

ACCORD UES MATMUT

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

3 JUIN 2020





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 par Actions Simplifiée Unipersonnelle 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 : Pierrette Legendre

- SN2A-CFTC :

- CGT : Laurent CANTEL

- CFE-CGC : Frédéric POICHET

- FO : Michel LEMAIRE

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	M. Nicolas GOMART
PL		<i>LC</i>	^{DS} FP	^{DS} ML	<i>Ny</i>

Table des matières

PREAMBULE.....	4
CHAPITRE 1 : LES ASTREINTES	5
Article 1 – Champ d’application	5
Article 2 – Définitions	6
Article 3 – Périodes d’astreinte	7
Article 4 – Organisation des astreintes	8
Article 5 – Délai de prévenance relatif aux astreintes	8
Article 6 – Contrepartie à la période d’astreinte	9
Article 7 – Indemnisation des temps d’intervention pendant l’astreinte	9
Article 8 – Décompte de la durée du travail pour les salariés en astreinte	10
Article 9 - Suivi des temps d’intervention des salariés en astreinte	10
Article 10 – Moyens nécessaires à l’exercice de l’astreinte	11
Article 11 – Information du CSE	11
Article 12 – Sortie du dispositif d’astreinte.....	12
CHAPITRE 2 : SOLLICITATIONS SUR DES PLAGES HORAIRES INHABITUELLES DE TRAVAIL	13
Article 1 – Définitions	13
Article 2 - Modalités de mise en oeuvre.....	15
Article 3 - L’indemnisation des temps de travail sur des plages inhabituelles de travail	16
CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES.....	18
Article 1 – Suivi de l’accord	18
Article 2 - Entrée en vigueur, durée et révision de l’accord.....	18
Article 3 - Notification, dépôt et publicité.....	18

CHAPITRE 1 : LES ASTREINTES

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de mettre en place un accord relatif 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'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 ;
- Enfin, l'information des salariés concernés des conditions en matière d'organisation de l'astreinte, de prise de repos et de compensation financière.

Article 1 – Champ d'application

A la date de conclusion du présent accord, peuvent être amenés à exécuter des astreintes, à l'exclusion des cadres dirigeants, les salariés intervenant :

- sur les métiers de l'informatique,
- sur les métiers des moyens généraux et des travaux immobiliers,
- sur les métiers des ressources humaines et des relations sociales,
- sur les métiers de la communication.

D'autres métiers pourront être concernés au fur et à mesure de l'évolution de l'entreprise 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 DGARHRS (pandémie, catastrophes climatiques et/ou technologiques, injonctions réglementaires et/ou des autorités, ex. : tempête de 1999). Si le besoin devait être plus important, il serait nécessaire de soumettre l'extension du champ d'application à la négociation.

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 cadre dirigeant concerné ;

- Pour les métiers de la DGARHRS : 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, tels que des déménagements ou des interventions prévues lors de salons, ne relèvent pas du dispositif d'astreinte.

Article 2 – Définitions

2.1. 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.

Le collaborateur est néanmoins libre de vaquer à des occupations personnelles tant qu'il n'est pas sollicité pour une intervention.

2.2. 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.

2.3. L'intervention pendant l'astreinte

L'intervention peut se faire soit à distance, soit sur site, lorsque l'intervention à distance est insuffisante. L'intervention à distance sera privilégiée chaque fois que les conditions techniques le permettent, ou que l'activité le requiert.

Un référent « astreinte » peut être contacté en cas de nécessité de déplacement.

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 4.2), sauf cas dérogatoires préalablement convenus avec la DRH.

Article 3 – 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 payés, de repos 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.

En cas de circonstances exceptionnelles (par exemple : péril, maintenance impérative, nécessités réglementaires, absence imprévue de la personne en astreinte), le délai de prévenance peut être réduit à 7 heures et l'information peut se faire par mail et/ou SMS (les outils professionnels devant être privilégiés).

Article 6 – 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	80 euros bruts
Week-end (du vendredi 19 heures au lundi 7 heures)	350 euros bruts

Si l'astreinte est inférieure à douze heures, la somme ci-dessus précisée est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte. Toute astreinte commencée est due.

Article 7 – Indemnisation des temps d'intervention pendant l'astreinte

7.1 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 2.2. du présent accord) 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).

7.2 Les salariés sous convention de forfait jours

Les temps d'intervention pendant les astreintes sont calculés par tranche de 4 heures.

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.

Le mois suivant, l'entreprise remet à chaque salarié un document précisant :

- Le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois,
- Le montant des compensations correspondantes.

Cette formalité est considérée comme remplie par la remise du bulletin de paie.

Article 10 – 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.

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 11 – 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 12 – 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.

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. C'est ainsi que des interventions peuvent être nécessaires pendant une période d'astreinte la nuit, ou qu'un travail précis se trouve programmé sur un horaire inhabituel. Il peut s'agir par exemple d'un déménagement, ou d'une livraison informatique.

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.

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.

Tel que le rappelle l'accord Qualité de Vie au Travail signé le 15 mai 2019 :

- ✚ 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

Article 2 - Modalités de mise en oeuvre

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.

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 chronotique. Il appartiendra à l'encadrement de déclarer ces heures/jours de travail auprès de la DGARHRS. Cette modalité pourra toutefois évoluer par décision unilatérale de l'employeur.

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, 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.

Dans le cadre de la définition des horaires de travail sur ces séquences de travail exceptionnelles et inhabituelles, il appartient au manager de veiller au respect des règles de durées maximales de travail et à l'effectivité du droit au repos des salariés : un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'une période de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, pour les salariés soumis à un décompte en heures de leur durée de travail et pour les salariés en convention de forfait annuel en jours, par révision des dispositions de l'article 21 de l'accord ORTT du 28 janvier 2005.

Il est rappelé que ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas dans le cas où l'intervention 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 DGARHRS.

Cette possibilité concerne les métiers des services informatiques, des travaux immobiliers et des moyens généraux.

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 plus tard dans le délai de 10 jours.

De plus, un salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 20 minutes après toute séquence de travail de 6 heures.

Enfin, il est rappelé qu'un salarié ne peut travailler plus de 6 jours consécutifs.

Article 3 - L'indemnisation des temps de travail sur des plages inhabituelles de travail

3.1. Travail le week-end (lundi, samedi et/ou dimanche)

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^{er} 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).

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.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article 19 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 « *Rémunération, Partage de la valeur ajoutée et Temps de travail* ».

Cette commission est composée de :

- 4 représentants de la Direction ;
- 4 délégués syndicaux par Organisation Syndicale Représentative dans l'Entreprise

Elle se réunit une fois par an.

En cas de nécessité, une réunion complémentaire pourra être organisée sur demande motivée d'au moins deux Organisations Syndicales Représentatives et/ou sur initiative de la Direction.

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

Les parties conviennent de procéder à la signature du présent accord par voie électronique, sans que cette modalité de signature puisse ultérieurement donner lieu à contestation.

Le présent accord entre en vigueur au 15/06/2020 à la condition de la signature, dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail, de l'accord relatif aux services à fonctionnement atypique, avec lequel le présent accord forme un tout indivisible, et ce

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il annule et remplace tous usages, pratiques, accords atypiques 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 sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

En application des articles L. 2232-9 et D2232-1-2 du Code du travail, et 19 de l'accord de branche du 7 novembre 2017, l'accord sera également transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. La Direction se charge de cette transmission, et en informe les autres signataires de l'accord.

Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des organisations syndicales représentatives signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de ROUEN.

Il sera à la disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait en 7 exemplaires originaux

A Rouen, le 3 juin 2020

POUR LA DIRECTION DE L'UES MATMUT

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT

CFDT, Pierrette Legendre

SN2A-CFTC,

CFE-CGC, Frédéric POICHET

DocuSigned by:

F1EDF79A61FC4BA

CGT, Laurent CANTEL

FO, Michel LEMAIRE

DocuSigned by:
Michel LEMAIRE
FF7BE648AE46452

Contributeurs à la négociation :

CFDT : Pierrette LEGENDRE
Mickaël BAILLARGEAUX
Jean-Philippe BALUT
Christelle COURTEL
Pierre LEMARIE
Nathalie RUSE

CFE-CGC : Frédéric POICHET
Gérard CHAOUCHI
Olivier CONTROZORZI
Guy DULOT
Sabrina HAMEAU
Nathalie LESBACHES
Eddy MOREL

CGT : Laurent CANTEL
Ludovic BARROIN
Charlie FARINEAU
Dominique LE MAOUT
Anthony RICELLI
Younouse SY

FO : Elisabeth PEREZ
Matthieu CHANTHAVONG
Michel CONVERT
Thierry MARTI
Michel LEMAIRE

SN2A-CFTC : Serge EL OLM
Yannick GUILLERME
Florence LE MASSON
Benjamin MEQUIGNON
Alban PIRE

Les représentants de la Direction :

Olivier RUTHARDT (DRH et chef de file)
Séverine ROLQUIN-BLUET (Resp.Relations sociales)
Audrey DELISLE-LEMETAIS (Juriste)
Anthony DELARUE (Data RH)

CFDT	SN2A-CFTC	CGT	CFE-CGC	FO	M. Nicolas GOMART
PL					