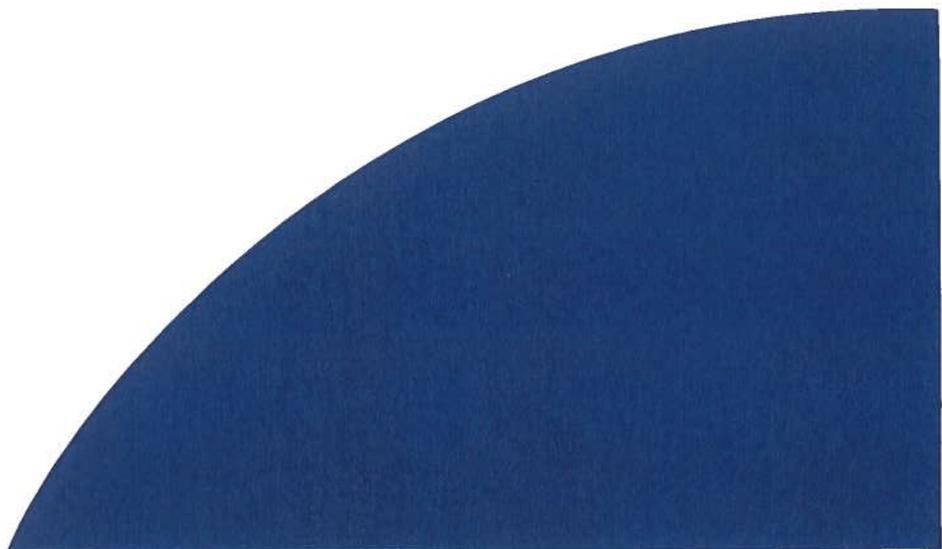




# **ACCORD RELATIF AUX ASTREINTES ET AUX SOLLICITATIONS SUR DES PLAGES HORAIRES INHABITUELLES DE TRAVAIL**

UES MATMUT

**1<sup>er</sup> aout 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 Madame Véronique JOLLY :

- **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 OCIAINE 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** : Pierrette LEGENDRE .....
- **SN2A-CFTC** : Florence LE MASSON .....
- **CGT** : Ludovic BARROIN .....
- **CFE-CGC** : olivier HANOTEAUX .....
- **FO** : .....

D'autre part,

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

## Table des matières

Article 1 – Champ d'application _____	5
<b>CHAPITRE 1 : LES ASTREINTES _____</b>	<b>6</b>
Article 1 – Définitions _____	6
Article 2 – Périodes d'astreinte _____	7
Article 3 – Organisation des astreintes _____	7
Article 4 – Délai de prévenance relatif aux astreintes _____	8
Article 5 – Contrepartie à la période d'astreinte _____	8
Article 6 – Indemnisation des temps d'intervention pendant l'astreinte _____	9
Article 7 – Décompte de la durée du travail pour les salariés en astreinte _____	9
Article 8 – Suivi des temps d'intervention des salariés en astreinte _____	10
Article 9 – Moyens nécessaires à l'exercice de l'astreinte _____	10
Article 10 – Information du CSE _____	11
Article 11 – Sortie du dispositif d'astreinte _____	11
<b>CHAPITRE 2 : SOLLICITATIONS SUR DES PLAGES HORAIRES INHABITUELLES DE TRAVAIL _____</b>	<b>12</b>
Article 1 – Définitions _____	12
Article 2 - Modalités de mise en œuvre _____	13
Article 3 - L'indemnisation des temps de travail sur des plages inhabituelles de travail pour les salariés soumis au décompte horaire. _____	15
Article 4 - L'indemnisation des temps de travail sur des plages inhabituelles de travail pour les salariés soumis au forfait jours annuel. _____	16
<b>CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES _____</b>	<b>17</b>
Article 1 – Suivi de l'accord _____	17
Article 2 - Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord _____	17
Article 3 – Notification, dépôt et publicité _____	17

## PRÉAMBULE

Aux termes de cinq réunions de négociation tenues les 31 mars, 12 et 19 avril, 10 mai et 15 juin 2023, les parties sont convenues de renouveler les dispositifs relatifs aux astreintes et sollicitations sur des plages horaires inhabituelles de travail afin de permettre une continuité de service adaptée.

Un retour d'expérience a été partagé et des améliorations tant en animation des dispositifs qu'en valorisation de ces-derniers ont été ciblées par les partenaires sociaux de l'UES.

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

## Article 1 – Champ d’application

A la date de conclusion du présent accord, peuvent être amenés à exécuter des astreintes ou à être sollicités sur des plages horaires inhabituelles, à l’exclusion des salariés hors classes, les salariés relevant :

- des métiers de l’informatique,
- des métiers des moyens généraux et des travaux immobiliers,
- des métiers des ressources humaines et des relations sociales,
- des métiers de la communication, et certains métiers en relai des actions de communication via les réseaux sociaux.

D’autres métiers pourront être concernés au fur et à mesure de l’évolution des activités de l’UES et de ses besoins, pour permettre d’assurer le service aux sociétaires en cas d’événement exceptionnel, pendant deux jours pour assurer une continuité d’activité, et sur décision de la DRH (pandémie, catastrophes climatiques et/ou technologiques, injonctions réglementaires et/ou des autorités, ex. : tempête de 1999). Si le besoin devait être plus important, les instances représentatives du personnel compétentes, notamment la CSSCT en délégation du CSE, seront informées.

Exemples non exhaustifs de nécessité d’astreinte :

- Pour les métiers de l’informatique : assurer un fonctionnement continu du parc informatique et ainsi le maintien aux conditions opérationnelles du système d’informations ;
- Pour les moyens généraux et les travaux immobiliers : des situations d’urgence peuvent se présenter en cas de sinistre (ex. : incendie, dégât des eaux), pour la sécurité des accès (ex. : effraction) et sur le système de chauffage/climatisation (ex. : fuites). Les urgences sont gérées par le PC sécurité ou IMA, qui appelle ensuite le salarié d’astreinte ou le responsable concerné ;
- Pour les métiers de la DRH : une procédure de gestion des événements graves requiert de pouvoir joindre une personne du service RH, y compris le week-end ;
- Pour les métiers de la Communication : assurer une veille pour gérer le risque « Image », mais aussi assurer la continuité d’activité avec une équipe « réserve » en cas d’organisation d’événement important.

Il est expressément rappelé que :

- les salariés concernés sont obligatoirement tenus par l’astreinte sans que cela puisse constituer une modification de leur contrat de travail ;
- les missions planifiées, c’est-à-dire toutes les interventions dont le besoin et le principe sont planifiables ne relèvent pas du dispositif d’astreinte.

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

## CHAPITRE 1 : LES ASTREINTES

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de maintenir des mesures conventionnelles relatives aux astreintes, pour préserver la santé et la sécurité des salariés d'une part, tout en assurant la continuité de l'activité et la préservation des biens d'autre part.

Pour s'assurer que les salariés disposent des compétences et des moyens nécessaires, les modalités d'astreintes et d'intervention doivent prendre en compte notamment :

- Le niveau de connaissance et l'adaptation de la formation des salariés aux missions à accomplir dans la continuité de leur métier ;
- La maîtrise des équipements par les salariés concernés ;
- Les habilitations nécessaires pour effectuer les interventions sur les équipements relevant de leur périmètre d'astreintes ;
- La parfaite connaissance par les salariés intervenants des consignes de sécurité, générales ou relatives aux installations ou des mesures visant la situation de travail isolé le cas échéant,
- Enfin, l'information des salariés concernés des conditions en matière d'organisation de l'astreinte, de prise de repos et de compensation financière.

La direction sera également particulièrement attentive à la fourniture de tout le matériel nécessaire à l'intervention du salarié durant l'astreinte.

### Article 1 – Définitions

#### 1.1. L'astreinte

Une astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

En conséquence, le salarié doit être joignable (téléphone en fonctionnement/réseau adapté) pendant l'astreinte et s'engage à être mobilisable à tout moment pour son éventuelle intervention, notamment si cette-dernière doit se réaliser sur site.

Le collaborateur est néanmoins libre de vaquer à des occupations personnelles tant qu'il n'est pas sollicité pour une intervention et tant que ces-dernières n'empêchent pas son intervention.

#### 1.2 Le référent astreinte

Chaque direction désigne des « référents astreintes ». Ils sont chargés de pouvoir répondre aux salariés en astreinte, soit pour une difficulté technique, soit pour une modalité d'organisation.

Ces référents peuvent eux aussi se trouver, de ce fait, en astreinte, dans les conditions déterminées par le présent accord.

#### 1.3. L'intervention pendant l'astreinte

L'intervention peut se faire soit à distance, soit sur site, soit dans les deux modalités.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FUM	UB	OH		JV

L'intervention à distance sera privilégiée chaque fois que les conditions techniques le permettent, ou que l'activité le requiert.

La durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Sur le principe de la confiance, le temps d'intervention débute dès l'appel téléphonique (ou la transmission de l'information indiquant la nécessité d'intervenir), et se termine au moment où le salarié cesse son intervention et est rentré chez lui.

Par ailleurs, lorsque l'intervention nécessite un déplacement sur site et ne peut se faire à distance, il est rappelé que les temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail et pour en repartir après l'intervention, font partie intégrante de l'intervention, et sont de ce fait rémunérés comme du temps de travail effectif. Ces temps de trajet seront calculés au réel et ne peuvent excéder un temps de déplacement supérieur à 45 minutes (cf article 3.2), sauf cas dérogatoires préalablement convenus avec la DRH.

## Article 2 – Périodes d'astreinte

Les périodes d'astreinte sont fixées en fonction des nécessités de service, dans le cadre du champ d'application du présent chapitre. Elles sont déterminées par tranches de 12 heures sécables en 2 maximum.

Compte tenu des nécessités de service, les cumuls d'astreintes sont autorisés, à la condition de respecter l'articulation avec les repos quotidiens et hebdomadaires en cas d'intervention.

Le salarié ne peut pas être désigné pour effectuer une astreinte pendant ses périodes de formation, jours de congés ou toute autre congé ou autorisation d'absence, ou d'arrêt maladie ou pendant toutes les périodes de suspension de son contrat de travail.

Les périodes d'astreinte ne peuvent pas durer plus de 20 jours calendaires consécutifs sur 40 jours, ni concerner plus de 3 week-ends consécutifs sur 6.

Si des circonstances exceptionnelles le nécessitent (risque de perte de données informatiques, mesure de sauvetage, de sécurité des biens et/ou des personnes, activités opérationnelles liées à des événements exceptionnels de nature climatique, technologique, informatique, téléphonique, réseau internet ...), il pourra être dérogé à ces principes ; l'accord écrit du salarié devra alors être requis. La dérogation ne pourra pas porter la période d'astreinte à plus de 45 jours consécutifs ni plus de 8 week-ends consécutifs, et ne pourra être utilisée qu'une seule fois par année civile. Le salarié en sera informé au plus tôt, et pas moins d'un jour franc avant le début de l'astreinte.

## Article 3 – Organisation des astreintes

### 3.1 Mobilisation des salariés

Les astreintes, dès lors qu'elles sont mises en place, sont obligatoires. Toutefois, elles s'organisent en priorité à partir des démarches volontaires, en cherchant à organiser un roulement équitable entre les collaborateurs.

En cas de volontariat insuffisant, l'encadrement désigne les salariés qui effectuent des astreintes dans le cadre du pouvoir de direction en visant à maintenir un équilibre dans la répartition de cette sujétion et en prenant en considération, autant qu'il est possible de le faire, la situation familiale et personnelle des salariés.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FUM	LB	OH		N

Si un salarié ayant accepté l'astreinte est empêché de l'effectuer pour des raisons liées à son état de santé ou à celui d'un proche, il doit en avvertir immédiatement son « référent astreintes » par tout moyen, et lui demander d'accuser réception de son message, afin que la continuité de service soit assurée.

Dans ce cas, l'astreinte non effectuée ne fait l'objet d'aucune contrepartie.

Lorsque l'astreinte fixée n'est finalement plus nécessaire au regard de l'activité, le manager peut la lever à tout moment avant la période d'astreinte prévue.

### **3.2 Délai pour intervenir**

Lorsque l'intervention peut se faire à distance, le salarié engage ses démarches au plus vite.

Lorsque le lieu de l'intervention est le lieu de travail habituel du salarié, ce dernier doit s'assurer de pouvoir intervenir dans le délai de 45 minutes maximum suivant la fin de l'appel.

Lorsque le lieu de l'intervention se situe sur un autre site de travail, les modalités de déplacement sont fixées avec le référent « astreinte ».

### **Article 4 – Délai de prévenance relatif aux astreintes**

Lorsque l'astreinte est prévisible, les collaborateurs concernés sont prévenus du calendrier des astreintes dans le délai minimum de 14 jours calendaires par leur manager.

L'information doit être écrite et peut se faire par email. Elle précise l'horaire de début et de fin de la période d'astreinte, les moyens à utiliser et les coordonnées du référent astreintes à joindre en cas de nécessité.

En cas de circonstances exceptionnelles et donc de besoin imprévisible (par exemple : péril, maintenance impérative, nécessités réglementaires, absence imprévue de la personne en astreinte...), la planification des temps d'astreinte peut être réduite à 7 heures et l'information peut se faire par mail et/ou SMS.

### **Article 5 – Contrepartie à la période d'astreinte**

Pendant la période d'astreinte, le salarié, qu'il soit en décompte horaire ou sous convention de forfait, bénéficiera d'une contrepartie financière à hauteur des montants indiqués ci-dessous :

Période d'astreinte	Montant de la contrepartie financière
12 heures	85 euros bruts
Week-end (du vendredi 19 heures au lundi 7 heures)	370 euros bruts

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
PL	FUM	LB	OH		N

Au cas particulier d'un temps d'astreinte de 6 heures conformément à l'article 2 du présent chapitre ou d'une durée d'astreinte de week-end réduite, les sommes ci-dessus sont calculées *pro rata temporis*.

## **Article 6 – Indemnisation des temps d'intervention pendant l'astreinte**

### **6.1 Les salariés soumis au décompte horaire**

Les temps d'intervention (comprenant les temps de déplacements sur site nécessités par l'intervention, conformément à l'article 1.3 du présent chapitre) sont rémunérés au taux horaire habituel du salarié.

Par ailleurs, les majorations habituelles et détaillées dans le chapitre suivant s'appliquent pour les temps d'interventions effectués pendant les astreintes (intervention de nuit/intervention de week-end/ intervention lors d'un jour férié).

### **6.2 Les salariés sous convention de forfait jours**

A titre tout à fait exceptionnel, les temps d'intervention pendant les astreintes sont décomptés au titre du forfait jour du collaborateur concerné à raison d'une demi-journée pour des temps d'intervention supérieurs à 2h, et d'une journée pour une intervention journalière d'une durée supérieure ou égale à 4 heures. Les temps d'interventions d'une durée inférieure à 2 heures seront comptabilisés et conservés, et viendront se cumuler avec les temps d'intervention réalisés ultérieurement.

Il est précisé que cette valorisation en demi-journée ou journée concerne exclusivement les temps d'intervention durant une astreinte des salariés en forfait jours, et ne saurait être appliquée au décompte de temps de travail de ces salariés ou de tout autre salarié bénéficiant d'un forfait jours annuel, ou à toute autre thématique relative aux temps de travail. Cette valorisation n'est notamment pas retenue pour décompter les temps de repos, nocturnes ou hebdomadaires.

Par dérogation à l'accord ORTT du 28 janvier 2005, et conformément à l'article L3121-59 du Code du travail, un avenant à la convention de forfait jours peut être régularisé entre le salarié et l'employeur, prévoyant une renonciation à une partie des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire de 10%. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

## **Article 7 – Décompte de la durée du travail pour les salariés en astreinte**

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-10 du Code du travail, les périodes d'astreinte pendant lesquelles le salarié reste libre de l'utilisation de son temps ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif pour l'application des règles relatives à la durée du travail.

Autrement dit, le salarié soumis au décompte horaire est considéré comme ayant bénéficié du repos obligatoire s'il a pu bénéficier, avant l'intervention ou après celle-ci, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives et d'une période de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Les salariés sous convention de forfait annuel en jours sont également considérés, lorsqu'ils sont placés en astreinte, comme ayant bénéficié du repos obligatoire s'ils ont pu bénéficier, avant l'intervention ou après celle-ci, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives et d'une période de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, et ce par révision des dispositions de l'article 21 de l'accord ORTT du 28 janvier 2005.

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

Dès lors que le salarié sous convention de forfait jours intervient une journée pendant une astreinte sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, le deuxième jour de repos hebdomadaire peut être décalé et donc non consécutif lorsque l'organisation de travail le permet.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne s'appliquent toutefois pas dans le cas où l'intervention faite au cours de l'astreinte répond au besoin de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement (articles L.3132-4 et D.3131-5 du Code du travail).

De plus, outre la possibilité de déroger au repos quotidien prévue par le Code du Travail en cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel d'activité, les parties conviennent que la durée du repos quotidien pourra, dans le cadre des dispositions des articles L. 3131-2 et D. 3131-1 (2° et 3°) du Code du travail, être réduite à 9 heures après accord exprès de la DRH. Lorsque le salarié n'a bénéficié que de 9 heures de repos, il devra récupérer les heures de repos non effectuées de préférence dans les 48 heures et au plus tard dans le délai de 10 jours.

Les périodes d'intervention étant pour leur part considérées comme du temps de travail effectif, l'employeur doit s'assurer du respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur temps de travail.

### Article 8 - Suivi des temps d'intervention des salariés en astreinte

A l'issue de la période d'astreinte, et sur le principe de la confiance, le salarié remet à sa hiérarchie un déclaratif précisant le temps passé en astreinte et le nombre d'interventions par astreinte, ainsi que les heures et motifs précis d'intervention, les heures devant comprendre les temps de déplacement.

Les salariés suivent le décompte de leur temps de forfait en lien avec leur ligne managériale et sur un support partagé (espace commun, fichier partagé, sharepoint, etc).

### Article 9 – Moyens nécessaires à l'exercice de l'astreinte

Pour la période d'astreinte, l'entreprise peut mettre à disposition du salarié les moyens techniques nécessaires à son intervention, notamment un téléphone, si le salarié en a la nécessité.

S'il utilise son véhicule personnel, les frais de déplacement seront indemnisés selon le barème en vigueur dans l'entreprise. Si le salarié devait être victime d'un accident de la circulation, le contrat d'assurance dit « Auto-missions Matmut » pourrait être actionné en cas de déplacement professionnel autorisé par le référent astreintes.

Un véhicule de service peut aussi être mis à disposition du salarié en astreinte pour ses interventions s'il dépend du siège social le cas échéant.

Si le salarié ne possède pas de véhicule ou s'il est trop fatigué pour reprendre la route après son intervention, les frais de taxi engendrés pour effectuer l'intervention, seront pris en charge au titre du remboursement des frais professionnels. Les frais de taxi seront également pris en charge pour permettre au salarié de venir récupérer son véhicule.

Le salarié est responsable du matériel qui lui est confié et doit mettre en œuvre toutes les précautions nécessaires pour assurer la sécurité et la confidentialité des informations.

En cas de difficulté que le salarié ne pourrait solutionner seul, il peut contacter un « référent astreinte » dont les coordonnées lui auront été préalablement transmises.

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

Le PC Sécurité est informé de l'identité des salariés d'astreinte, afin de les laisser entrer dans l'enceinte de l'entreprise au besoin, ainsi que de la localisation de leur intervention.

#### Article 10 – Information du CSE

Dans le cadre de sa délégation permanente (article 9.3 de l'accord relatif à la mise en place du comité social et économique signé le 11 octobre 2019), il est noté que la CSSCT-QVT sera tenue informée des volumes d'astreintes, des services concernés et du nombre d'interventions effectuées.

Le médecin du travail, convié à ces réunions, sera alors informé régulièrement des astreintes effectuées. Il pourra ensuite décider d'effectuer un suivi médical particulier.

Il est rappelé que les salariés ont la possibilité de solliciter une visite auprès du médecin en cas de besoin.

#### Article 11 – Sortie du dispositif d'astreinte

Pour rappel, la mise en astreinte et la sortie du dispositif ne constituent pas une modification du contrat de travail.

Toutefois, lorsqu'un salarié aura réalisé des astreintes de façon continue (c'est-à-dire chaque mois, hors congés payés), pendant au moins deux années, il percevra en cas de sortie du dispositif une prime forfaitaire et unique.

Cette prime correspondra à 5 % de la totalité des sommes perçues les douze mois continus précédents la sortie, au titre des compensations des astreintes, hors rémunération des interventions.

Le salarié sorti du dispositif, ne percevra pas de nouvelle prime s'il réintègre le dispositif dans l'année qui suit la sortie.

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

## CHAPITRE 2 : SOLLICITATIONS SUR DES PLAGES HORAIRES INHABITUELLES DE TRAVAIL

Certaines activités nécessitent des interventions sur des horaires inhabituels de travail, tels la nuit, un jour férié, ou un week-end.

Les parties au présent accord actent de l'importance d'encadrer ces temps et de porter toute l'attention nécessaire au respect des temps de repos.

La direction sera également particulièrement attentive à la fourniture de tout le matériel nécessaire à l'intervention du salarié durant ces plages inhabituelles de travail.

### Article 1 – Définitions

#### 1.1. Travail de nuit

Le travail de nuit peut être justifié par des nécessités de préserver un bâtiment (ex. : dégât des eaux, incendie, problème de sécurité, de connexion électrique, d'accès...) ou le système informatique, mais aussi par des manifestations de nature momentanée, technique, événementielle, promotionnelle, ou liées à une activité de support et/ou à des contraintes techniques.

Les parties rappellent l'importance de conserver un caractère d'exception au travail de nuit, et la volonté, en tout état de cause, de l'accompagner au mieux.

Les parties rappellent les principes QVCT promus dans le dialogue social de l'UES Matmut :

- ✚ L'entreprise veille à préserver l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des salariés par un suivi régulier de la charge de travail, de la prise de repos et de congés, des repos quotidiens, du droit à la déconnexion.  
  
L'entreprise s'assure également que les objectifs et les missions de l'intéressé sont raisonnables et compatibles avec le respect des temps de repos minimaux quotidiens et hebdomadaires.
- ✚ Plus globalement, il est et sera régulièrement rappelé aux salariés, la nécessité et l'obligation de poser leurs congés en les enregistrant informatiquement et de les prendre, de respecter l'amplitude de travail et de veiller à la prise de repos effective.
- ✚ De plus, dans l'entretien individuel, il est effectué des points portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans le service et dans l'entreprise, l'amplitude des journées de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la rémunération.
- ✚ L'entreprise souhaite également que les salariés puissent solliciter, auprès de leur responsable direct ou de leur Responsable des Ressources Humaines, un entretien supplémentaire s'ils s'estiment confrontés à des difficultés récurrentes liées à leur charge de travail ou à leur organisation liée notamment au télétravail.
- ✚ De la même manière, un entretien supplémentaire pourra être organisé à l'initiative de l'employeur s'il constate qu'un salarié rencontre, au cours des derniers mois, des difficultés particulières liées à sa charge de travail ou à son organisation.

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

- ✦ En tout état de cause, les salariés communiquent régulièrement avec leur manager, à l'occasion d'échanges d'information (ex. : entretiens, mails, feedbacks).

Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

Les salariés n'ont toutefois la qualité de travailleur de nuit que s'ils remplissent les conditions légales en vigueur, à savoir, à la date de signature du présent accord :

- Au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit,
- Ou 270 heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Un salarié peut donc effectuer des interventions de nuit sans revêtir la qualité de travailleur de nuit. Il s'agit alors de travail de nuit exceptionnel, qui bénéficiera des mesures définies au présent accord.

### **1.2. Travail le week-end**

Est considérée comme une intervention de week-end toute intervention au cours du deuxième jour de repos hebdomadaire accolé au dimanche (samedi ou lundi) et/ou au cours du dimanche.

### **1.3. Travail un jour férié légal non travaillé**

Les jours fériés légaux sont définis en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'Entreprise.

## **Article 2 - Modalités de mise en œuvre**

### **2.1 Modalités opérationnelles**

Les salariés sont mobilisés par principe sur la base du volontariat, après concertation préalable, quel que soit le type de contrat du salarié (CDD, CDI) y compris les salariés en alternance (apprentissage ou professionnalisation).

A défaut de volontaires suffisants, les salariés sont mobilisés en prenant en compte les contraintes d'ordre personnel (exemple : situation familiale ou état de santé).

Cette possibilité n'est cependant pas ouverte aux salariés travaillant à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'une invalidité partielle ou d'un temps partiel thérapeutique.

Pour le site rouennais du siège social, le PC sécurité est informé de l'identité des salariés, de l'horaire et du lieu d'intervention.

S'agissant de séquences de travail exceptionnelles et inhabituelles, il n'est pas nécessaire de procéder à un enregistrement sur l'applicatif de gestion des temps. Il appartiendra à l'encadrement de déclarer ces heures/jours de travail auprès de la DRH. Cette modalité pourra toutefois évoluer par décision unilatérale de l'employeur.

### **2.2 Modalités relatives aux horaires de travail**

- Concernant les salariés soumis à l'horaire collectif

Pour les salariés en décompte en heures, les horaires de l'entreprise ne sont pas par principe applicables compte tenu notamment des besoins opérationnels en lien avec l'événement (ex : foire,

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

stand). Aussi les horaires de travail doivent être définis par le manager en respectant les durées maximales de travail effectif suivantes (tenant compte des heures de travail effectuées lors des séquences de travail habituelles) :

- 10 heures quotidiennes ;
- 48 heures sur une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- 6 jours par semaine.

De plus, un salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 20 minutes après toute séquence de travail de 6 heures et un salarié ne peut travailler plus de 6 jours consécutifs.

Enfin, il est rappelé que le salarié soumis au décompte horaire est considéré comme ayant bénéficié du repos obligatoire s'il a pu bénéficier, avant l'intervention ou après celle-ci, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives et d'une période de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (soit 11H + 24H).

Considérant les dispositions légales en vigueur permettant de déroger au repos quotidien (articles L 3131-1 à 3 et D 3131-1 à 7 du code du travail), les parties conviennent qu'il pourra être dérogé à ce repos quotidien dans les conditions, et selon les modalités suivantes :

- En cas d'interventions urgentes dont l'exécution immédiate est nécessaire,
- Pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service,
- En cas de surcroît d'activité imposant la nécessité de recourir à des séquences de travail exceptionnelles et inhabituelles.

Le repos quotidien du salarié pourra alors être réduit à 9 heures consécutives, sans qu'il soit possible d'aller au-delà de ce seuil incompressible de 9h.

Lorsque le salarié n'a pas bénéficié de l'intégralité du temps de repos quotidien de 11h, il devra récupérer les heures de repos non effectuées de préférence dans les 48 heures et au plus tard dans le délai de 10 jours.

- Concernant les salariés sous convention de forfait jours

Il est rappelé que les salariés sous convention de forfait annuel en jours sont tenus de respecter un repos quotidien de 11 heures consécutives et une période de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (soit 11H + 24H), et ce par révision des dispositions de l'article 21 de l'accord ORTT du 28 janvier 2005.

Considérant les dispositions légales en vigueur permettant de déroger au repos légal quotidien (articles L 3131-1 à 3 et D 3131-1 à 7 du code du travail), les parties conviennent qu'il pourra être dérogé à ce repos quotidien dans les conditions, et selon les modalités suivantes :

- En cas d'interventions urgentes dont l'exécution immédiate est nécessaire,
- Pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service,
- En cas de surcroît d'activité imposant la nécessité de recourir à des séquences de travail exceptionnelles et inhabituelles.

Le repos quotidien du salarié pourra alors être réduit à 9 heures consécutives, sans qu'il soit possible d'aller au-delà de ce seuil incompressible de 9h.

Lorsque le salarié n'a pas bénéficié de l'intégralité du temps de repos quotidien de 11h, il devra récupérer les heures de repos non effectuées de préférence dans les 48 heures et au plus tard dans le délai de 10 jours.

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

### **Article 3 - L'indemnisation des temps de travail sur des plages inhabituelles de travail pour les salariés soumis au décompte horaire.**

En déclinaison des grands principes de qualité de vie et des conditions de travail animés par l'UES Matmut, les parties conviennent d'accompagner en proximité les collaborateurs sollicités sur des plages horaires inhabituelles dans les conditions suivantes.

#### **3.1. Travail le week-end**

La mobilisation de salariés à l'occasion d'un week-end fait l'objet d'une indemnisation spécifique, correspondant aux heures de travail effectuées, avec le cas échéant application de majorations pour heures supplémentaires.

- ✓ Toute heure de travail effectuée le samedi ou le lundi est rémunérée au taux normal majoré le cas échéant pour heures supplémentaires. Les entités dont l'activité inclut habituellement le travail le samedi, ne sont pas concernées par cette disposition.
- ✓ Toute heure de travail effectuée le dimanche est mise en œuvre selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Conformément à l'article 50 de la CCNSA, toute heure de travail effectuée le dimanche fait l'objet d'un paiement majoré de 50%. Cette majoration se cumule le cas échéant avec les majorations pour heures supplémentaires.
- ✓ En tout état de cause, les règles relatives au droit au repos hebdomadaire doivent être respectées en cas d'intervention le weekend.

#### **3.2. Travail un jour férié légal habituellement non travaillé**

Les jours fériés légaux non travaillés sont définis en application des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur dans l'entreprise.

Conformément à l'article 50 de la CCNSA, toute heure de travail effectuée un jour férié fait l'objet d'un paiement majoré de 50%, excepté pour le 1<sup>er</sup> mai qui bénéficie d'une majoration de 100%. Ces majorations se cumulent le cas échéant avec les majorations pour heures supplémentaires.

#### **3.3. Travail de nuit**

Toute heure de travail effectuée la nuit (de 22h à 7h) fait l'objet d'un paiement majoré de 50%.

#### **3.4. Heures supplémentaires**

Toute heure effectuée à la demande expresse du manager au-delà de la durée hebdomadaire attendue donne lieu à paiement majoré de :

- 25% pour les 8 premières heures supplémentaires
- 50% au-delà

A noter que conformément à l'article 48 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992, l'encadrement et le salarié concerné peuvent, si le fonctionnement du service le permet, convenir par écrit de remplacer le paiement des heures supplémentaires (y compris celles effectuées au-delà du contingent) par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent (majoration comprise).

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

Ces dernières seront créditées sur le compteur de récupération de l'outil informatique de gestion du temps comme le prévoient les règles conventionnelles. Le repos doit être pris dans les trois mois suivant l'ouverture d'un droit à repos équivalent à une journée. Les heures récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel de 70 heures.

#### **Article 4 - L'indemnisation des temps de travail sur des plages inhabituelles de travail pour les salariés soumis au forfait jours annuel.**

A titre tout à fait exceptionnel et au regard du mode de décompte du temps de travail des salariés au forfait jours, les parties conviennent des dispositions suivantes :

##### **4.1 Travail le week-end ou un jour férié**

Les temps de travail réalisés dans le cadre de sollicitations sur des plages horaires inhabituelles le week-end ou un jour férié sont décomptés au titre du forfait jours du collaborateur concerné.

Par ailleurs, les parties conviennent d'aménager les dispositions de l'accord ORTT du 28 janvier 2005 et de l'article L3121-59 du code du travail dans les conditions suivantes :

Si le salarié concerné sollicite par voie d'avenant à sa convention de forfait jours la renonciation à une partie des jours de repos en contrepartie d'une majoration de sa rémunération, les parties conviennent de faire évoluer le montant de la contrepartie légale de 10 à 25% pour la compensation de chaque jour visé par le travail du week-end ou du jour férié pour lesquels une intervention planifiée s'est réalisée.

Cette disposition de majoration pourra concerner une ou plusieurs interventions. En cas de jours de repos non pris en fin d'année, le salarié pourra faire part de son choix selon des modalités arrêtées par la DRH.

##### **4.2 Travail de nuit**

Par ailleurs, les parties conviennent de dispositions spécifiques concernant les temps de travail réalisés dans le cadre de sollicitations planifiées sur des plages horaires comprises entre 22 heures et 7 heures et bénéficiant d'une convention de forfait jours.

Par convention, les parties décident que les temps de travail compris entre 22 heures et 7 heures du matin donneront lieu à une majoration de la 1<sup>ère</sup> journée à hauteur de 15%.

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

## CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 1 – Suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la mise en place du CSE signé le 11 octobre 2019, le suivi de la mise en œuvre du présent accord est assuré par la Commission en charge du suivi des accords collectifs du Bloc 1 de négociation « Rémunération, Partage de la valeur ajoutée et Temps de travail ».

### Article 2 - Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> aout 2023.

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

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

### Article 3 – Notification, dépôt et publicité

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 5 juillet 2023,

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, olivier HANOTEAUX

*Olivier HANOTEAUX*

CGT, Ludovic BARROIN

*Ludovic BARROIN*

FO,

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