

Grâce à la signature de cet accord à l'unanimité par la CFDT, la SN2A-CFTC, la CGT, la CFE-CGC et FO, la Matmut entre dans le télétravail

RESSOURCES HUMAINES & RELATIONS SOCIALES
10/20

Accord signé le 1^{er} octobre 2020 pour une entrée en vigueur le 19 octobre 2020

Le télétravail habituel comme nouvelle expérience du travail



> **Basé sur le double consentement** du salarié volontaire et de son manager



> **Le télétravail s'exerce au domicile** ou au domicile de l'aidé pour les salariés proches-aidants / à titre exceptionnel, dans un autre lieu, après concertation et en accord avec le manager

A noter qu'une attestation d'assurance couvrant l'exercice de l'activité professionnelle sur le lieu de télétravail sera à fournir



> **Un avenant d'une durée d'1 an** avec nécessité de renouveler le double consentement un mois avant l'échéance



> **3 euros / jour** de télétravail à titre de forfait de d'indemnisation de l'ensemble des frais, pour les collègues de la classe 1 à 7, dans la limite des barèmes URSSAF (soit 50€ par mois maximum)



> **Un accompagnement dédié**

- Formations adaptées pour les managers et les télétravailleurs
- Prise en compte des risques psycho-sociaux spécifiques
- Partage de bonnes pratiques pour concilier vie privée et vie professionnelle



> **Mêmes droits et mêmes devoirs** que le salarié soit sur un site de travail Matmut ou en télétravail

Eligibilité du poste et du salarié

> Ancienneté

6 mois dans l'entreprise et 2 mois dans le service

> Autonomie

Maitrise de son métier, des outils informatiques et téléphoniques, capacité à conserver le lien avec le collectif et à s'organiser ensemble

> Les métiers

L'ensemble des métiers pouvant être exercés au moins partiellement à distance

> Les types de contrats

Les salariés en CDI et CDD peuvent prétendre au télétravail

Les différentes formules

Quelle que soit la formule, l'organisation du télétravail s'effectue après concertation et en accord avec le manager avec :

> Jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine

3 jours de présence minimum sur site (hors déplacements professionnels, formations, événements familiaux, arrêts de travail, temps partiels - Cf. Art 2.5.4 de l'accord)
Exception : 2 jours pour les semaines comprenant un jour férié

> Jours de télétravail positionnés de préférence les

lundi, mardi, jeudi et vendredi

Les journées des lundi et vendredi ne sont pas cumulables en télétravail.
Sauf validation expresse du manager, 1 jour de télétravail ne peut être accolé à un jour de congé et 2 jours de télétravail ne peuvent être pris consécutivement

Spécificités

> Pour les collègues itinérants et les managers

Les itinérants et les managers (à l'exception des responsables d'agences disposant du dispositif expérimental) bénéficient d'un forfait annuel allant jusqu'à 70 jours de télétravail (base temps plein)

> Un dispositif expérimental pour les salariés des agences

S'agissant d'un métier qui assure aussi l'accueil physique, ces salariés sont souvent exclus des accords télétravail dans la branche assurance. Les parties au présent accord ont néanmoins la volonté de faire bénéficier le plus grand nombre du dispositif de télétravail habituel, tout en préservant son modèle social et économique. Dans tous les cas, le télétravail ne peut conduire à empêcher l'accueil physique dans les agences, ni la fermeture d'une ou plusieurs agences.

Télétravail du samedi en agences

Agence de 7 personnes et +	Jusqu'à 4 jours par mois de télétravail	dont 2 samedis matin maxi (volontariat)	que l'agence soit ouverte ou fermée	Si agence fermée, heures supplémentaires majorées à 40%
Agence de 5-6 personnes	Jusqu'à 2 jours par mois de télétravail	dont 2 samedis matin maxi (volontariat)	que l'agence soit ouverte ou fermée	Si agence fermée, heures supplémentaires majorées à 40%
Agences < 5 personnes	-	le samedi matin (volontariat)	Agence fermée	heures supplémentaires majorées à 40%

Ce dispositif expérimental est mis en place, dans un premier temps, avec un bilan à 4, 8 et 12 mois et pourra être ajusté en cas de besoin.

> Le télétravail occasionnel

Pour répondre à des événements qui peuvent être soudains et/ou imprévus comme, par exemple, les aléas climatiques, les blocages/difficultés massives de transport, etc...

> Jusqu'à 15 jours de télétravail occasionnel par an, après concertation et en accord avec le manager

Dans tous les cas, le télétravail ne peut conduire à empêcher l'accueil physique dans les agences, ni la fermeture d'une ou plusieurs agences

> Le télétravail exceptionnel

Le télétravail exceptionnel peut être imposé par l'employeur lorsque le PCA (Plan de Continuité d'Activité) est déclenché.

> Le télétravail pour favoriser le soin / le retour au travail

Dans le prolongement de l'Accord Qualité de Vie au Travail du 15 mai 2019 et de son dispositif GESIS, en lien avec la médecine du travail, le pôle QVT, la mission handicap et le manager, des dispositifs spécifiques sont prévus pour accompagner les situations particulières :

- > Télétravail et handicap
- > Télétravail et retour de longue maladie
- > Télétravail et grossesse
- > Télétravail et situation de proche-aidant et de parent d'enfant handicapé