ARTICLE 4 – COVOITURAGE

La Direction s'engage à rechercher et déployer une solution de covoiturage au sein de l'UES MATMUT.

Plus globalement, la Direction s'engage également à valoriser et mener une campagne d'information autour des dispositifs de mobilités douces déployés au sein de l'UES.

#### ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à l'année civile 2022, à l'exception des dispositions de l'article 2, à durée indéterminée. 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	LB	FP		JV



Il peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### ARTICLE 6 – 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 19 septembre 2022.

POUR LA DIRECTION Jolly véronique

*Jolly Véronique*

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT, Pierrette LEGENDRE

*Pierrette LEGENDRE*

SN2A-CFTC, Florence LE MASSON

*Florence LE MASSON*

CFE-CGC, Frédéric POICHET

*Frédéric POICHET*

CGT, Ludovic BARROIN

*Ludovic BARROIN*

FO,