



ACCORD UES MATMUT

**Accord relatif à la gestion de la reprise d'activité et des situations rencontrées par les salariés employés par les entités de l'UES MATMUT dans le contexte exceptionnel de la pandémie du Covid-19**

---

**6 MAI 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 : Florence LE MASSON
- CGT : .....
- CFE-CGC : Olivier Contozorgi
- FO : .....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

## Table des matières

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 – Une présence progressive et adaptée pour tenir compte des réalités du travail.....	6
ARTICLE 2 – Un temps de travail aménagé pour tenir compte d’une reprise progressive .....	7
ARTICLE 3 – Encourager la mobilité pour soutenir les équipes.....	8
ARTICLE 4 – Situation des salariés en arrêts dérogatoires basculant dans le dispositif d’activité partielle au 1er mai 2020 .....	9
ARTICLE 5 – Situation des salariés en arrêt non concernés par la bascule dans le dispositif d’activité partielle au 1er mai 2020 .....	10
ARTICLE 6 – Situation des salariés privés d’activité .....	11
ARTICLE 7 – Suivi de l’accord.....	12
ARTICLE 8 – Entrée en vigueur, durée et révision de l’accord .....	12
ARTICLE 9 – Notification, dépôt et publicité .....	12

## PREAMBULE

Après six semaines de confinement, le Gouvernement a annoncé un début de déconfinement au 11 mai 2020 pour la majorité des commerces et entreprises, déconfinement progressif et différencié sur le territoire, en fonction d'indicateurs qui seront actualisés quotidiennement. Il apparaît en effet nécessaire de relancer l'activité économique du pays, tout en essayant de juguler la pandémie.

Il a toutefois été indiqué que le télétravail devait rester la priorité, et que toutes les mesures permettant d'assurer la sécurité des salariés (hygiène, organisation du travail...) devaient être mises en œuvre lorsque le télétravail n'était pas possible.

Ainsi, le retour progressif des collaborateurs sur les sites de la MATMUT sera organisé à partir du 11 mai 2020. Les modalités en ont été présentées au CSE et à la CSSCT-QVT lesquels, à l'occasion d'échanges constructifs, ont pu exprimer leurs avis et leurs vœux, et apporter les amendements/recommandations leur paraissant nécessaires. L'association des représentants du personnel perdurera à l'occasion du suivi et en tant que de besoin des ajustements nécessaires. Les partenaires sociaux, mobilisés, sont à l'écoute des salariés et à leur disposition pour les accompagner.

L'ensemble des directions travaille de concert pour permettre ce retour dans les meilleures conditions : toutes les règles du « vivre ensemble » sont revues pour assurer le respect de la distanciation physique et le matériel nécessaire sera mis à la disposition des salariés (ex. : masques, lingettes, gel hydroalcoolique).

Entre l'envie de retourner travailler sur site et les appréhensions que cela peut générer, le souhait de rester à domicile, la préservation de la santé de tous, les contraintes de chacun, les besoins de proximité avec les sociétaires et la désignation de l'activité « Assurances » comme indispensable à la vie de la Nation, la situation économique de l'entreprise, et l'activité, lourdement impactée de façon différente selon les services, il est nécessaire de trouver les équilibres permettant d'envisager au mieux cette nouvelle étape.

De plus, nombre de dispositifs ont été déployés tant par le Gouvernement que par l'entreprise pour faire face à cette situation inédite.

C'est ainsi que, depuis la mise en place des mesures de confinement au niveau national à compter du 17 mars 2020, l'UES MATMUT a tout mis en œuvre pour préserver la santé de ses salariés et poursuivre au mieux le service dû aux sociétaires :

- Dans ce sens, l'entreprise a décidé de déployer au maximum ses capacités informatiques existantes pour permettre le télétravail du plus grand nombre de collaborateurs, et elle continue de le faire ;
- Toutefois, l'entreprise a été contrainte de constater que le télétravail n'était pas possible pour tous, compte tenu des contraintes techniques et organisationnelles rencontrées (ex. : fonctions non éligibles au télétravail comme les métiers de la restauration ; absence totale de connexion...);

- Dans ces conditions, pour les salariés ne pouvant pas télétravailler, l'UES MATMUT a fait le choix de ne pas solliciter les aides de l'Etat et s'est engagée à maintenir la rémunération des salariés, alors même qu'ils étaient privés d'activité ;
- Dans un souci d'équité, la MATMUT a décidé d'indemniser sans perte de salaire, les salariés en arrêt du fait de la pandémie, au-delà de toute obligation légale. Par exemple, les salariés non titulaires bénéficient dans ce contexte des mêmes droits que les salariés titulaires.

Ce faisant, compte tenu de l'ensemble des évolutions législatives intervenues ces derniers jours pour faire face à la pandémie (bascule des arrêts « garde d'enfants » et « personne vulnérable » en activité partielle au 1<sup>er</sup> mai 2020 et régime social du complément d'activité partielle), plusieurs organisations syndicales ont sollicité l'ouverture de nouvelles négociations sur les mesures prises par l'UES MATMUT à l'égard de ses salariés.

Afin d'assurer une parfaite clarté pour l'ensemble des salariés :

- D'une part, sur l'organisation du travail à compter du 11 mai 2020 (Chapitre 1),
- Et d'autre part, sur les dispositifs applicables à leur situation et mis en œuvre dans le cadre du contexte exceptionnel de la pandémie de Covid 19 (Chapitre 2),

les partenaires sociaux ont souhaité engager une négociation relative à la gestion de la reprise d'activité et des différentes situations dans lesquelles se trouvent les salariés de l'UES MATMUT.

## CHAPITRE 1 : CONFORTER LE CHEMIN DU COLLECTIF

Tel qu'évoqué en préambule, le télétravail reste le principe pour les semaines à venir, avec la possibilité d'organiser le retour dans l'entreprise pour permettre la reprise de la vie sociale et économique. La MATMUT continuera donc de déployer le télétravail, et s'assurera du recours prioritaire à cette modalité de travail pour les personnes vulnérables et les parents gardant leurs enfants. Naturellement, les situations particulières seront examinées avec bienveillance.

Les parties au présent accord veilleront à ce que cette réorganisation du travail pour l'ensemble de l'entreprise se fasse de façon progressive, sécurisée et bienveillante, tenant compte du bien-être et de la santé au et par le travail.

En effet, des nouveaux risques psycho-sociaux sont apparus et le retour sur site peut permettre de s'en protéger et/ou de les prendre en charge plus facilement. Il est notamment rappelé aux salariés qu'ils peuvent actionner le dispositif GESIS, qu'ils soient en télétravail ou sur site, dans le prolongement de l'accord Qualité de Vie au Travail signé le 15 mai 2019 (cf annexes de l'accord précité).

De même, il est rappelé qu'un guide « Bonnes pratiques du travail à distance » est à la disposition des salariés sur l'intranet de l'entreprise, partageant les pratiques permettant de vivre au mieux la situation de télétravail actuelle (cf mail du 7 avril 2020 adressé à l'ensemble des collaborateurs).

Pour les salariés qui travaillent sur site, les gestes barrières sont plus que jamais d'actualité et la reprise du travail sur site doit en permettre le respect le plus strict. Au-delà des dispositifs mis en place dans l'entreprise pour la gestion des risques et du suivi par le CSE et plus particulièrement de la CSSCT-QVT, un retour ne peut s'envisager sans réfléchir à une organisation du travail bienveillante permettant le respect de la distanciation physique, et ainsi, la possibilité de se retrouver, tout en préservant la santé de chacun.

### ARTICLE 1 – Une présence progressive et adaptée pour tenir compte des réalités du travail

L'un des meilleurs moyens d'assurer le respect de la distanciation physique est de réduire le nombre de salariés présents simultanément sur un même lieu de travail. Par conséquent, il est nécessaire d'organiser des rotations, pour l'ensemble des sites.

Ces rotations s'effectueront dans le respect des échanges intervenant lors des réunions de la CCSCCT-QVT, tant à propos de la progressivité du déconfinement, que des mesures de prévention et de protection (respect des consignes d'utilisation des locaux, utilisation du matériel mis à disposition ...).

Ainsi, les managers, après concertation préalable et indispensable au sein de leur(s) équipe(s), puis avec leurs collègues occupant le même espace de travail (ex. : espace de travail occupé par plusieurs services ou plusieurs pôles), organiseront, après arbitrage si nécessaire, des rotations en fonction de la nature et de la taille (effectifs) de l'équipe.

Au sein de chacun des services, les rotations pourront s'effectuer selon l'une ou plusieurs des modalités suivantes :

- Option n°1 : Rotation par semaines, par exemple une partie des effectifs travaille sur site les semaines paires et en télétravail les semaines impaires, et l'autre partie alterne ; les horaires pourront être adaptés en fonction des horaires de repas si l'organisation du site le nécessite pour préserver la distanciation sociale ;
- Option n°2 : Rotation dans la semaine, par exemple l'équipe A travaille sur site du lundi au mercredi et en télétravail jeudi et vendredi en semaine paire, et inversement en semaine impaire. L'équipe B travaille donc du lundi au mercredi en télétravail et les jeudi/vendredi sur site en semaine paire, et inversement en semaine impaire ;
- Option n°3 : Rotation répartie dans la journée avec un partage du temps de travail entre le site de travail et le domicile : une partie des effectifs travaille sur site le matin et une partie des effectifs en télétravail l'après-midi en semaine paire, et ce, alternativement puis inversement.

La reprise progressive et adaptée du travail sur sites, implique un ajustement régulier de l'organisation du travail (évolution de la situation sanitaire, évolution de la situation personnelle des salariés).

Bien entendu, les différentes directions continueront de se concerter pour assurer la sécurité des collaborateurs (notamment pour le nettoyage des sites), et les managers pourront solliciter leur interface RH ou la DRH en cas de besoin d'accompagnement.

## ARTICLE 2 – Un temps de travail aménagé pour tenir compte d'une reprise progressive

Dans cette période, les parties signataires souhaitent prendre en compte la nécessaire conciliation des temps de vie (exemples : garde d'enfant, transport en commun).

Ainsi, tout en respectant la durée du temps de travail habituel (c'est-à-dire la durée du travail prévue par la formule horaire du salarié, ex. : 36 heures 15 hebdomadaires), et conformément à l'article 44 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance, l'amplitude horaire des services peut être aménagée, permettant la mise en place de travail par relais d'équipes successives ou chevauchantes, lorsque cela est possible :

- Pour les agences : de 8h15 à 19h15,
- Pour toutes les autres entités de travail : de 7h30 à 19h30.

Il est précisé que l'affichage des horaires au public est maintenu, et qu'aucune communication extérieure ne sera effectuée sur les amplitudes horaires.

Ainsi, pour la mise en œuvre des options évoquées à l'article 1 du présent accord, le salarié effectue son temps de travail habituel :

- Le salarié effectue les durées quotidiennes et hebdomadaires attendues, avec les modalités d'enregistrement du temps de travail idoines en fonction de la situation (travail sur site ou télétravail) ;

- Le salarié et le manager veillent à ce qu'il n'y ait pas de débit ou du crédit en fin de semaine ;
- Le manager veille au respect des temps de repos ;
- La durée de la pause repas, d'une durée minimum de 45 minutes, peut être aménagée, y compris en agences.

Par ailleurs, un aménagement du temps de travail est possible, permettant d'instaurer un temps dédié à la formation, obligatoire ou non, de préférence en télétravail, ou sur site au besoin.

Dans la mesure où l'activité le permet (charge de travail, nécessités de service, besoins de l'entreprise et du sociétaire), et en concertation avec leur manager, les salariés peuvent sur une semaine ou plusieurs, réduire le temps dédié à l'activité proprement dite pour :

- Suivre des actions de formation de leur choix ;
- Effectuer les entretiens professionnels.

Le manager peut aussi imposer au salarié de suivre une ou plusieurs actions de formation nécessité(s) pour le bon exercice de l'activité ou le développement des compétences du salarié.

Pour les formations de son choix, le salarié pourra utiliser les modules de formation présents sur l'intranet (annexe 2) ou utiliser son Compte Professionnel de Formation, dont les modalités d'utilisation sont exposées sur Matmut Connect dans l'onglet « Vie professionnelle ». Le pôle Formation de la Direction des Ressources Humaines est à la disposition des salariés pour les accompagner dans cette démarche.

### ARTICLE 3 – Encourager la mobilité pour soutenir les équipes

L'entreprise s'engage à favoriser un dispositif spécifique de mobilité temporaire visant à permettre à des collègues volontaires de proposer leurs services au bénéfice d'équipes qui en ont exprimé le besoin, dès lors que l'activité du service du volontaire le permet.

Cette mobilité sera principalement fonctionnelle, mais peut être également géographique si elle permet au salarié de travailler sur un site qui le rapproche de son domicile, et lui permet de diminuer son temps de trajet habituel domicile/travail.

Ce dispositif donnerait alors lieu à la mise en place en tant que de besoin, d'une action de formation, et ferait l'objet d'un avenant temporaire au contrat de travail.



## CHAPITRE 2 : CONFORTER LA SITUATION DES SALARIES

Pour rappel, l'Entreprise a décidé de maintenir la rémunération des salariés sur les mois de mars et avril 2020. A l'occasion de la modification légale et réglementaire de la gestion de certains arrêts dérogatoires, les partenaires sociaux ont souhaité examiner le régime des différentes situations rencontrées par les salariés employés par les entités de l'UES Matmut dans le contexte exceptionnel de la pandémie du Covid-19.

Dans ce contexte, et dans les conditions précisées dans le présent Chapitre 2, l'Entreprise s'engage à maintenir la rémunération des salariés sur les mois de mai et juin 2020 par les compléments évoqués ci-dessous, l'activité reprenant progressivement son cours au cours du deuxième trimestre, en fonction des connaissances à date et des injonctions réglementaires.

Au-delà de ces premiers éléments, les parties signataires sont convenues d'examiner les effets liés à la crise sanitaire sur la participation et l'intéressement lors de la négociation dédiée, ainsi que le calcul de l'indemnité de congés payés.

ARTICLE 4 – Situation des salariés en arrêts dérogatoires basculant dans le dispositif d'activité partielle au 1er mai 2020

### 4.1 Salariés concernés

Sont concernés par la bascule au 1<sup>er</sup> mai 2020 :

- Les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans ;
- Les salariés en arrêt de travail pour garde d'une personne en situation de handicap ;
- Les salariés en arrêt de travail délivrés aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de Covid-19 selon les caractéristiques fixées par arrêté ;
- Les salariés en arrêt de travail du fait de leur cohabitation avec une personne vulnérable.

### 4.2- Situation avant et après le 1er mai 2020

Quelle que soit la date du jour de début de l'arrêt de travail et sa durée, les salariés en arrêt de travail pour les motifs précités ont bénéficié des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et du complément de salaire légal et conventionnel, versé par leur employeur respectif et ce, jusqu'au 30 avril 2020.

Il est rappelé à cet égard que l'UES MATMUT a décidé de maintenir la rémunération de l'ensemble de ses collaborateurs, au-delà de toute obligation légale, jusqu'au 30 avril 2020.

Depuis le 1er mai, les salariés concernés ont basculé vers le dispositif d'activité partielle pour toute la durée de l'arrêt, peu important leur ancienneté.

A ce titre, ils devraient alors percevoir une indemnisation à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net (minimum 100% du SMIC).

Néanmoins, pour neutraliser la perte de salaire résultant de cette « bascule » au 1<sup>er</sup> mai, les parties conviennent du maintien à 100% de la rémunération brute versée aux salariés concernés, et ce de manière plus favorable que la loi.

Les entités de l'UES MATMUT assujettissent donc à charges et cotisations sociales, le complément conventionnel à l'indemnité légale d'activité partielle qui excède le plafond d'exonération prévu par l'article 5 de l'ordonnance du 22 avril 2020.

En outre, il est rappelé que les périodes d'activité partielle sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

Ainsi, ces périodes permettent l'acquisition normale des congés payés mais n'ouvrent pas droit à acquisition de RTT ou jours de repos.

A titre dérogatoire, l'UES MATMUT accepte que les périodes d'activité partielle soient prises en compte pour le calcul de l'ancienneté (ex : titularisation de l'article 75 de la convention collective de Branche).

#### ARTICLE 5 – Situation des salariés en arrêt non concernés par la bascule dans le dispositif d'activité partielle au 1<sup>er</sup> mai 2020

Les salariés en arrêt non concernés par la bascule dans le dispositif d'activité au 1<sup>er</sup> mai sont les suivants :

- Les salariés placés en arrêt de travail du fait de leur contact rapproché avec une personne porteuse du Covid-19 ;
- Les salariés placés en arrêt de travail du fait de leur retour d'une zone de circulation active du virus ;
- Les salariés placés en arrêt de travail du fait de leur propre contamination par le covid-19 ;
- Les salariés en arrêt maladie classique.

Quelle que soit la date du jour de début de l'arrêt de travail et sa durée, ces derniers continuent de bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et du complément de salaire légal et conventionnel, versé par leur employeur respectif.

Il est rappelé à cet égard que l'UES MATMUT a également décidé de maintenir la rémunération des salariés en arrêt Covid-19 non concernés par la « bascule » et ce, au-delà de toute obligation légale.

## ARTICLE 6 – Situation des salariés privés d'activité

Les parties rappellent que depuis le 17 mars 2020, certains salariés ont été privés de la possibilité d'exercer leur activité du fait des circonstances exceptionnelles et temporaires provoquées par la pandémie de Covid-19 ne permettant pas l'exercice de leurs fonctions à distance.

Dans ce contexte, afin de soutenir l'effort national dans le cadre de la crise que notre pays traverse, l'UES MATMUT a pris la décision de ne pas mettre ses salariés en activité partielle et de maintenir à 100% leur rémunération.

Les parties conviennent d'appliquer pour ces salariés les mêmes règles que celles encadrant l'activité partielle développées à l'article 4.2.

Ainsi, à l'instar des périodes d'activité partielle, les périodes de privation d'activité depuis le 17 mars 2020 seront considérées comme du temps de travail effectif s'agissant uniquement de l'acquisition de congés payés.

Ainsi, depuis le 17 mars 2020, les salariés privés d'activité ont normalement acquis des congés payés au cours de cette période.

En revanche, ces périodes n'ouvrent pas droit à acquisition de RTT ou jours de repos.

A titre dérogatoire, l'UES MATMUT accepte que les périodes de privation d'activité soient également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

## CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 7 – Suivi de l'accord

Les parties conviennent d'effectuer un point de suivi à la fin du mois de juin 2020.

Le CSE sera également informé et/ou consulté sur les conditions organisationnelles de l'activité, en associant la CSSCT-QVT, quant aux mises à jour nécessaires des DUERP notamment, et la Commission Stratégie & Economique.

### ARTICLE 8 – Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord

A titre exceptionnel, les parties conviennent de procéder à la signature du présent accord en recourant au mandat de signature (« Questions Réponses du Ministère du Travail COVID-19 » du 30 mars 2020), sans que cette modalité de signature puisse ultérieurement donner lieu à contestation. Un mandat à compléter est indiqué en annexe 1 du présent accord. Le mandant a le choix entre soit compléter, imprimer, signer, scanner puis envoyer par mail le mandat, soit directement recopier le texte du mandat dans un mail et le transmettre. L'utilisation du mail doit permettre l'identification de son auteur.

Le présent accord entre en vigueur le 11 mai 2020 et cessera ses effets au 31 décembre 2020. Le présent accord sera renouvelable par voie de négociation.

Il est d'application rétroactive au 1<sup>er</sup> mai 2020 pour les dispositions des articles 4 et 5 du Chapitre 2 et au 17 mars 2020 pour les dispositions de l'article 6 du Chapitre 2.

Il se substitue pendant sa durée d'application et pour les mentions énoncées dans cet accord, à tous usages, pratiques, accords atypiques ou accords d'entreprise portant sur le même objet.

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

### ARTICLE 9 – Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature 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.

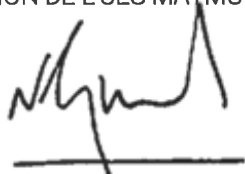
Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des organisations syndicales représentatives signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de ROUEN.

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

Fait en 7 exemplaires originaux

A Rouen, le 6 mai 2020

POUR LA DIRECTION DE L'UES MATMUT



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT

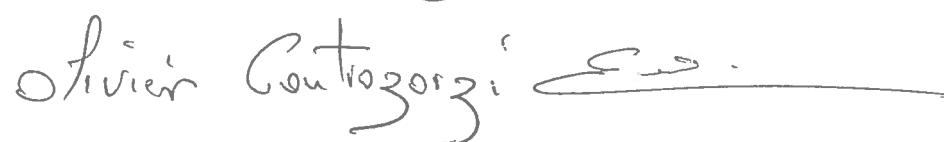
CFDT, Pierrette LEGENDRE



SN2A-CFTC, Florence Le Masson



CFE-CGC, Olivier Contogorgi



CGT,

FO,

## CONTRIBUTEURS A LA NEGOCIATION :

Les organisations syndicales :

CFDT : LEGENDRE Pierrette  
BAILLARGEAUX Mickaël  
COURTEL Christelle  
HEMBERT Gilles  
PRIVAT Béatrice  
RUSE Nathalie

SN2A-CFTC : GOGOLEWSKI Eric  
GUELLEC Nadine  
LE MASSON Florence  
JAMES Didier  
PIRE Alban

CGT : CANTEL Laurent  
BARROIN Ludovic  
DELIE Emmanuelle  
LAMIRAY-NORE Nathalie  
SY Younouse

CFE-CGC : POICHET Frédéric  
FAURIE Delphine  
HANOTEAUX Olivier  
KARAD Farida  
MOREL Eddy  
RENARD Véronique

FO : PEREZ Elisabeth  
CHANTHAVONG Matthieu  
CONVERT Michel  
GOSSIN Josiane  
LEMAIRE Michel  
PUZA Thierry

Les représentants de la Direction :

- Olivier RUTHARDT (DRH et chef de file)
- Séverine ROLQUIN-BLUET (Resp.Relations sociales)
- Audrey DELISLE-LEMETAIS (juriste)
- Laurent GEHAN (juriste)

## ANNEXE 1

### MANDAT DE SIGNATURE DE L'ACCORD RELATIF A LA GESTION DE LA REPRISE D'ACTIVITE ET DES SITUATIONS RENCONTREES PAR LES SALARIES EMPLOYES PAR LES ENTITES DE L'UES MATMUT DANS LE CONTEXTE EXCEPTIONNEL DE LA PANDEMIE DU COVID-19 DU 6 MAI 2020

Conformément à la recommandation du ministère du travail  
« Questions Réponses du Ministère du Travail COVID-19 » du 30 mars 2020

La version électronique de l'accord relatif à la gestion de la reprise d'activité et des situations rencontrées par les salariés employés par les entités de l'UES MATMUT dans le contexte exceptionnel de la pandémie du Covid-19 du 6 mai 2020, transmise par l'employeur par mail avec accusé réception le <date et heure> emporte le consentement de <nom de l'organisation syndicale représentative>.

Je soussigné(e) < nom prénom du mandant > en qualité de < Délégué syndical référent/Délégué syndical + nom de l'organisation syndicale représentative > donne mandat à < nom prénom du mandataire > en qualité de < Délégué syndical référent/Délégué syndical + nom de l'organisation syndicale représentative > pour signer l'accord relatif à la gestion de la reprise d'activité et des situations rencontrées par les salariés employés par les entités de l'UES MATMUT dans le contexte exceptionnel de la pandémie du Covid-19 du 6 mai 2020, sans que cette modalité de signature puisse ultérieurement donner lieu à contestation.

Fait à <à compléter>

Le <à compléter>

Signature

#### MODALITES D'ENVOI DU MANDAT

Option 1 : Après avoir été complété, imprimé et signé, le présent mandat est scanné puis transmis par le mandant au mandataire, copie à l'employeur et au (x) délégués syndicaux référents des organisations syndicales représentatives mentionnées dans le mandat.

Option 2 : Le mandant recopie le texte du mandat dans un mail, le complète et l'envoie avec accusé réception au mandataire, copie à l'employeur et au (x) délégués syndicaux référents des organisations syndicales représentatives mentionnées dans le mandat.

## ANNEXE 2 : FORMATIONS DISPONIBLES EN E-LEARNING AU 06/05/20

**Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme :** Procédures LCB/FT pour les services du réseau et de l'indemnisation

**Sensibilisation aux risques de corruption :** Enjeux et risques liés à la corruption, situations à risque et dispositifs réglementaires/procédures

**Actes de gestion sur PRS :** Traitement de nouveaux actes de gestion liés au contrat, sur PRS

**KEZAKOI (orthographe) :** Connaître et appliquer les règles de base de l'orthographe

**Secret Médical :** Informer et sensibiliser les collaborateurs / procédures internes

**Réclamations :** Informer et sensibiliser les collaborateurs aux procédures internes

**RGPD :** Réglementation applicable / procédures internes

**Accompagner et piloter son équipe (Kompétentia) :** Accompagnement au pilotage / conduite du changement

**Risques dégradés :** Appréhender le contexte de l'évolution de l'offre du groupe / le contenu de la nouvelle offre et le parcours de souscription

**Crédit et livret Seisam :** Aide à la maîtrise des outils du partenaire

**Excel et word, Powerpoint, Outlook :** Accès via un prestataire externe (ENI)

**IRSI Les fondamentaux :** Découvrir et comprendre les points clés de la convention IRSI

**IRSI révisions - Cas pratiques :** Maîtriser les mécanismes d'application de la convention IRSI dans le cadre de la gestion des sinistres entrant dans son champ d'application

**Risques professionnels :** Découverte des contrats d'Inter Mutuelles Entreprises (Matmut PRO, Caducee...)

**Parcours Offre Auto 4D / LLD :** Découvrir les fondamentaux de l'offre Auto 4D / identifier les garanties,  
Découvrir l'offre de Location Longue Durée (LLD) ARVAL  
Adopter une bonne approche conseil sur l'offre Auto 4D et promouvoir la LLD

**Permis de conduire et Eléments de tarification - 2 et 4 roues - Gammes Référence et Essentiel – MODULES SEQUENTIA** Acquisition des connaissances sur le permis de conduire et les éléments de tarification, 2 et 4 roues, les gammes Référence et Essentiel

**Qualité des données :** Appréhender la notion de QDD et le contexte réglementaire. Connaître la démarche de qualité des données à la Matmut et ses principaux acteurs. Savoir restituer des exemples de situations susceptibles de générer des défauts dans la qualité des données et leurs impacts.