

# Matmut va tester le télétravail en agences

AURÉLIE ABADIE | 01/10/2020 à 17h37

## Un accord ambitieux sur la mise en place du télétravail au sein du groupe mutualiste a été signé ce 1er octobre.

C'est un accord qui va faire date. Alors que le secteur de l'assurance se met (enfin) au télétravail, tirant les enseignements de la crise du Covid-19, le **groupe [Matmut](#)** a mis au point un accord innovant, signé à l'unanimité des organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT et FO).

Cet accord, qui entrera en vigueur le 19 octobre 2020 pour 3 ans, instaure la possibilité pour la quasi-totalité des salariés du groupe d'assurance mutualiste de télétravailler **deux jours par semaine maximum**. Il impose la notion de « *double consentement* » de la part du salarié et de son manager. C'est à ce dernier que revient l'arbitrage final de la décision, qui doit prendre en compte l'autonomie du service et les besoins de l'équipe, mais tout refus temporaire ou définitif devra être justifié. Le télétravail fera l'objet d'un avenant au contrat du salarié pour une durée d'un an. Des périodes d'adaptation, de réversibilité et de suspension de l'accord sont envisagées.

Les salariés en télétravail se verront octroyer **une indemnité de 3 euros par jour**, dans la limite du plafond Urssaf de 50 euros par jour. Les tickets restaurants seront pris en charge pour les jours de télétravail. Les salariés travailleront à distance avec du matériel d'entreprise. Tirant, en effet, les leçons du confinement et du manque d'anticipation, Matmut est en train de déployer à grande échelle la distribution de PC.

### Le personnel d'agences inclus dans l'accord

Contrairement aux autres employeurs de la branche assurance, le groupe mutualiste de Rouen va beaucoup plus loin en incluant le personnel en agences dans cet accord. Le groupe Matmut, qui dispose de 488 agences sur le territoire hexagonal, a décidé de mener **une expérimentation d'un an dans plus de la moitié des sites**, c'est-à-dire dans les agences dont le nombre de collaborateurs est supérieur à 5. Les salariés en télétravail équipés de PC d'entreprise dotés du logiciel « Smart », qui

permet d'obtenir la fonction vocale, pourront ainsi répondre aux appels entrants depuis leur domicile.

Ce test fera l'objet d'un bilan tous les 4 mois. Les agences avec au moins 7 salariés pourront mettre en place jusqu'à 4 jours de télétravail dans le mois. Les agences occupant au moins 5 salariés pourront aller jusqu'à 2 jours de télétravail dans le mois. Dans les agences de moins de 5 salariés, fermées le samedi matin, les salariés volontaires pourront télétravailler sur de la prise d'appels lors de la matinée du samedi et ces heures supplémentaires seront majorées de 40 %. Matmut emboîte ainsi le pas à [la Maif](#) qui a également décidé de pratiquer un test à petite échelle du télétravail dans ses agences pour des tâches comme la gestion des appels entrants et la planification de rendez-vous. Selon nos informations, cette expérimentation concernerait une quinzaine d'agences sur un total de 160.

### **Télétravail en cas de crise ponctuelle ou exceptionnelle**

Le **groupe Matmut** instaure, par ailleurs, pour les cadres itinérants et les managers un forfait de 70 jours télétravaillés (soit environ 2 par semaine). Outre le télétravail habituel dont les modalités viennent d'être décrites, cet accord ambitieux prévoit, par ailleurs, différents cas de figure comme "**le télétravail occasionnel**" pour répondre à des événements soudains et imprévus comme des aléas climatiques, des difficultés dans les transports, des problématiques immobilières sur un site, des pics de pollution - un plafond de 15 jours est prévu dans ces cas – ou encore « **le télétravail exceptionnel** » en cas d'événement de force majeure tel que le Covid-19. Le CSE sera alors informé des mesures prises et des populations concernées.

Sont également mises en place des mesures spécifiques pour les salariés en situation de handicap, au retour d'une longue maladie en lien avec des temps partiels thérapeutiques, pour les femmes enceintes ainsi que pour les proches aidants et les parents d'enfants handicapés. Enfin, l'accord signé le 1<sup>er</sup> octobre prévoit **des formations sur l'impact du télétravail** au plan de la mise en œuvre des outils, au plan de l'accompagnement managérial, mais aussi sur la déconnexion et le respect de la vie privée, les Troubles Musculo Squelettiques et les risques Psycho sociaux.