



ACCORD UES MATMUT

**ACCORD RELATIF AUX MESURES
D'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DES
REGROUPEMENTS ET DEMENAGEMENTS DE
SITES DE L'ILE DE FRANCE AU SEIN DE L'ILE DE
FRANCE**

1^{er} FEVRIER 2021





Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT) visées ci-après et représentées par Monsieur Nicolas GOMART, dûment habilité :

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 dénommées l'« Entreprise » d'une part,

et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- CFDT : Virginie CORSIN
- SN2A-CFTC : Florence Le Masson
- CGT :
- CFE-CGC : Frédéric POICHET
- FO : Elisabeth PEREZ

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		✓ PC	EP	✓ J

TABLE DES MATIERES

Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord

Chapitre 1 : Les dispositions communes de l'accompagnement humain à la réussite des regroupements et déménagements de sites de l'île de France au sein de l'île de France

Article 2 : Les engagements à la réussite de l'accompagnement humain des regroupements et déménagements de sites de l'Île-de-France au sein de l'Île-de-France

Article 3 : Un « espace accompagnement » dédié au pilotage de l'accompagnement humain des regroupements et déménagements des sites

Article 4 – L'accompagnement par la communication et l'écoute

Article 4.1 – Un dispositif collectif

Article 4.2 – Un dispositif individuel

Article 5 – L'accompagnement par la co-construction

CHAPITRE 2 – Les dispositions spécifiques de l'accompagnement humain à la réussite des regroupements et déménagements de sites de l'Île-de-France au sein de l'Île-de-France

Article 6 – L'accompagnement de l'allongement du temps de trajet

Article 7 – L'indemnité forfaitaire

7.1. L'indemnité forfaitaire de base

7.2 Possibilités de majoration de l'indemnité forfaitaire de base

7.3 Modalités de versement

7.4 Cas spécifique des itinérants

Article 8 – Les mesures d'accompagnement du développement des mobilités durables des trajets domicile habituel – lieu de travail

Article 8.1 – La prise en charge des frais supplémentaires d'abonnement de transports en commun

Article 8.2 – Le co-voiturage

Article 8.3 – Les places de parking

Article 9 – Les mesures d’accompagnement des salarié(e)s en situation de handicap et des salarié(e)s proches-aidant(e)s

Chapitre 3 – Les dispositions renforcées de l’accompagnement humain à la réussite des regroupements et déménagements de sites de l’Ile-de-France au sein de l’Ile-de-France

Article 10 – Les mesures d’accompagnement par le télétravail

Article 10.1 Une priorité au télétravail habituel

Article 10.2 Un télétravail occasionnel majoré

Article 11 – L’accompagnement du changement volontaire du domicile du salarié pour se rapprocher du nouveau lieu de travail

Article 11.1 – Les conditions de mise en œuvre du dispositif

Article 11.2 – La prise en charge des frais de déménagement

Article 12 – L’accompagnement des départs volontaires en retraite

Article 12.1 – Eligibilité au dispositif - information et aide sur le dispositif de retraite progressive solidaire

Article 12.2 – Droits et devoirs des parties au titre du dispositif de retraite progressive solidaire

Article 12.3 – Le temps partiel annualisé

12.3.1. Les formules de temps partiel annualisé

12.3.2. Les clauses obligatoires

CHAPITRE 4 – Clauses finales

Article 13 – Entrée en vigueur, durée, suivi et révision de l’accord

Article 14 – Notification, dépôt et publicité

PREAMBULE

La Direction de la MATMUT a repensé l'organisation des sites de travail parisiens, pour quitter des bâtiments vieillissants et consommateurs d'énergie, et réduire les coûts d'exploitation.

Cette évolution permettra une amélioration du confort de travail, notamment grâce aux travaux engagés autour de l'ergonomie des postes et des lieux de travail. L'accessibilité des sites aux secours et aux transports a également été prise en compte. Le Comité Social et Economique a été informé et consulté sur ces projets, et tant les salariés que les représentants du personnel ont pu donner leur avis sur le choix du site d'affectation des collaborateurs du Pôle de Gestion Sinistres.

Selon les lieux d'habitation des salariés concernés, ces transferts de sites auront des conséquences différentes : certains salariés verront leur temps de trajet réduit, pour d'autres la durée restera sensiblement la même, et pour un troisième groupe de personnes, la durée du trajet domicile/travail se trouvera augmentée.

L'appréciation de ces temps de trajet se fait selon les modalités déterminées à l'article 7.1 du présent accord.

Pour accompagner et faciliter ces changements, les partenaires sociaux ont souhaité négocier des mesures d'accompagnement temporaires en faveur des salariés concernés.

Ces mesures interviennent dans le cadre d'une démarche globale de qualité de vie au travail, en déclinaison de l'accord Qualité de Vie au Travail signé le 15 mai 2019.

Elles tiendront compte également du particularisme des transports parisiens, notamment en adaptant et complétant temporairement des accords d'entreprise existants, tel l'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap et des proches aidants, et l'accord relatif au télétravail.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de déterminer les engagements et les mesures de l'accompagnement humain à la réussite des regroupements et déménagements :

- De tous(tes) les salarié(e)s, de la classe 1 à la classe 7, exerçant leurs fonctions sur l'un des sites situés au sein de l'Île de France (Chatou, Clichy, Versailles « Anjou » et Paris-Saint-Lazare – hors salarié(e)s du PGIS) qui rejoignent le site de Rueil-Malmaison, et plus précisément l'immeuble « R-COM » situé au 7 rue Henri Becquerel à Rueil-Malmaison ;
- De tous les salarié(e)s, de la classe 1 à la classe 7, du PGIS situés sur le site de Paris-Saint-Lazare qui rejoignent le site de Nogent-sur-Marne, au 4-12 Avenue de Joinville.

Le présent accord prévoit :

- Des dispositions communes, intégrant une approche Qualité de Vie au Travail, à tous(tes) les salarié(e)s concerné(e)s (chapitre 1),
- Des dispositions spécifiques concernant principalement l'allongement des temps de transport (chapitre 2),
- Et des dispositions renforcées pour les salarié(e)s ayant un allongement de temps de transport (chapitre 3).

Les salarié(e)s conseillers et responsables des agences, ainsi que les collaborateurs hors classe, ne sont pas concerné(e)s par le champ d'application de cet accord.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

CHAPITRE 1 – LES DISPOSITIONS COMMUNES DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN A LA REUSSITE DES REGROUPEMENTS ET DEMENAGEMENTS DE SITES DE L'ILE DE FRANCE AU SEIN DE L'ILE DE FRANCE

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salarié(e)s, en CDI et en CDD, inscrits aux effectifs de l'Entreprise à la date d'entrée en vigueur de l'accord dont le lieu de travail est situé sur l'un des quatre sites concernés (Chatou, Clichy, Versailles « Anjou » et Paris-Saint-Lazare) par un changement de lieu de travail au sein du même secteur géographique de l'Ile-de-France, comme indiqué ci-avant, et toujours inscrit(e)s au moment de la prise de poste effective sur le nouveau lieu de travail.

ARTICLE 2 – LES ENGAGEMENTS A LA REUSSITE DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DES REGROUPEMENTS ET DEMENAGEMENTS DE SITES DE L'ILE DE FRANCE AU SEIN DE L'ILE DE FRANCE

La réussite de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel des déménagements des sites concernés de l'Ile de France, repose sur une démarche centrée sur l'expérience utilisateur des salarié(e)s concerné(e)s :

- Au niveau de l'accompagnement par la communication et l'écoute : mise en place d'un espace d'accompagnement dédié au pilotage de l'accompagnement humain aux regroupements et déménagements des sites concernés,
- Au niveau des aménagements des futurs sites de travail : mise en place d'une démarche de co-construction visant à associer les salarié(e)s au plus près des réalités de leur travail,
- Au niveau de l'accompagnement renforcé des déménagements et regroupements des sites concernés : mise en place de mesures spécifiques en fonction des effets des déménagements sur la situation personnelle de chacun(e) des salarié(e)s concerné(e)s.

Ainsi, dans le respect des valeurs de la MATMUT, l'ensemble des parties prenantes s'engage à :

- Accompagner chaque salarié(e) concerné(e) dans l'évolution de son lieu de travail,
- Être particulièrement à l'écoute de toute situation sensible pour apporter les solutions ad hoc,
- Coopérer pour la réussite des regroupements et déménagements des sites concernés.

ARTICLE 3 – UN « ESPACE ACCOMPAGNEMENT » DEDIE AU PILOTAGE DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DES REGROUPEMENTS ET DEMENAGEMENTS DES SITES

Un espace accompagnement est, dès le mois de janvier 2021, mis en place. Il constitue le point d'entrée unique de tous(tes) les salarié(e)s concerné(e)s qui souhaitent contacter (en vis-à-vis et/ou à distance) un(e) interlocuteur(trice) en charge de l'accompagnement humain aux regroupements et déménagements des sites concernés.

Cette structure a pour missions, intégrant aussi l'approche Qualité de Vie au Travail, développées ci-après :

- D'être à l'écoute des salarié(e)s,
- D'apporter toute information utile et d'instruire toute demande exprimée par les salarié(e)s,
- De mettre en œuvre et d'assurer le suivi des mesures d'accompagnement,
- D'assurer le suivi des salarié(e)s à chaque étape clé du projet,
- De coordonner les différentes actions nécessaires à la réussite du projet.

Dans le cadre de la phase de mise en œuvre du projet et des mesures d'accompagnement décrites ci-après, cette structure s'appuiera sur :

- Le management des équipes situées sur les sites concernés,
- Les équipes de la Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement les RRH, les équipes Accompagnement, et le pôle Mission handicap,
- Les dispositifs de soutien et d'écoute (interne et externe),
- La Direction des Moyens Généraux et la Direction Informatique.

L'ensemble constitue ainsi une équipe pluridisciplinaire et permet la mise en œuvre dans les meilleures conditions possibles de l'accompagnement humain au déploiement opérationnel des déménagements des sites concernés.

En application de l'accord Qualité de Vie au Travail, les salarié(e)s concerné(e)s se voient remettre un livret d'accueil indiquant les informations utiles relatives à leur nouveau site de travail.

Un livret d'accueil spécifique sera également préparé et remis aux salarié(e)s, stagiaires en formation, qui seront accueillis sur le nouveau site formation (Rueil-Malmaison).

ARTICLE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA COMMUNICATION ET L'ECOUTE

Article 4.1 – Un dispositif collectif

La sensibilisation de l'ensemble des salarié(e)s concerné(e)s, par la transmission d'informations précises et complètes, est nécessaire pour accompagner les déménagements et en partager le sens. Tous(tes) les acteurs(trices) doivent être informé(e)s en amont des orientations portées à l'évolution géographique de leur lieu de travail et sur les mesures envisagées concernant leur localisation et les futurs aménagements afin de permettre à chacune et à chacun de s'organiser et ainsi maintenir un collectif de travail de qualité.

C'est ainsi que l'Entreprise a interrogé les salarié(e)s du PGIS d'Ile de France sur le choix du futur site. A la majorité des voix exprimées, ils se sont prononcés pour le site de Nogent-sur-Marne.

Les partenaires sociaux souhaitent également mettre en place un dispositif permettant aux équipes d'avoir un temps d'information et d'échanges sur les opérations de déménagement, d'aménagement des futurs sites de travail, mais aussi d'accueil au sein de ces sites et ce tout au long de la trajectoire des opérations.

Ainsi :

- Un temps de découverte du nouveau lieu de travail sera organisé, en présentiel ou en distanciel, sur le temps de travail, dans la limite d'une demi-journée, au bénéfice de tous(tes) les salarié(e)s concerné(e)s ;
- Un temps d'accueil et de convivialité sera également organisé, sur le temps de travail, le jour de l'ouverture des nouveaux sites de travail.

Plus globalement, il s'agit de poursuivre les temps d'échanges qui ont été organisés pendant la phase d'information et de consultation du Comité Social et Economique. Ils sont nécessaires à la réussite du projet de regroupement des sites de travail au sein de l'Ile de France et seront organisés régulièrement, tant que le besoin existera.

Article 4.2 – Un dispositif individuel

Dans le prolongement de l'accord Qualité de Vie au Travail, chaque salarié(e) concerné(e) bénéficiera, a minima, d'un entretien avec un(e) représentant(e) RH.

Cet entretien est l'occasion d'un échange privilégié, afin d'offrir au(à la) salarié(e) un temps d'écoute de qualité, de lever ses éventuelles inquiétudes et de répondre à ses interrogations.

Au besoin, l'interlocuteur(trice) RH sollicite les personnes ressources en concertation avec le(la) salarié(e), qu'il s'agisse des dispositifs d'écoute interne (pôle Qualité de Vie au Travail), ou externe (Pros Consulte, ACIST...).

Cet entretien permet d'évoquer sa situation individuelle au regard du changement du lieu de travail (exemples : allongement du temps de trajet domicile-lieu de travail, projet de déménagement pour se rapprocher du nouveau lieu de travail, situation de handicap), et les différentes mesures d'accompagnement prévues au présent accord sont présentées et expliquées au(à la) salarié(e).

Le(la) salarié(e) peut solliciter autant que de besoin le(la) représentant(e) RH, et un deuxième entretien sera organisé permettant de répondre à l'ensemble des questions soulevées par les salariés.

Au-delà, chaque salarié(e) concerné(e) peut solliciter un entretien au sein de l'Espace Accompagnement dédié.

Parallèlement à cet accompagnement et tout au long du processus, les salarié(e)s peuvent également, comme à l'accoutumée, échanger avec les représentant(e)s du personnel.

ARTICLE 5 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CO-CONSTRUCTION

L'accompagnement humain au déploiement opérationnel des regroupements des sites concernés, des déménagements et des aménagements des futurs sites de travail doit cultiver le collectif pour permettre à chacun(e) des salarié(e)s de trouver sa place.

C'est ainsi que, dans le prolongement de l'accord Qualité de Vie au Travail, l'accompagnement au déploiement favorisera les échanges entre les acteurs de l'Entreprise, encouragera et mettra en place la co-construction et la recherche de solutions partagées.

La mise en place de la co-construction permettra de :

- Développer l'initiative, l'innovation et la créativité des salariés ;
- Favoriser l'écoute et la coopération entre les collectifs de travail issus de Métiers différents ;
- Renforcer la notion de coaching, notamment des managers ;
- Mettre en place une culture de la confiance.

Des ateliers de co-construction concernant les futurs aménagements seront mis en place par la DMGTI au cours desquels une représentativité des métiers concernés sera garantie. Cette représentativité permettra de recueillir l'ensemble des pratiques en cours, les éclairages nécessaires sur certaines d'entre elles, afin de mettre en place une approche collective sur l'appropriation des nouveaux espaces de travail. L'objectif sera de permettre une appropriation plus facile des lieux par les salarié(e)s, en les rendant accueillant, agréable et répondant au mieux aux besoins quotidiens des utilisateurs(trices).

Les groupes de travail seront d'une taille raisonnable permettant l'expression de tous les participants, favorisant la créativité.

Sur proposition de la CSSCT-QVT, le CSE désignera deux représentant(e)s, prenant en compte autant que possible le métier et le territoire concernés. Les conseils des services de Santé au Travail du Siège seront également sollicités.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

CHAPITRE 2 – LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN A LA REUSSITE DES REGROUPEMENTS ET DEMENAGEMENTS DE SITES DE L'ILE DE FRANCE AU SEIN DE L'ILE DE FRANCE

Les bénéficiaires des mesures spécifiques de l'accompagnement prévues au présent chapitre, sont les salarié(e)s, CDI et CDD, inscrit(e)s aux effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord et toujours inscrit(e)s aux effectifs au moment de la prise de poste effective au sein du nouveau lieu de travail.

ARTICLE 6 – L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET

Les mesures prévues au présent article ont pour objet d'accompagner les salarié(e)s qui rejoignent leur nouveau lieu de travail au sein du même secteur géographique de l'Ile-de-France et pour lequel(le)s ce changement induit un allongement de temps de trajet.

Les partenaires sociaux ont souhaité tenir compte des contraintes particulières de la région parisienne, concernant les transports.

ARTICLE 7 – L'INDEMNITE FORFAITAIRE

7.1. L'indemnité forfaitaire de base

En cas d'allongement du temps de trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail par rapport au temps de trajet domicile-ancien lieu de travail, une indemnité forfaitaire sera versée une fois au (à la) salarié(e) en fonction du temps supplémentaire (aller ou retour) et suivant les conditions suivantes :

- Pour une augmentation du temps de trajet de 15 minutes à moins de 30 minutes, l'indemnité sera de 2000 € bruts,
- Pour une augmentation du temps de trajet de 30 minutes à moins de 45 minutes, l'indemnité sera de 3500 € bruts,
- Pour une augmentation du temps de trajet de plus de 45 minutes, l'indemnité sera de 4500 € bruts.

Pour déterminer le montant de l'indemnité forfaitaire de base à laquelle les salarié(e)s peuvent prétendre, deux estimations devront être produites (les captures d'écran devront être jointes aux demandes) :

- à partir des outils « vianavigo » (vianavigo.com) et « citymapper » (citymapper.com),
- sur la base de trajets effectués le mardi ou le jeudi entre 6 et 9 heures d'une part, et entre 16 et 19 heures d'autre part,
- sur la base des moyens de transport effectivement utilisés.

L'estimation sera arrêtée au plus tard une semaine après le déménagement, afin de cristalliser l'appréciation des situations personnelles. L'estimation la plus favorable au (à la) salarié(e) sera retenue.

Ex. : l'allongement de mon temps de trajet du matin est augmenté de 12 minutes, selon l'évaluation faite une semaine au plus tard après le déménagement, d'après le site vianavigo, et de 15 minutes selon le site citymapper. Je pourrais prétendre à l'indemnité de 2000 euros.

7.2 Possibilités de majoration de l'indemnité forfaitaire de base

L'indemnité forfaitaire de base pourra être majorée en fonction des situations individuelles, sur la base de critères objectifs, considérant que ces situations sont sensibles et que l'allongement du temps de trajet a une incidence particulière.

Il s'agit de :

- 1 - salarié(e) de plus de 55 ans,
- 2 - salarié(e) ayant fiscalement à charge une personne mineure,
- 3 - salarié(e) reconnu(e) travailleur handicapé,
- 4 - salarié(e) ayant le statut de proche-aidant(e),
- 5- salarié(e) ayant des frais de parking supplémentaires pour accéder aux transports en commun ou à un point de co-voiturage, occasionnés par le changement de lieu de travail (abonnement annuel ou semi-annuel).

Les salarié(e)s devront produire les justificatifs correspondants.

L'indemnité forfaitaire de base est majorée de 350 euros bruts si le(la) salarié(e) se trouve dans l'une des situations visées. Si le(la) salarié(e) est concerné(e) par plusieurs situations, les majorations peuvent se cumuler dans la limite maximum de 1050 euros bruts.

7.3 Modalités de versement

Les parties conviennent que le versement de l'indemnité forfaitaire d'allongement de temps de trajet se substitue à tout dispositif actuellement en vigueur dans l'Entreprise ayant le même objet.

L'indemnité est versée sur le bulletin de paie le mois suivant la prise de poste effective au sein du nouveau lieu de travail, aux salariés qui auront transmis les justificatifs évoqués aux articles 7.1 et 7.2 du présent accord avant le dernier jour du mois de la prise de poste, sur la Bal RH.accompagnement@matmut.fr.

Ex. : Je change de site le 18 octobre 2021, j'adresse mes justificatifs avant le 31 octobre 2021, et je perçois l'indemnité d'allongement du temps de trajet sur le bulletin de paie du mois de novembre 2021.

7.4 Cas spécifique des itinérants

Les salarié(e)s itinérant(e)s effectuent la plupart de leurs missions en dehors des locaux de l'entreprise, qu'il s'agisse de leurs missions « terrain », ou des activités de rédaction par exemple qu'ils pourront effectuer en télétravail à hauteur de 70 jours par an.

Ce n'est donc que de façon très ponctuelle, que les salarié(e)s itinérant(e) effectuent le trajet domicile/site de rattachement

Dès lors, les fonctions itinérantes n'impliquant pas systématiquement une présence quotidienne sur le site de rattachement, les parties conviennent que les indemnités d'allongement du trajet domicile/travail visées aux articles 7.1 et 7.2 ci-dessus ne peuvent leur être accordées.

ARTICLE 8 – LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DES MOBILITES DURABLES DES TRAJETS DOMICILE HABITUEL – LIEU DE TRAVAIL

Article 8.1 – La prise en charge des frais supplémentaires d’abonnement de transports en commun

En cas de frais supplémentaires d’abonnement de transport en commun, occasionnés par le changement de lieu de travail, la prise en charge employeur aux abonnements de transports en commun est portée à 100% pendant une durée de 15 mois à compter du déménagement.

La demande du (de la) salarié(e) auprès de l’Espace Accompagnement est accompagnée des justificatifs nécessaires.

La prise en charge cesse en cas de nouvelle mobilité géographique et/ou de mobilité fonctionnelle suite à une Bourse à l’Emploi.

Article 8.2 – Le co-voiturage

Pour rappel, le forfait mobilités durables a été mis en place au sein de l’Entreprise par l’Accord NAO 2020 du 30 juillet 2020, à hauteur de 250 euros bruts. Ce forfait mobilités durables ne prévoit pas l’indemnisation du co-voiturage.

Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent que le co-voiturage puisse être favorisé et que les salarié(e)s concernés par le présent accord puissent bénéficier du forfait mobilités durables existant dans l’entreprise.

C’est pourquoi les salarié(e)s souhaitant faire du co-voiturage pourront bénéficier du forfait mobilités durables à hauteur de 250 euros bruts, selon les modalités définies par l’URSSAF, pendant une durée de 12 mois à compter du déménagement.

L’utilisation des sommes allouées sont réputées conformes à leur objet et le(la) salarié(e) fournira une attestation sur l’honneur ou un justificatif de l’utilisation du co-voiturage.

Si ce montant est négocié plus favorablement lors des Négociations Annuelles Obligatoires de 2021, il sera applicable aux situations prévues par le présent accord.

Article 8.3 – Les places de parking

Après que l’attribution nécessaire soit faite aux salariés en situation de handicap disposant d’une carte de mobilité inclusion, la moitié des places de stationnement à disposition de la MATMUT sur les sites de Rueil-Malmaison et de Nogent-sur-Marne, est réservée en priorité aux salariés qui ont le temps de trajet supplémentaire le plus élevé.

Dans ce cadre, si des arbitrages sont nécessaires, ils seront effectués par le management et le RRH.

Un point sera fait annuellement sur l’utilisation et l’attribution des places de stationnement.

ARTICLE 9 – LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP ET DES SALARIES PROCHES AIDANT(E)S

En sus des mesures prises au titre de l’article 8 ci-avant, les parties signataires souhaitent préciser que les aménagements et accompagnements en cours pris en application de l’accord en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap et des proches aidants du 31 août 2018, seront maintenus au sein du nouveau lieu de travail, le cas échéant en les adaptant.

Les salarié(e)s concerné(e)s pourront exprimer leurs besoins lors de l’entretien RH prévu à l’article 4.2 du présent accord, en relation avec la médecine du travail s’ils (elles) le souhaitent.

Il est rappelé que les salarié(e)s en situation en handicap peuvent, en application de l’accord du 31 août 2018, bénéficier d’aides spécifiques, notamment concernant les déplacements entre le domicile et le lieu de travail mais aussi l’accès aux locaux de travail.

De plus, conformément à l’article 11.1 de l’accord relatif au télétravail signé le 1er octobre 2020, il est convenu, d’une part d’assurer un égal accès au télétravail, et d’autre part de recourir au télétravail pour favoriser le maintien dans l’emploi des salarié(e)s en situation de handicap au sens de l’article L.5212-13 du Code du travail.

Ainsi, des aménagements techniques/matériels au domicile du(de la) salarié(e), ainsi que des aménagements organisationnels, peuvent être mis en place en lien avec le médecin du travail, le manager, avec l’appui de la Mission Handicap sous réserve de la faisabilité technique et organisationnelle.

Un temps de présence minimum sur site sera déterminé après concertation et en accord avec le manager et le médecin du travail, afin de permettre tant l’accompagnement que le bon accueil du(de la) salarié(e) dans son collectif de travail.

Si l’accompagnement mène le(la) salarié(e) à un télétravail habituel aménagé, un avenant au contrat de travail sera régularisé.

Des points de suivi seront effectués régulièrement entre le(la) salarié(e), son(sa) manager et/ou le(la) RRH.

Par ailleurs, pour les salariés reconnus en situation de handicap et détenteurs d’une carte de mobilité inclusion, l’entreprise s’engage à une priorité d’affectation des places de parking existant sur le site.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

CHAPITRE 3 – LES DISPOSITIONS RENFORCEES DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN A LA REUSSITE DES REGROUPEMENTS ET DEMENAGEMENTS DE SITES DE L'ILE DE FRANCE AU SEIN DE L'ILE DE FRANCE

Les dispositions spécifiques de l'accompagnement humain du précédent Chapitre 2 sont renforcées par deux dispositifs complémentaires :

- Mesures d'assouplissement temporaire du télétravail, pour lequel les parties ont convenu de dérogations exceptionnelles aux principes posés par l'accord relatif au télétravail signé le 1^{er} octobre 2020.
- L'accompagnement du changement volontaire du domicile des salarié(e)s qui souhaiteraient se rapprocher de leur nouveau lieu de travail.

ARTICLE 10 – LES MESURES D'ASSOULISSEMENT DU TELETRAVAIL

Les salarié(e)s éligibles au télétravail, dont le temps de trajet est allongé, disposent de deux modalités supplémentaires du télétravail, définies aux articles 10.1 et 10.2 ci-dessous.

S'agissant d'une situation et d'une population spécifiques, d'une part, et au regard du contexte de crise sanitaire, d'autre part, ces mesures s'appliqueront pour une durée de 18 mois à compter du déménagement du site de travail.

Ces mesures d'accompagnement par le télétravail cessent en cas de nouvelle mobilité géographique et/ou de mobilité fonctionnelle, à la suite d'une Bourse à l'Emploi par exemple.

10.1 Une priorité au télétravail habituel

Les salariés dont le temps de trajet est allongé, sont prioritaires pour entrer dans le dispositif de télétravail habituel, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité définies par l'article 2 de l'accord Télétravail du 1^{er} octobre 2020.

Par dérogation à l'article 4.1.1. de l'accord Télétravail du 1^{er} octobre 2020, il est prévu les modalités d'aménagement et d'assouplissement suivantes pour les salarié(e)s, en CDI et en CDD, inscrit(e)s aux effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord et toujours inscrit(e)s aux effectifs au moment de la prise de poste effective au sein du nouveau lieu de travail :

- Deux jours de télétravail hebdomadaires sont accordés par principe, en lieu et place du maximum de deux jours de télétravail habituel par semaine prévu par l'accord du 1^{er} octobre 2020. Il en est de même pour les salariés à temps partiel qui bénéficient donc d'une journée de télétravail hebdomadaire pour ceux dont le temps de travail est égal à 80 %, et d'une journée toutes les deux semaines pour ceux dont le temps de travail se situe entre 60% et 80% ;
- Deux jours de télétravail peuvent être pris consécutivement ;
- Les journées des lundi et vendredi sont cumulables en télétravail ;
- Pour les salarié(e)s occupant une fonction de CMP (Chargé de Mission Production), les samedis travaillés sont réalisés en télétravail, outre les deux jours de télétravail habituel le cas échéant, y compris pour les temps partiels, outre la journée de télétravail hebdomadaire ou la journée toutes les deux semaines.

Ces principes d'assouplissement, par dérogation à l'accord relatif au télétravail, ne requièrent pas la validation expresse du (de la) manager, et la mise en œuvre opérationnelle permet d'assurer la continuité de l'activité.

10.2 Un télétravail occasionnel majoré

Les salarié(e)s concernés par le champ d'application de l'article 10 du présent accord, bénéficient de 20 jours de télétravail occasionnel par an, en lieu et place des 15 jours prévus par l'article 9 de l'accord relatif au télétravail du 1^{er} octobre 2020.

Le nombre de jours est le même pour l'ensemble des salariés (temps plein, temps partiel), et les jours ne sont pas sécables en demi-journées.

Les modalités de fonctionnement sont celles posées par l'article 9 relatif au télétravail du 1^{er} octobre 2020, avec un assouplissement toutefois concernant les difficultés de transport, qui doivent être appréciées largement et permettre une organisation sur l'année (exemple : jours connus pour avoir une densité de circulation importante, travaux sur une ligne de transport en commun...).

ARTICLE 11 – L'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT VOLONTAIRE DU DOMICILE DU SALARIE POUR SE RAPPROCHER DU NOUVEAU LIEU DE TRAVAIL

Ce dispositif renforcé s'applique aux salarié(e)s en CDI, entrant dans le champ d'application du présent accord, qui ont une augmentation de leur temps de trajet actuel d'au moins 30 minutes (aller ou retour), amenant le nouveau temps de trajet à au moins 1h30.

Le temps de trajet est déterminé selon les modalités de l'article 7 du présent accord.

Un dispositif d'accompagnement du changement volontaire du domicile du(de la) salarié(e) est mis en œuvre pour les salarié(e)s visé(e)s au préambule du chapitre 3 du présent accord :

- dont le nouveau lieu de travail est distant de plus de 50 kms de l'ancien domicile et qui entraîne un temps de trajet aller ou retour d'au moins 1 heure 30. Lorsque le critère de distance n'est pas rempli, le critère du trajet aller doit, quel que soit le mode de transport, être au moins égal à 1h30, dans le cadre de la réglementation URSSAF en vigueur et dans les conditions qu'elle impose,
- et, qui souhaiteraient déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail.

Dans le cas où cette situation viserait deux salarié(e)s MATMUT marié(e)s, pacsé(e)s ou vivant en concubinage, le bénéfice des mesures ci-dessous ne sera pas cumulatif.

Les parties conviennent que les mesures d'accompagnement prévues ci-dessous se substituent à tout dispositif actuellement en vigueur dans l'Entreprise ayant le même objet.

Article 11.1 – Les conditions de mise en œuvre du dispositif

Ce dispositif est ouvert durant un délai maximum de 6 mois suivant la prise de poste au sein du nouveau lieu de travail. Ce délai a pour objet de permettre au(à la) salarié(e) remplissant les conditions précitées de prendre sa décision au regard d'un éventuel projet de déménagement personnel.

Le déménagement doit intervenir dans les 12 mois suivant la prise de poste au sein du nouveau lieu de travail. Ainsi, le(la) salarié(e) pourra adapter sa date de déménagement en fonction de sa situation personnelle (exemple : fin de l'année scolaire des enfants).

Lors de l'entretien RH précité (voir article 4.2 du présent accord), le(la) salarié(e) en fait expressément la demande.

En effet, il est rappelé que le présent dispositif ne se cumule pas avec le dispositif d'indemnisation de l'allongement de temps de trajet prévu à l'article 7 du présent accord. Ainsi, ce dernier dispositif sera suspendu jusqu'à la décision finale du(de la) salarié(e) de changer de domicile pour se rapprocher du nouveau lieu de travail.

Si le(la) salarié(e) ne souhaite pas changer de domicile et en exprime la demande par écrit, l'indemnité prévue à l'article 7 du présent accord, lui sera versée sur la paie du mois suivant.

Une fois la décision prise par le(la) salarié(e), un entretien RH sera organisé afin de valider le dispositif d'accompagnement de prise en charge des frais de déménagement occasionnés par le changement volontaire de domicile, prévu ci-dessous.

Pour le cas où un(e) salarié(e), après avoir exprimé expressément sa volonté de bénéficier de l'indemnité relative à l'allongement du trajet, changerait d'avis et déciderait de déménager, le montant des indemnités allouées au titre de l'allongement de trajet serait déduit du montant accordé pour le déménagement.

Article 11.2 – La prise en charge des frais de déménagement

S'agissant d'un projet à l'initiative de l'entreprise, les parties ont convenu de faire bénéficier les salariés entrant dans le champ d'application du présent article, des principales mesures du dispositif de mobilité habituellement réservé aux salariés dans le cadre d'un déménagement intervenant dans le cadre d'une bourse à l'emploi.

Ainsi, les frais de déménagement engagés par le(la) salarié(e) sont pris en charge par l'Entreprise, dans le cadre de la réglementation URSSAF en vigueur et dans les conditions qu'elle impose.

Ce montant s'entend net de charges sociales et d'impôts dans le cadre et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les frais pris en charge sont, tels qu'indiqués par la réglementation URSSAF en vigueur :

- Frais de déménagement proprement dit : ils sont pris directement en charge par l'Entreprise sur la base du devis le moins élevé à prestations comparables parmi trois propositions ;
- Frais de logement provisoire : ils sont pris en charge dans la limite de 800 € par mois pendant une durée maximale de 3 mois ;
- Indemnité d'installation dans un logement d'un montant de 1 515,20€ pour une personne seule ou un couple, majorée de 126,30€ par enfant à charge dans la limite de 1 893,90€ (valeur URSSAF 2020). Cette indemnité est attribuée et versée sur le bulletin de paie dès transmission de la nouvelle adresse. Elle ne supporte ni charges sociales, ni charges fiscales.

Dans le cadre de la recherche d'un nouveau logement, le(la) salarié(e) bénéficie de 3 jours de congés exceptionnels. Les parties signataires conviennent expressément que ce dispositif de congés exceptionnels se substitue à la prise en charge de frais de voyage (exemple : trajet, repas, nuitée) pour

recherche de logement, dispositif qui n'a pas d'objet dans le cadre d'un déménagement intra Ile de France.

Les salarié(e)s concerné(e)s pourront faire appel à Ma Nouvelle Ville pour les aider dans l'accompagnement de la recherche du logement, ainsi que le changement de domiciliation bancaire.

En outre, les parties signataires rappellent que les dispositifs d'Action Logement (exemple : aide à la recherche de logement locatif, financement du dépôt de garantie, courtage immobilier) pourront compléter cet accompagnement en tant que de besoin et sous réserve du respect des conditions pour en bénéficier (exemple : conditions de plafonds de ressource).

L'Espace Accompagnement est à disposition des salarié(e)s pour apporter toutes informations utiles et mettre en contact les salarié(e)s concerné(e)s avec les interlocuteurs dédiés d'Action Logement.

ARTICLE 12 – L'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE

Ce dispositif renforcé s'applique aux salarié(e)s en CDI, entrant dans le champ d'application du présent accord, qui ont une augmentation de leur temps de trajet actuel d'au moins 30 minutes (aller ou retour) amenant ce dernier à au moins 1h30. Le temps de trajet est déterminé selon les modalités de l'article 7 du présent accord.

Ces mesures ne se cumulent pas avec le dispositif prévu aux articles précédents. Ainsi le(la) salarié(e) qui s'inscrirait dans l'accompagnement prévu au présent article ne pourra pas bénéficier des mesures d'accompagnement des mobilités géographiques prévues aux articles précédents.

L'Entreprise considère que l'allongement de la vie professionnelle nécessite pour ceux qui le souhaitent, d'être accompagnés afin d'aborder sereinement la transition entre leur vie active salariée et leur départ en retraite, notamment de manière progressive.

Par ailleurs, la MATMUT, partie prenante de l'Économie Sociale et Solidaire, souhaite organiser ces modalités en lien avec ses valeurs de solidarité.

Les dispositions suivantes sont prises en l'état actuel des dispositifs légaux de retraite, pour une durée de trois ans à compter de la date de signature du présent accord.

L'Entreprise souhaite faire bénéficier les salarié(e)s concerné(e)s proches de la retraite, du dispositif légal de retraite progressive.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif légal de retraite progressive, le(la) salarié(e) doit, selon la réglementation en vigueur à la date des présentes :

- Avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération (soit 62 ans pour les générations nées depuis 1955), diminué de 2 ans,
- Justifier d'une durée de 150 trimestres d'assurance vieillesse et/ou de périodes reconnues équivalentes au régime général (ou d'autres régimes obligatoires),
- Exercer son activité professionnelle à temps partiel, sans pouvoir excéder 80 % (hors heures complémentaires), ni être inférieure à 40 % d'un temps plein,
- Avoir un temps de travail décompté en heures.

Les salariés sont invités, en cas de besoin, à contacter un interlocuteur RH ou l'Espace Accompagnement pour être éclairés à propos des conditions précitées.

Les dispositions suivantes précisent les engagements réciproques et les modalités pour pouvoir bénéficier de la « retraite progressive solidaire » au sein de la Matmut.

A titre d'information, l'Entreprise a choisi le partenaire « France Retraite » pour accompagner les salarié(e)s dans leurs démarches.

Article 12.1 – Eligibilité au dispositif - information et aide sur le dispositif de retraite progressive solidaire

Ce dispositif concerne les salarié(e)s pouvant potentiellement faire valoir leur droit à la retraite à taux plein au plus tard le 30/09/2023.

Chacun(e) des salarié(e)s potentiellement concerné(e)s pourra bénéficier d'un Bilan Retraite dont l'objectif est de valider l'éligibilité au dispositif, en déterminant et fiabilisant les droits à pension ainsi que la première date à laquelle le(la) salarié(e) pourra partir en retraite à taux plein, selon les conditions prescrites par le régime de la Sécurité sociale (exemple : détection carrières longues).

Chaque salarié(e) disposera d'un délai jusqu'au 30/09/21 pour donner son accord pour la réalisation de ce Bilan Retraite en transmettant à France Retraite, un Relevé Individuel de Situation, et en autorisant France Retraite à communiquer à l'Entreprise, les seules informations nécessaires à la mise en œuvre du dispositif (exemple : les études retraite). Les échanges entre le(la) salarié(e) et France Retraite, en vue de contrôler et/ou éventuellement de compléter les éléments de sa carrière, sont confidentiels.

Compte tenu des délais nécessaires à l'administration pour traiter les demandes, il est conseillé aux salarié(e)s intéressé(e)s d'effectuer leur demande au plus tôt, à compter de la signature du présent accord.

Sera considéré(e) comme éligible au dispositif de retraite progressive solidaire, tout(e) salarié(e) qui pourra prétendre à la retraite progressive, conformément à la réglementation en vigueur (pour rappel ci-avant), au plus tôt 6 mois après sa demande de retraite progressive auprès des organismes de retraite, et dès lors que sa durée dans le dispositif sera a minima de 6 mois. En tout état de cause, un(e) même salarié(e) ne peut bénéficier du dispositif de retraite progressive solidaire plus de 24 mois, ni postérieurement à l'acquisition de ses droits à pension de retraite à taux plein. La sortie du dispositif s'opère dès l'obtention du taux plein.

Lorsque le(la) salarié(e) est éligible au dispositif, et afin de l'accompagner à définir un projet d'aménagement de fin de carrière, il(elle) peut bénéficier auprès de France Retraite d'une étude d'impact du dispositif de retraite progressive solidaire.

Exemple : estimation financière :

- du dispositif de la retraite progressive selon les 3 scénarios de temps d'activité définis à l'article 12.3 du présent accord,
- des coefficients de solidarité,
- du montant définitif de pension,
- de la réversion.

ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DES REGROUPEMENTS ET DEMENAGEMENTS DE SITES DE L'ILE DE FRANCE AU SEIN DE L'ILE DE FRANCE

PAGE 19 SUR 27

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FLM		FP	EP	✓ J

La restitution de cette étude aura lieu lors d'un entretien conseil retraite avec France Retraite qui sera organisé dans les 15 jours de la remise de cette étude, et qui aura pour objet de lui apporter les précisions nécessaires à sa prise de décision. France Retraite l'informera également des modalités pratiques de la retraite progressive (exemple : dossier de demande auprès des organismes de retraite), et, en lien avec l'Entreprise, l'accompagnera pour définir un projet d'aménagement de fin de carrière.

Au plus tard dans le mois suivant cet entretien conseil retraite, le(la) salarié(e) informera l'Entreprise des éléments nécessaires à la mise en œuvre de sa trajectoire de fin de carrière :

- La date à laquelle il(elle) s'engage à faire valoir ses droits à la retraite à taux plein,
- La formule de temps partiel annualisé retenue,
- L'option maintien des cotisations retraite base temps plein,
- Les conditions d'utilisation de l'ensemble de ses droits CET,
- Telles que précisées aux articles 12.1 et 12.2 du présent accord.

Le(la) salarié(e) informera également l'Entreprise du nom et des coordonnées de l'association qu'il aura choisie au titre du dispositif de mécénat de compétences. Afin de finaliser le projet d'aménagement de fin de carrière, l'Entreprise peut proposer au(à la) salarié(e) n'ayant pas trouvé d'association, un accompagnement auprès d'un prestataire spécialisé sur le mécénat de compétences (mise en relation avec une association, accompagnement...). L'Entreprise vérifie que l'association répond aux exigences de l'article 238 Bis du code général des impôts. En tout état de cause, la mise en œuvre de ce dispositif nécessite que l'association soit agréée par l'Entreprise.

Le(la) salarié(e) doit informer l'Entreprise de ces éléments, 9 mois au moins avant la date de départ en retraite progressive envisagée. Ce délai a pour but d'intégrer le temps nécessaire d'instruction du dossier par les organismes de retraite et d'administration RH (ex : avenant temps partiel, convention mécénat de compétences, CET). Il appartient au(à la) salarié(e) de procéder lui(elle)-même à la demande de retraite progressive auprès des organismes de retraite. Il lui appartiendra également, 6 mois avant le terme de la retraite progressive solidaire, de procéder à la demande de liquidation de ses droits à retraite.

Article 12.2 – Droits et devoirs des parties au titre du dispositif de retraite progressive solidaire

Le(la) salarié(e) éligible au dispositif de retraite progressive s'engage à :

- Transformer son temps de travail en une formule de décompte en heures à temps partiel annualisé correspondant à 40 %, 60 % ou 80 % du temps de travail, dans les conditions prévues à l'article 12.3 ci-après ;
- Donner ce temps, dans la limite de 40% maximum, auprès d'une association présentant un caractère d'intérêt général, répondant aux critères déterminés par l'article 238 bis du Code général des Impôts et dont le Siège est implanté sur le territoire français ou au sein de l'Espace Économique Européen ;
- Informer l'entreprise de la date à laquelle il(elle) bénéficiera du taux plein et faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention de ce taux plein, qui marquera la fin de la période de retraite progressive solidaire ;
- Utiliser l'ensemble des droits placés sur son Compte Épargne Temps (CET) au plus tard à la date à laquelle il(elle) partira en retraite progressive ou, pendant la période de retraite progressive, sous forme de complément de rémunération immédiate.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

L'Entreprise s'engage à :

- Prendre à sa charge pendant la durée de la retraite progressive, le maintien des cotisations patronales à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général et complémentaire, si le(la) salarié(e) exprime la volonté expresse de prendre à sa charge le maintien des cotisations salariales à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général et complémentaire. Le(la) salarié(e) s'engage à n'exercer aucune autre activité professionnelle, salariée ou non salariée, de nature à entraîner son affiliation à titre obligatoire à un régime de sécurité sociale. L'accord de l'employeur et celui du(de la) salarié(e) figurent dans l'avenant au contrat de travail organisant le temps partiel annualisé dans les conditions prévues à l'article 12.3 ci-après, pour la durée de la retraite progressive. Chacune des deux parties peut dénoncer son accord dans les conditions réglementaires en vigueur. La dénonciation de l'accord par l'une des deux parties emporte celle automatique de l'accord de l'autre partie ;
- Verser sur le solde de tout compte une prime nette de charges sociales (charges salariales, CSG-CRDS, avant prélèvement à la source) correspondant à la prise en charge des coefficients de solidarité. Cette prime dont le montant sera déterminé par France Retraite dans les conditions de l'article 12.1 du présent chapitre, vise à permettre au salarié de partir à la retraite sans avoir à effectuer l'année supplémentaire prévue par l'article 12 de l'accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arcco-Agff du 30 octobre 2015. Cette prime sera versée sous réserve que le(la) salarié(e) soit bien pénalisé(e) par le malus ;
- Considérer la période temps partiel de la retraite progressive comme une période temps complet pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 93 de la Convention Collective des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992 ;
- Dispenser le(la) salarié(e) d'activité au sein de la MATMUT dans la limite de 40% maximum correspondant au « temps associatif de mécénat de compétences ». Cette dispense d'activité est assimilée à du temps de travail effectif, et implique l'utilisation régulière des congés payés, des congés conventionnels et des jours de repos acquis pendant la période de dispense. Ils ne peuvent, en aucun cas, faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice en fin de période ;
- Conclure une convention tripartite de « mécénat de compétences » entre le(la) salarié(e), l'entité accueillante et la MATMUT pour organiser cette mise à disposition gracieuse.

Dans l'hypothèse d'une modification législative permettant de prévoir un dispositif de retraite progressive décompté en jours, les parties conviennent que ce dispositif serait accessible aux salarié(e)s en forfait-jours dans le cadre d'un forfait-jours réduit à 80%, 60% ou 40%, soit, au jour des présentes, respectivement 171 jours, 128 jours ou 86 jours.

Dans le cas où le(la) salarié(e) ne serait plus amené(e) à exercer ses fonctions au sein de la MATMUT avant son départ en retraite, l'Entreprise lui demandera de restituer dans un délai raisonnable tout matériel professionnel mis à sa disposition pour l'exercice de son activité (ordinateur portable, téléphone mobile, voiture de service...).

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FLM		FP	EP	✓ J

Article 12.3 – Le temps partiel annualisé

12.3.1. Les formules de temps partiel annualisé

Les trois formules de temps partiel annualisé correspondent à :

- 80% soit 1274 heures annuelles
- 60% soit 959 heures annuelles
- 40% soit 637 heures annuelles

Le(la) salarié(e) a le choix entre l'une des trois formules précitées. A la date à laquelle son site de travail est modifié, le(la) salarié(e) relève automatiquement de la formule à 40% (temps associatif de mécénat de compétences) en contrepartie d'une dispense de présence au sein de la MATMUT jusqu'au terme de la retraite progressive.

Les heures de travail au sein de la MATMUT (temps professionnel) et les heures passées au sein de l'association (temps associatif) peuvent faire l'objet, en concertation avec les parties prenantes (la MATMUT et l'association), d'un regroupement total ou partiel sur une ou plusieurs périodes de l'année, dans le respect des durées maximales de travail et de repos.

Les jours de congés et de repos acquis pendant la période de mise à disposition devront être posés sans possibilité de transfert sur le Compte Epargne Temps, par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Un calendrier indicatif de la répartition des heures de travail et de la pose des congés et des jours de repos sera établi préalablement au passage à temps partiel annualisé et au début de chaque période annuelle, en concertation entre le salarié et l'association précitée, et devra être communiqué à l'employeur.

La convention tripartite (dite de « mécénat de compétences ») précisera ces éléments.

12.3.2. Les clauses obligatoires

- Période de référence

La période de référence pour la comptabilisation des heures est l'année civile.

- Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires, toutes les heures excédant, en fin de période de référence, la durée annuelle de travail du salarié prévue dans la convention tripartite de mise à disposition.

Les heures complémentaires ne peuvent dépasser 1/10ème de la durée annuelle prévue dans la convention tripartite de mise à disposition. Elles donnent lieu à des majorations de salaire de 10%.

- Modification de la durée de travail et de répartition de la durée et des horaires de travail

Toute modification de la durée de travail ou de la répartition de la durée et des horaires de travail en cours de période interviendra par information de la hiérarchie (la MATMUT ou l'association) sous réserve d'un délai de prévenance du salarié de 3 jours ouvrés.

- Lissage de la rémunération

Les salarié(e)s en temps partiel annualisé bénéficient d'une rémunération mensualisée et lissée, quelle que soit la répartition du temps de travail sur l'année.

- Constat en fin de période ou en cas de sortie en cours de période

Lorsqu'il est constaté que le(la) salarié(e), en fin de période ou en cas de sortie en cours de période, a réalisé un temps de travail supérieur à celui prévu, sur demande expresse de sa hiérarchie (la MATMUT ou l'association), ces heures sont rémunérées.

A contrario, s'il est constaté un écart entre les heures payées et les heures réellement effectuées, les heures dues par le salarié seront régularisées par tout moyen (utilisation de jours de congés ou de repos, Compte Epargne Temps, régularisation sur salaire...). Seules les absences qui ne seraient pas assimilées à du temps de travail effectif devront être régularisées. Ces situations font préalablement l'objet d'un échange avec l'employeur.

- Prise en compte des absences en cours de période

Les absences, y compris pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle, sont décomptées en fonction de la durée réelle que le salarié aurait dû effectuer au moment de son absence.

Le temps est décompté de la durée effectivement planifiée du salarié et au minimum de la durée moyenne journalière de chaque semaine.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FLM		FP	EP	✓ J

CHAPITRE 4 – CLAUSES FINALES**ARTICLE 13 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD**

Sauf dispositions particulières telles que prévues ci-avant, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il entre en vigueur à sa date de signature. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, soit le 31 janvier 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 ad hoc (« bloc 3 ») prévue à l'article 19 de l'Accord CSE du 11 octobre 2019.

Il peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 14 – 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 1^{er} février 2021

POUR LA DIRECTION Mme JOLLY Véronique



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT, Virginie CORSIN



SN2A-CFTC, Florence Le Masson



CFE-CGC, Frédéric POICHET



CGT,

FO, Elisabeth PEREZ



ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DES REGROUPEMENTS
ET DEMENAGEMENTS DE SITES DE L'ILE DE FRANCE AU SEIN DE L'ILE DE FRANCE

PAGE 24 SUR 27

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

ANNEXES INFORMATIVES

Concrètement, pour la retraite progressive (sous réserve des données individuelles et des conditions d'éligibilité) :

Je peux bénéficier d'une retraite à taux plein à 62 ans. J'ai 59 ans et je souhaite bénéficier d'une retraite progressive, est-ce possible ?

Je pourrai bénéficier du dispositif de retraite progressive à compter de 60 ans. Je pourrai choisir de bénéficier :

- Soit d'une journée de retraite progressive par semaine, je suis alors dans une formule de temps partiel à 80 % ;
- Soit de deux jours de retraite progressive par semaine, je suis alors dans une formule de temps partiel à 60 % ;
- Soit de trois jours de retraite progressive par semaine, je suis alors dans une formule de temps partiel à 40 %.

Toutefois, je peux annualiser ces temps et cumuler les jours de retraite progressive. Par exemple, sur les 24 mois de retraite progressive, je travaille 15 mois en entreprise et/ou en association, et je suis en retraite progressive 6 mois.

Sur le temps de travail, je bénéficie du dispositif de mécénat de compétence et l'employeur me permet de consacrer jusqu'à 40% de mon temps de travail à une association.

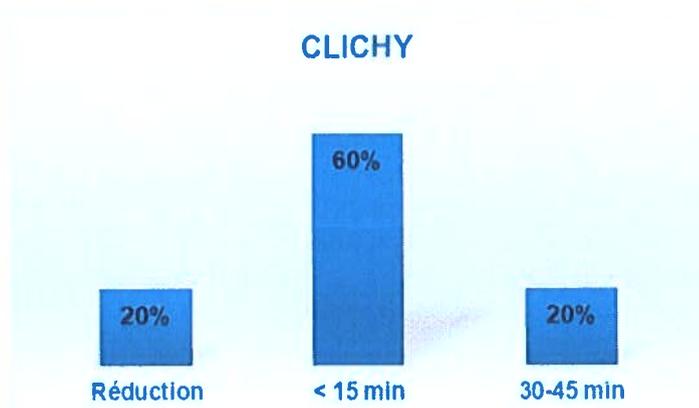
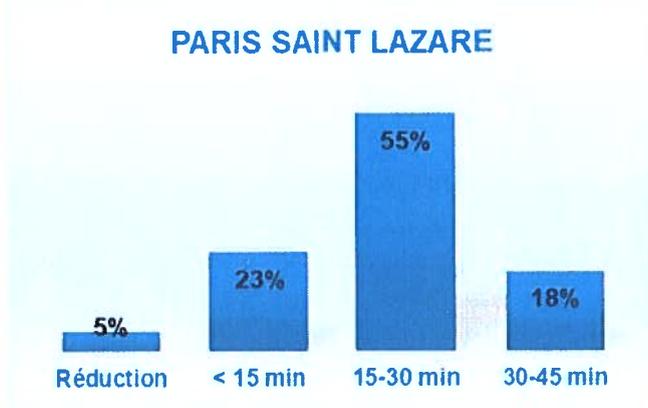
Sur le temps travaillé, je peux également utiliser mon Compte Epargne Temps.

CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

Allongement temps de trajet vers le site de Rueil-Malmaison pour les collaborateurs non itinérants

Calculs réalisés sur Vianavigo

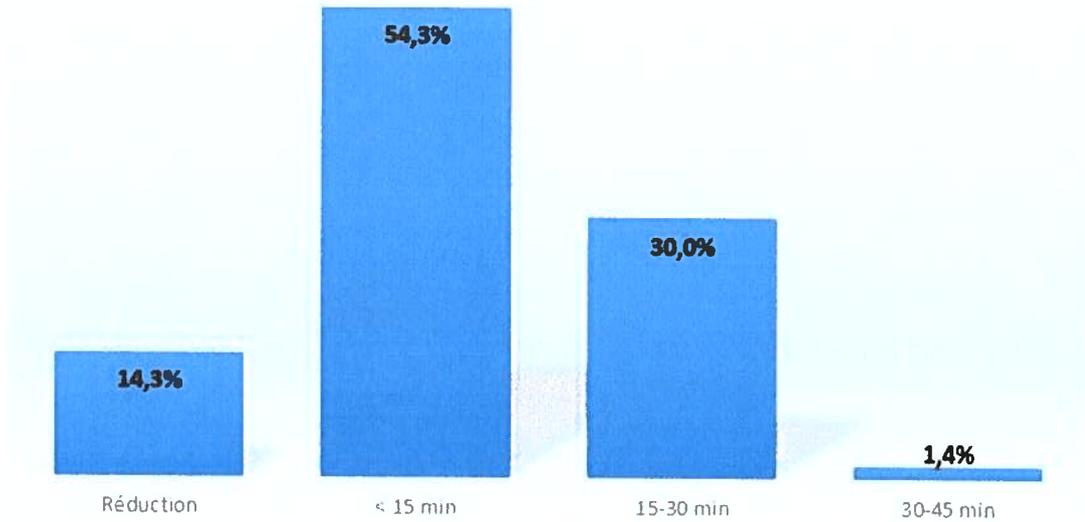
Effectif CDI au 31/10/2020



CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

Allongement temps de trajet vers le site de Nogent-sur-Marne (PGS)
Calculs réalisés sur Vianavigo
Effectif CDI au 31/10/2020

NOGENT SUR MARNE



CFDT	SN2A- CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	Direction Générale
✓ C	FUM		FP	EP	✓ J

