



ACCORD UES MATMUT

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNEE 2021

22 mars 2021



Entre :

Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT) visées ci-après et représentées par Madame Véronique JOLLY, dûment habilitée :

SGAM Matmut, Société de Groupe d'Assurance Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT SAM, Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT MUTUALITE L2, Mutuelle dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT PROTECTION JURIDIQUE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

INTER MUTUELLES ENTREPRISES, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MATMUT VIE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

MUTUELLE OCIANE MATMUT, Mutuelle dont le siège social est situé 35 rue Claude Bonnier 33054 BORDEAUX Cedex

MATMUT PATRIMOINE, Société Anonyme dont le siège social est situé 66 rue de Sotteville 76100 ROUEN

Ci-après dénommée « l'Entreprise »

D'une part,

et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- CFDT : Pierrette LEGENDRE

- SN2A-CFTC :

- CGT : Ludovic BARROIN

- 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
PL		LB	FP	EP	JV

SOMMAIRE

ARTICLE 1 - PRIME « ANNIVERSAIRE » DES 60 ANS DE LA CREATION DE LA MATMUT _____	5
ARTICLE 2 - AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES _____	5
ARTICLE 3 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES _____	6
ARTICLE 4 – LE VERSEMENT MENSUALISE DU 14ème MOIS SUR OPTION _____	8
ARTICLE 5 - PASSERELLE CET VERS PERCO ET DISPOSITIF D’ABONDEMENT EXCEPTIONNEL 2021 _____	8
ARTICLE 6 – CONGÉ ANNIVERSAIRE 40 ANS D’ANCIENNETE _____	11
ARTICLE 7 – FORFAIT MOBILITE DURABLE _____	12
ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L’ACCORD _____	13
ARTICLE 9 – NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE _____	14

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

PRÉAMBULE

Les représentants de la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT se sont réunis les 29 janvier, 15 février, 24 février, 9 mars et 16 mars 2021 afin de mener la négociation annuelle sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée et le temps de travail conformément aux dispositions de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social et Économique du 11 octobre 2019.

La documentation utile à la négociation a été déposée sur la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) sur l'espace dédié le 26 janvier 2021. Des éléments d'informations complémentaires à la demande des organisations syndicales ont été adressés tout au long de la négociation et en dernier lieu le 8 mars 2021.

Il est rappelé que les sujets relatifs à la durée effective et l'organisation du temps de travail, au partage de la valeur ajoutée et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont également été évoqués lors de ces négociations.

Les parties sont également convenues que la Direction des Ressources Humaines engagera dans l'année 2021 une étude relative aux rémunérations des salariés de la filiale Mutuelle Ociane Matmut sur la période courant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020.

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

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

ARTICLE 1 - PRIME « ANNIVERSAIRE » DES 60 ANS DE LA CREATION DE LA MATMUT

Il est rappelé que la Matmut a été constituée au soir du 7 juillet 1961.

A l'occasion de l'anniversaire des 60 ans de la création de la Matmut, les parties conviennent du versement d'une prime « anniversaire » au mois de juillet 2021 selon les modalités ci-après définies.

1.1. Conditions d'attribution

Cette prime sera versée aux salariés inscrits à l'effectif et bénéficiant d'un an d'ancienneté révolue, à la date du 1er juillet 2021. Cette ancienneté s'entend comme une ancienneté acquise ou reprise au sein de l'UES MATMUT.

Sont exclus du présent dispositif :

Les fonctions de Directeur Groupe, Directeur Général Adjoint, Directeur Général Délégué, Directeur Général ;

Les salariés dont le contrat de travail fait l'objet d'une suspension à temps complet sans maintien de rémunération par l'employeur au 1er juillet 2021.

1.2. Montant et versement

Les salariés remplissant les conditions d'attribution ci-dessus définies percevront, lors de la paie de juillet 2021, une prime brute déterminée comme suit :

	Montant brut
Prime si 1 à 9 ans d'ancienneté	600 €
Prime si 10 à 19 ans d'ancienneté	900 €
Prime si 20 à 29 ans d'ancienneté	1 200 €
Prime si 30 ans et + d'ancienneté	1 500 €

ARTICLE 2 - AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES

Au titre de la présente négociation, les parties conviennent de la mise en place d'augmentations générales des salaires pour l'année 2021 pour les salariés de l'UES.

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

Sont exclus du présent dispositif :

- Les fonctions de Directeur Groupe, Directeur Général Adjoint, Directeur Général Délégué, Directeur Général,
- Les salariés alternants, compte tenu de la spécificité du système de leur rémunération qui est fixée par les lois et règlements.

Pour 2021, l'augmentation générale des salaires de base sera déterminée comme suit :

- A hauteur de 1 % au bénéfice des salariés dont la rémunération annuelle brute¹ équivalent temps plein est inférieure à 50.000 € ;
- A hauteur de 0,8 % au bénéfice des salariés dont la rémunération annuelle brute équivalent temps plein est supérieure ou égale à 50.000 €.

L'augmentation générale sera appliquée sur le salaire de base de la manière suivante :

- Au 1^{er} avril 2021 : à hauteur de 0,8 % au bénéfice des salariés dont la rémunération annuelle brute équivalent temps plein est inférieure à 50.000 € et à hauteur de 0,6 % au bénéfice des salariés dont la rémunération annuelle brute équivalent temps plein est supérieure ou égale à 50.000 € ;
- Au 1^{er} septembre 2021 : à hauteur de 0,2% pour les salariés concernés par les mesures du présent article et inscrits à l'effectif.

ARTICLE 3 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES

Au titre de l'année 2021, les parties conviennent de la mise en place d'une enveloppe d'augmentations individuelles à destination des salariés de l'UES de la classe 1 à la classe 7 au sens de la Convention Collective Nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992, à l'exception des salariés alternants, compte tenu de la spécificité du système de leur rémunération qui est fixée par les lois et règlements.

Le budget global brut des augmentations individuelles est déterminé pour l'année 2021 à partir de la masse salariale brute de base des salariés de la classe 1 à 7, hors alternants :

- A hauteur de 0,6 % pour les salariés dont la rémunération annuelle brute¹ équivalent temps plein est inférieure à 50.000 € ;
- A hauteur de 0,8 % pour les salariés dont la rémunération annuelle brute équivalent temps plein est supérieure ou égale à 50.000 €.

¹ La rémunération annuelle brute visée à cet article sera celle comprenant le salaire de base, les 13^{ème} et 14^{ème} mois, la prime de vacances et la prime d'expérience. Elle sera appréciée au 31/03/2021.

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

Ces augmentations individuelles s'effectueront sur la paie de juin 2021.

3.1 – Attribution des augmentations individuelles dans le cadre du budget

Les augmentations individuelles sont attribuées en concertation entre la Direction concernée et les services RH, dans le cadre du budget négocié prévu au présent accord, dans un objectif d'équilibre, de cohérence et de valorisation individuelle des salariés.

Une attention conjointe particulière sera portée à la situation des salariés relevant d'une catégorie susceptible d'être concernée par une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail et à la répartition des augmentations entre les collègues cadres et non cadres.

Les augmentations individuelles sont décidées en fonction, notamment :

- Du niveau de compétence, d'implication et d'investissement du salarié concerné ;
- Des écarts de salaire à poste et ancienneté comparables ;
- Des métiers et/ou bassin d'emploi en tension pour lesquels une politique de rétention spécifique est mise en place ;
- De la fréquence observée dans le cadre des dernières attributions. Une absence d'augmentation individuelle depuis plus de 5 ans devant susciter une attention particulière ;

3.2 - Montants « planchers » des augmentations individuelles par tranche de salaire pour l'année 2021

Tranche de rémunération annuelle brute ETP ²	Rémunération annuelle inférieure à 35.000 €	Rémunération annuelle supérieure ou égale à 35.000 € et inférieure à 50.000€	Rémunération annuelle supérieure ou égale à 50.000 € et inférieure à 65.000€	Rémunération annuelle supérieure ou égale à 65.000€
Montant minimal ETP de l'A.I. ajouté au salaire de base	Montant minimal de l'Ai ajouté au salaire de base : 55 € Montant global annuel brut minimal³ : 775€	Montant minimal de l'Ai ajouté au salaire de base : 70 € Montant global annuel brut minimal : 986€	Montant minimal de l'Ai ajouté au salaire de base : 90 € Montant global annuel brut minimal : 1268€	Montant minimal de l'Ai ajouté au salaire de base : 130 € Montant global annuel brut minimal : 1831€

Ces montants d'augmentations individuelles s'entendent comme des minima pouvant être attribués, en fonction de la rémunération annuelle brute pour un salarié à temps plein.

² La rémunération annuelle brute visée sera celle comprenant le salaire de base, les 13^{ème} et 14^{ème} mois, la prime de vacances et la prime d'expérience. Elle sera appréciée au 31/03/2021.

³ Ce montant s'entend comme le gain minimal global sur l'ensemble de la rémunération et pour une année complète.

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

ARTICLE 4 – LE VERSEMENT MENSUALISE DU 14^{ème} MOIS SUR OPTION

Conformément à l'accord NAO 2020, le choix d'un versement mensualisé du 14^{ème} mois peut être effectué par tout collaborateur entre le 15 septembre N et le 15 novembre N pour une prise en compte sur l'année N+1.

A partir du 1^{er} juin 2021, les nouveaux embauchés bénéficient, de manière automatique, de la mensualisation du 14^{ème} mois.

Ils pourront exercer l'option de l'annualisation entre le 15 septembre et le 15 novembre de chaque année pour une prise en compte sur l'année suivante.

Cette disposition est à durée indéterminée.

ARTICLE 5 - PASSERELLE CET VERS PERCO ET DISPOSITIF D'ABONDEMENT EXCEPTIONNEL 2021

Article 5.1 – Passerelle CET vers PERCO et abondement exceptionnel de l'Entreprise en 2021

L'utilisation des jours épargnés sur le Compte Épargne Temps (CET) sous forme de complément de rémunération différée prévue à l'article 4.5 de l'accord relatif au CET du 30 janvier 2007 est fixée comme suit :

« Les salariés ont la possibilité chaque année de monétiser dans le PEE ou le PERCO tout ou partie des droits à congés de l'exercice portés sur le compte épargne temps. Cette option doit être levée au cours du premier trimestre suivant l'exercice par courrier envoyé à la Direction des Ressources Humaines précisant le nombre de jours à valoriser.

Pour les droits affectés au PERCO, l'employeur abonde de 50 % les sommes qui y sont versées à hauteur maximale de deux jours ».

Les parties conviennent de réitérer dans le cadre du présent accord les modalités de la passerelle mise en place afin de permettre aux collaborateurs de constituer une épargne retraite à des conditions sociales et fiscales attractives.

Ainsi, à compter du 1^{er} avril 2021, et uniquement pour l'année civile 2021, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Dans la limite de 10 jours, les salariés ont la possibilité de monétiser dans le PERCO tout ou partie des droits à congés portés sur le compte épargne temps (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés) et ce jusqu'à l'échéance de paie de novembre 2021. Pour être traitées par les services de paie, les demandes doivent être sollicitées par l'intermédiaire d'un formulaire mis en ligne, avant le 12 novembre 2021. Au-delà, aucun traitement ne pourra être pris en compte.

Dans ce cadre, l'employeur versera un abondement exceptionnel fixé comme suit (dans la limite de 16 % du Plafond Annuel de Sécurité Sociale soit 6 581,76 € pour 2021) :

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

- 1 à 8 jours monétisés dans le PERCO : 50 % d'abondement pour les 8 premiers jours ;
- 9 jours monétisés dans le PERCO : 75 % d'abondement pour le 9^{ème} jour ;
- 10 jours monétisés dans le PERCO : 100 % d'abondement pour le 10^{ème} jour.

En cas de demande de monétisation dans le PERCO d'ores et déjà sollicitée au cours du 1^{er} trimestre 2021 :

- Supérieure ou égale à 10 jours : le collaborateur ne pourra prétendre au présent abondement au titre de l'exercice 2021.
- Inférieure à 10 jours : le collaborateur pourra prétendre au présent abondement dans la limite du plafond de 10 jours monétisés au titre de l'exercice 2021.

L'abondement correspondant sera alors déterminé comme suit :

10 jours – Nombre de jours d'ores et déjà monétisé(s) dans le PERCO
au cours du 1^{er} trimestre 2021

Ce dispositif est applicable pour toutes les demandes parvenues entre le 1^{er} avril 2021 et le 12 novembre 2021 au service paie par courrier ou par voie électronique à l'adresse mail suivante : service.personnel@matmut.fr. Un formulaire dédié sera mis à disposition sur MATMUT CONNECT.

Les échéances sont les suivantes :

- Toute demande reçue entre le 1^{er} avril 2021 et le 30 juin 2021 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire de juillet 2021.
- Toute demande reçue entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 septembre 2021 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire d'octobre 2021.
- Toute demande reçue entre le 1^{er} octobre 2021 et le 12 novembre 2021 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire de décembre 2021.

Toute demande reçue après le 12 novembre 2021 ne pourra faire l'objet d'un transfert de la passerelle CET vers le PERCO pour l'exercice 2021.

A compter de la paie de décembre 2021, les conditions de monétisation dans le PERCO seront celles définies par l'article 4.5 de l'accord relatif au Compte Épargne Temps du 30 janvier 2007.

Article 5.2 - Révision de l'accord PEE – PERCO du 22 avril 2005

L'article 3 de l'accord du 22 avril 2005 de l'accord PEE-PERCO est modifié comme suit s'agissant de la monétisation des droits CET du 1^{er} avril 2021 au 12 novembre 2021 :

« 3.1 - Versements du salarié

Il est convenu que le financement est assuré au moyen des ressources provenant pour :

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021

PAGE 9 SUR 14

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

- *Le PEE*
 - *Des sommes distribuées au titre de la participation ;*
 - *Du transfert de comptes courants bloqués provenant de droits à participations antérieures devenus disponibles, gérés par un autre teneur de compte ;*
 - *Des versements de tout ou partie de la prime d'intéressement ;*
 - *Des versements volontaires facultatifs des adhérents, dans la limite du quart de leur rémunération annuelle brute, selon des modalités éventuellement périodiques figurant dans le bulletin d'adhésion à l'un ou l'autre plan ;*
 - *De la monétarisation de droits CET (à l'exception de la 5ème semaine de congés payés).*

- *Le PERCO*

En sus des versements prévus à l'alinéa précédent :

- *Du transfert des sommes précédemment investies dans le plan d'épargne (PEE) ;*
- *De la monétarisation d'une partie des droits à JRTT prévue par les articles 7 et 21 de l'accord sur l'organisation de la durée du temps de travail du 28/01/2005 ;*
- *De la monétarisation de droits CET (à l'exception de la 5ème semaine de congés payés) dans la limite de 10 jours par an, dans les conditions prévues à l'article 5.1 de l'accord NAO 2021.*

L'intéressement versé aux plans d'épargne (PEE et PERCO) bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu dans la limite de la réglementation en vigueur. Lors de chaque répartition, le salarié concerné doit faire connaître à l'organisme gestionnaire, au plus tard 15 jours après avoir reçu son décompte, la fraction qu'il désire voir versée, le(s) plan(s) retenu(s) et le placement choisi parmi ceux proposés.

Le total des contributions de chaque adhérent (versements volontaires facultatifs et intéressement) s'effectuera dans les limites maximales et minimales de la réglementation en vigueur.

3.2 – Abondement de l'employeur

Dans le cadre d'une affectation sur le PERCO :

- *Les sommes issues de l'intéressement donnent lieu à abondement, dans les conditions prévues à l'article 5 de l'accord d'intéressement, soit 20 % des sommes versées, sous réserve que l'exercice concerné n'ait pas donné lieu également à participation.*
- *De la même façon, un abondement de 20 % de l'employeur est attribué pour toutes les sommes issues de la participation, hors transferts de compte courant bloqués, sous réserve que l'exercice concerné n'ait pas donné lieu également à intéressement.*
- *Conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord sur l'organisation du temps de travail, lorsqu'une partie des droits à JRTT des cadres non intégrés à l'horaire collectif est valorisée en rémunération, l'employeur abonde de 50 % les sommes versées à hauteur maximale de deux jours.*

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

- Conformément aux dispositions de l'article 5.1 de l'accord NAO 2021, lorsque les droits CET (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés) sont monétisés dans la limite de 10 jours, entre le 1er avril 2021 et le 12 novembre 2021.

L'abondement prévu en cas d'affectation de tout ou partie de l'intéressement ou de la participation ne peut concerner que les droits issus des exercices donnant lieu à versement et non ceux issus de transferts de droits qui auraient déjà été répartis sur des exercices antérieurs.

L'abondement prévu en cas de monétisation de droits CET dans les conditions prévues ci-dessus est le suivant :

- 1 à 8 jours monétisés dans le PERCO : 50 % d'abondement pour les 8 premiers jours ;
- 9 jours monétisés dans le PERCO : 75 % d'abondement pour le 9^{ème} jour ;
- 10 jours monétisés dans le PERCO : 100 % d'abondement pour le 10^{ème} jour.

En cas de demande de monétisation d'ores et déjà sollicitée avant le 1er avril 2021, l'abondement ne pourra intervenir que dans la limite de 10 jours ci-dessus et selon les modalités définies.

En tout état de cause, le montant total de l'abondement ne pourra excéder globalement 3 fois le versement du salarié et 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit la somme de 6 581,76 euros pour 2021).

L'abondement intervient sous forme de versements directement auprès de l'organisme gestionnaire.

3.3 - Versements complémentaires de l'employeur

L'employeur prend en charge les frais de fonctionnement du plan tels que fixés dans le contrat de gestion, notamment les frais de tenue de compte et les droits d'entrée dans les FCPE choisis.

Toutefois, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour les porteurs de parts qui l'ont quittée. Ils incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés. »

ARTICLE 6 – CONGÉ ANNIVERSAIRE 40 ANS D'ANCIENNETE

Les parties signataires ont souhaité renouveler, pour l'année 2021, l'octroi d'un congé anniversaire supplémentaire.

Ainsi, pour l'année 2021, le collaborateur bénéficie, à l'occasion du 40^{ème} anniversaire de son entrée dans l'Entreprise, d'une période de congé supplémentaire de 20 jours ouvrés.

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

Cette disposition s'applique rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2021 pour tout salarié répondant à la condition susvisée et inscrit à l'effectif à la date de signature du présent accord. A ce titre, sont également considérés comme présents les salariés absents dont l'absence est légalement assimilée à du temps de travail effectif.

Les modalités de décompte sont celles légalement et/ou conventionnellement applicables.

Pour rappel, les congés « anniversaire » ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des Congés Payés (CP) ou des Jours de Récupération de Temps de Travail (JRTT), ni pour le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 7 – FORFAIT MOBILITE DURABLE

Au titre de l'année 2021, les partenaires sociaux souhaitent de nouveau valoriser le forfait mobilités durables créé par la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, afin de favoriser l'utilisation de modes alternatifs à la voiture personnelle concernant le trajet entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail.

Les modes alternatifs à la voiture personnelle visés au présent article sont :

- l'utilisation d'un vélo ou vélo électrique personnel ;
- l'utilisation de services de mobilités partagées, entendus au sens de l'article R.3261-13-1 du code du travail ;
- le co-voiturage en tant que conducteur ou passager ;
- l'utilisation de transports publics de personnes, à l'exception de son utilisation dans le cadre de titres d'abonnements, ces abonnements faisant l'objet d'une prise en charge et de remboursements spécifiques.

Au titre de l'année 2021, les salariés effectuant le trajet entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail selon les modes alternatifs précités pourront voir leurs frais engagés pris en charge par l'employeur sous la forme d'un forfait mobilités durables calculé comme suit : 0,25 € par kilomètre, plafonné à 350 € par an et par salarié.

La prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire (« forfait mobilités durables »).

Ce dispositif reposant sur la bonne foi des salariés, la demande accompagnée d'une déclaration sur l'honneur attestant de l'utilisation effective d'un ou plusieurs des modes alternatifs précités et détaillant le nombre de kilomètres parcourus par trajet aller et/ou retour devra être adressée au service paie avant

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

le 12 novembre 2021. Le cas échéant, et en fonction du mode alternatif utilisé, des justificatifs de paiement seront demandés. Un formulaire dédié sera mis à disposition sur MATMUT CONNECT.

Le versement de ce forfait mobilités durables n'est pas cumulable avec d'autres prises en charge (par exemple : véhicules de service, véhicules de fonction, règlement d'indemnités kilométriques). Par exception, ce forfait est cumulable avec la prise en charge au titre de la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun, dans les conditions réglementaires en vigueur, et notamment en cas de cumul de modes alternatifs de transports (exemple : remboursement d'un abonnement SNCF couplé à un forfait mobilité vélo pour le trajet domicile gare).

Le versement interviendra sur la paie du mois de décembre 2021, ou avant en cas de départ de l'Entreprise entre cette date et la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Pour les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduits dont la durée contractuelle du travail est inférieure à 50%, la prise en charge se fait à proportion de cette durée contractuelle du travail. Pour les autres salariés à temps partiel ou en forfait jours réduits, la prise en charge se fait dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à l'année civile 2021, à l'exception des dispositions visées à l'article 4. Il entre en vigueur à sa date de signature. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2021.

Il se substitue pendant sa durée d'application à tous usages, pratiques, accords atypiques ou accords d'entreprise portant sur le même objet.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission de suivi Bloc 1 prévue à l'Accord CSE du 11 octobre 2019.

Il peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

ARTICLE 9 – 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 22 mars 2021

POUR LA DIRECTION

JOLLY Véronique

JOLLY Véronique

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT, Pierrette LEGENDRE

Pierrette LEGENDRE

SN2A-CFTC,

CFE-CGC, Frédéric POICHET

Frédéric POICHET

CGT, Ludovic BARROIN

Ludovic BARROIN

FO, Elisabeth PEREZ

Elisabeth PEREZ

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