



ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2023

UES MATMUT

1^{er} MARS 2023

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 Véronique JOLLY, Directrice des Ressources Humaines :

- **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,

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

SOMMAIRE

| | |
|--|---|
| ARTICLE 1 - AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES | 5 |
| ARTICLE 2 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES | 5 |
| ARTICLE 3 - PRIME DE PARTAGE DE VALEUR | 6 |
| ARTICLE 4 - MODALITES DE VERSEMENT DU 14 ^{ème} MOIS | 6 |
| ARTICLE 5 - CONGÉ ANNIVERSAIRE 40 ANS D'ANCIENNETÉ | 7 |
| ARTICLE 6 - FORFAIT MOBILITÉS DURABLES | 7 |
| ARTICLE 7 - ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET RÉVISION DE L'ACCORD | 8 |
| ARTICLE 8 - NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE | 8 |

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

PRÉAMBULE

En application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation obligatoire, les représentants de la Direction Générale et les Organisations Syndicales représentatives de l'UES MATMUT se sont rencontrées à quatre reprises les 24 janvier, 1^{er} février, 14 février et 23 février 2023.

Lors de la réunion du 24 janvier 2023, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales les éléments de contexte économique global et les perspectives pour l'année 2023.

Au cours de cette 1^{ère} réunion, se tenant dans le prolongement de la réunion de la Commission de suivi BLOC 1 prévue à l'accord CSE du 11 octobre 2019, la Direction a, par ailleurs, communiqué sur l'ensemble des thématiques suivantes :

- Le bilan des mesures issues de l'accord NAO 2022 ainsi que celles réalisées dans le cadre de la protection du pouvoir d'achat parmi lesquelles le versement d'une Prime de Partage de la Valeur en octobre 2022 ;
- Les salaires effectifs ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de ces échanges, la Direction des Ressources Humaines s'est engagée à conduire une étude sur l'attractivité des salaires d'embauche et leur cohérence au regard de l'équilibre global de la politique salariale.

A l'issue des quatre réunions de négociations, les parties se sont accordées sur les dispositions qui suivent.

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

ARTICLE 1 - AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Au titre de la présente négociation, les parties conviennent, à compter du 1^{er} avril 2023, d'une mesure d'augmentation :

- de 5 % sur les salaires de base pour les rémunérations brutes annuelles théoriques équivalent temps plein inférieures à 35 000€,
- et de 3,5 % sur les salaires de base pour les rémunérations brutes annuelles théoriques équivalent temps plein supérieures ou égales à 35 000€.

Dans ce cadre, les éléments salariaux amenés à varier du fait de cette augmentation générale sont les suivants : salaire de base, 13^{ème} et 14^{ème} mois, et sous certaines conditions la prime de vacances.

Ne sont pas concernés par la présente mesure :

- Les collaborateurs hors classe, dont la mission relève du statut Directeur Groupe ou plus,
- Les collaborateurs alternants, compte tenu de la spécificité du système de leur rémunération qui est fixée par les lois et règlements,
- Les collaborateurs ne bénéficiant pas de 9 mois d'ancienneté révolue, acquise ou reprise, au sein de l'UES MATMUT, à la date du 31 mars 2023.

Pour les collaborateurs dont le salaire théorique annuel brut équivalent temps plein est supérieur à 100 000€ en date du 31 mars 2023, le montant de l'augmentation générale est plafonné au montant dû pour une rémunération de 100 000€ bruts.

ARTICLE 2 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES

Au titre de l'année 2023, les parties conviennent de la mise en place d'une enveloppe d'augmentations individuelles fixée à 0,6 % de la masse salariale brute des salariés de la classe 1 à 7, hors alternants.

Cette mesure est destinée aux salariés de l'UES de la classe 1 à 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.

Pour rappel, 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 de la performance 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 ;

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

- 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 2023.

ARTICLE 3 – PRIME DE PARTAGE DE VALEUR

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

3.1. Conditions d'éligibilité

Cette prime sera versée aux salariés inscrits à l'effectif au 31 mars 2023, dont la rémunération brute annuelle, à cette même date est inférieure ou égale à 40 000€ pour un équivalent temps plein et une présence continue sur la période visée à l'article 3.2 ci-dessous.

Aucune condition d'ancienneté minimale n'est requise pour le versement de la prime.

Les salariés dont le contrat de travail fait l'objet d'une suspension à temps complet sans maintien de rémunération par l'employeur au 31 mars 2023 sont exclus du présent dispositif.

3.2. Montant et versement

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité ci-dessus définies percevront, sur la paie du mois d'avril 2023, une prime de partage de la valeur d'un montant de 500 euros pour un salarié équivalent temps plein et pour une année pleine sur la période de référence. La période de référence s'étend du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

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 4 - MODALITES DE VERSEMENT DU 14^{ème} MOIS

A compter du 1^{er} avril 2023, les collaborateurs bénéficiant de la mensualisation du 14^{ème} mois ou ceux qui en feront la demande ultérieurement, en gardent le bénéfice de façon définitive sans réversibilité vers l'annualisation.

Cette disposition est à durée indéterminée.

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

ARTICLE 5 - CONGÉ ANNIVERSAIRE 40 ANS D'ANCIENNETÉ

Les parties signataires souhaitent renouveler, pour l'année 2023, l'octroi d'un congé anniversaire supplémentaire.

Ainsi, pour l'année 2023, le collaborateur bénéficie, à l'occasion du 40^{ème} 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^{er} janvier 2023 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, ni pour l'acquisition des Congés Payés (CP) ou des Jours de Réduction de Temps de Travail (JRTP), ni pour le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 6 – FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Au titre de l'année 2023, 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 :

- Le vélo ou vélo électrique personnel ;
- Les services de mobilité partagée, 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 ;
- Les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics).

Au titre de l'année 2023, 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 2023. Le cas échéant, et en fonction du mode alternatif utilisé, des justificatifs de paiement seront demandés.

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, bénéfice d'un accès aux bornes de recharge électrique MATMUT). Par exception, ce forfait est cumulable avec la prise en charge au titre de la participation de l'employeur à l'abonnement de

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

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 2023, 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 7 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à l'année civile 2023, à l'exception des dispositions visées à l'article 4. Il entre en vigueur à sa date de signature et cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2023.

Il se substitue pendant sa durée d'application à tout usage, pratique, accord atypique ou accord d'entreprise portant sur le même objet.

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 anonyme publiable en format docx.

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 1^{er} mars 2023,

POUR LA DIRECTION :

Jolly Véronique

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT,

Pierrette LEGENDRE

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

SN2A-CFTC,

Florence LE MASSON

CFE-CGC,

Frédéric PAICHET

CGT,

Ludovic BARRON

FO,

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