



Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Humanis :

- **C.F.D.T PSTE**, Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par **Madame Marie-Claire PELLOIE**, Déléguée Syndicale Centrale, et Madame Véronique LOUCHATI, Madame Chantal RONCIN, Monsieur Menouar BOUTCHICHE et Monsieur Patrick VANDENBORRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints
- **C.F.E.-C.G.C IPRC**, Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par **Madame Nadia ALLALI**, Déléguée Syndicale Centrale, Monsieur François LEREBORG et Monsieur Francis RICHEBE en qualité de Délégués Syndicaux Centraux Adjoints
- **Syndicat C.G.T Humanis**, représenté par **Madame Bérangère DU CAILAR**, Déléguée Syndicale Centrale, et Madame Nathalie DAMMARETZ-CAUDRON, Monsieur François BATISTA, Monsieur Pascal FAURE et Monsieur Cyril RIBEYRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints
- **C.G.T.-F.O.**, Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers et Divers, représentée par **Monsieur Olivier CHAUVEUR**, Délégué Syndical Central, et Madame Lydia MACIA, Monsieur Guy DESAGA, Monsieur Loïc MARIN et Jérôme TAIT en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints
- **UNSA FESSAD**, représentée par **Monsieur Lorenzo VILLANI**, Délégué Syndical Central, et Madame Brigitte BULAND, Madame Valérie RAHMANI, Monsieur Alain ALDON et Monsieur Olivier VELLARD en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints

Les Organisations Syndicales Représentatives du GIE SI2M :

- **C.F.D.T PSTE**, Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par **Monsieur Yannick JOLY**, Délégué Syndical Central,
- **C.F.E.-C.G.C IPRC**, Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par **Monsieur Jérôme GROISY**, Délégué Syndical Central,
- **C.F.T.C**, Syndicat National du Personnel des Organismes de Retraite Complémentaire, représenté par **Monsieur Abdellah HADEF**, Délégué Syndical Central,
- **C.G.T SI2M**, Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux, représentée par **Madame Catherine LECOEUR**, Déléguée Syndicale Centrale,

D'autre part,

## PREAMBULE

Malakoff Médéric et Humanis ont décidé de constituer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, un acteur majeur de la protection sociale pour la gestion de la Retraite Complémentaire, de l'Assurance de Personnes et de l'Épargne. En conséquence, ont vocation à être créées :

- une association sommitale commune,
- une structure faîtière du groupe prudentiel pour l'assurance de personnes,
- deux nouvelles associations de moyens, entités employeurs.

A cet effet, une procédure d'information-consultation des IRP compétentes (CCE de l'UES Malakoff Médéric, CE de l'UES Humanis et CE du GIE SI2M) a été initiée à compter du mois de juin 2018. Ces mêmes instances ont rendu leurs avis le 30 août 2018 pour le CE SI2M et le 7 septembre 2018 pour le CCE Malakoff Médéric et le CE Humanis.

Les deux groupes ont affiché leur volonté, dès le début du projet, d'accorder le plus grand soin à la dimension sociale du rapprochement. Les engagements sociaux pris dans le cadre de la constitution du Groupe Malakoff Médéric Humanis ont été précisés et enrichis tout au long du processus d'information consultation avec les représentants du personnel puis lors des négociations communes avec les organisations syndicales représentatives.

Dans ce cadre, un accord portant sur la reconnaissance de l'Unité Economique et Sociale Malakoff Médéric Humanis et un accord de méthode ont été conclus le 27 novembre dernier.

C'est dans ce contexte que les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

## ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord vise à rappeler et préciser par voie d'accord les engagements sociaux pris par Malakoff Médéric, SI2M et Humanis devant leurs partenaires sociaux respectifs, dans le cadre de leur rapprochement au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ces engagements sociaux s'entendent sur le périmètre de l'UES MMH telle que reconnue à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019 par l'accord du 27 novembre 2018.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, and various initials (W, FP, PE, AH, YJ, OC) scattered below.

**ARTICLE 2 : STATUT COLLECTIF APPLICABLE AUX MOBILITES INTERNES A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2019 ET JUSQU'A LA FIN DE LA PERIODE TRANSITOIRE**

Dans l'attente de l'harmonisation des statuts, les parties conviennent des dispositions suivantes en cas de mobilité interne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- En cas de mobilité sur un site relevant du même périmètre que celui d'origine, le statut collectif applicable au collaborateur reste celui de son périmètre d'origine ;
- En cas de mobilité sur un site relevant d'un périmètre différent de celui d'origine, le collaborateur peut au choix continuer à se voir appliquer le statut collectif de son ancien périmètre ou demander à se voir appliquer le statut collectif correspondant à son nouveau périmètre. La DRH communiquera une information sur les principaux éléments constitutifs des statuts et s'engage à remettre l'ensemble des accords en vigueur aux salariés concernés. Ce choix s'effectue selon les principes suivants :
  - o Le choix s'opère entre le statut d'origine et le statut du site d'accueil uniquement ;
  - o Le choix porte sur l'intégralité du statut (à l'exception des dispositifs d'épargne salariale pour lesquels le statut d'origine continue à s'appliquer au salarié); cf alinéa suivant ;
  - o Le choix est définitif.

Ainsi, le salarié continue de bénéficier des dispositifs PEE/PERCO de son périmètre d'origine pour y affecter la prime d'intéressement et, le cas échéant, la prime de participation, perçues au titre de l'année 2018 et effectuer les éventuels versements volontaires. En tout état de cause, le salarié ne pourra pas bénéficier des dispositions des accords PEE/PERCO du statut du site d'accueil.

**ARTICLE 3 : STATUT COLLECTIF APPLICABLE AUX SALARIES EMBAUCHES A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2019 ET JUSQU'A LA FIN DE LA PERIODE TRANSITOIRE**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et dans l'attente de l'harmonisation des statuts au sein de l'UES Malakoff Médéric Humanis, les salariés nouvellement embauchés au sein de l'une des structures employeurs de l'UES relèveront du statut du personnel applicable avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 au site sur lequel intervient leur embauche.

Il est précisé que les nouveaux embauchés intégrant une équipe d'origine SI2M sur les sites de Chevaleret et de Saint Quentin en Yvelines se verront appliquer le statut collectif issu de SI2M.

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*  
Handwritten initials: JF, 35, W, FP, JBE, AH, OC, CW, up.

#### **ARTICLE 4 : GARANTIE CONCERNANT LE NOUVEAU STATUT COLLECTIF APPLICABLE**

La Direction s'engage à ouvrir sans tarder des négociations en vue de l'harmonisation du statut collectif au sein de l'UES MMH.

#### **ARTICLE 5 : POLITIQUE GPEC**

##### **ARTICLE 5.1 : PRINCIPES DIRECTEURS**

En cohérence avec les politiques sociales des Groupes Malakoff Médéric et Humanis, la constitution du nouvel ensemble Malakoff Médéric Humanis s'accompagne d'une politique GPEC responsable se traduisant par les engagements suivants :

- aucun départ économique contraint,
- Le principe est le maintien de chaque salarié dans son emploi, l'entreprise s'engageant à mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement spécifiques en cas d'évolution de celui-ci. Toutefois en cas de projet d'évolution d'organisation du travail entraînant une mobilité à l'initiative de l'employeur, l'entreprise s'engage à anticiper le processus de repositionnement avant la mise en œuvre effective du projet, à proposer a minima un emploi au sein du même bassin d'emploi et à repositionner les collaborateurs, en prenant en compte à chaque fois que cela est possible leurs aspirations, selon l'ordre de priorité suivant :
  - sur un emploi de classe identique ou supérieure, ayant une proximité de compétences,
  - sur un emploi de classe identique de même niveau de qualification,
  - exceptionnellement et à titre transitoire, sur un emploi de classe inférieure, avec maintien de la classe d'emploi à titre individuel dans l'attente d'un repositionnement sur un emploi de même classe dans un délai raisonnable de quelques mois.

Les salariés ont également la possibilité de postuler sur les autres postes ouverts dans la bourse de l'emploi en adéquation avec leur profil.

Afin de sécuriser l'évolution des salariés concernés, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre différents dispositifs d'accompagnement.

Handwritten signatures and initials:   
A large blue signature at the top right.   
Below it, initials 'TB W'.   
Further down, initials 'FP'.   
At the bottom right, initials 'OC' and 'HH'.   
At the bottom left, initials 'C' and '45'.

- maintien d'une activité économique sur les bassins d'emploi Malakoff Médéric et Humanis existants à la date du rapprochement, avec application des bassins d'emploi d'un groupe par extension à l'autre groupe, et garantie d'aucune mobilité géographique contrainte en dehors du bassin d'emploi d'affectation de chaque salarié (cf annexe 2).
- chaque fois que cela est possible, favoriser les évolutions professionnelles positives qui reconnaissent l'expérience et les compétences acquises des collaborateurs ainsi que leurs aspirations,
- accompagnement des collaborateurs en développant leurs compétences, leur employabilité et leur adaptabilité,
- aucune mono-activité sur les sites dès qu'un site dispose d'au moins 50 collaborateurs,
- égalité de traitement de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs concernant tous les aspects liés au déroulement de carrière, dans le respect des principes de non-discrimination prévus par la réglementation et les accords en vigueur,
- gestion commune et harmonisée du processus d'évolution professionnelle à partir du 1er trimestre 2019.

Il est précisé que les mobilités à l'initiative des collaborateurs sont régies par les dispositions des accords GPEC préexistants dans l'attente de l'harmonisation des statuts.

En cas de repositionnement lié aux évolutions d'organisation dans le cadre du rapprochement, à l'initiative de l'entreprise :

- le salarié se verra intégrer à son salaire de base annuel la moyenne des rémunérations variables qu'il a perçues dans la limite de 3 ans si le repositionnement s'effectue sur un emploi sans éléments de rémunération variable (étant précisé que les périodes de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois sont neutralisées dans ce cadre);
- le salarié bénéficiera de la rémunération variable associée à son nouvel emploi si le repositionnement s'effectue sur un emploi avec éléments de rémunération variable.

D'ici la fin de l'année 2019, seront mis en place :

- Un référentiel harmonisé des emplois ;
- Une cartographie commune des métiers et des emplois, dont l'architecture facilite les évolutions professionnelles au sein du futur groupe Malakoff Médéric Humanis.

Les parties conviennent que la mise en place d'un référentiel harmonisé des emplois se traduira par le maintien sur la classe existante ou par une évolution sur une classe supérieure et ne pourra avoir pour conséquence d'entraîner un déclassement de collaborateurs.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including:   
 - A large signature at the top right.   
 - Initials: WB, W, FP, SE, AH, DC, and others.

Dans l'attente de l'harmonisation des statuts, une commission émanant des observatoires des métiers préexistants au sein de Malakoff Médéric et d'Humanis sera créée à ce titre. Les parties conviennent que cette commission sera composée de 3 représentants par organisation syndicale représentative sur au moins l'un des 3 anciens périmètres (UES Malakoff Médéric, UES Humanis et GIE SI2M) afin de tenir compte de l'ensemble des spécificités des métiers. Ses réunions porteront sur la présentation des familles d'emploi, la structure du référentiel, l'harmonisation des descriptions d'emplois, la pesée des emplois, les emplois existants et ceux nouvellement créés.

Il est précisé que les observatoires des métiers préexistants au sein de Malakoff Médéric et d'Humanis seront informés des travaux de cette commission.

#### ARTICLE 5.2 : MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS DE SITES A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR AU SEIN DU MEME BASSIN D'EMPLOI

Les parties ont souhaité définir des mesures d'accompagnement spécifiques des potentiels changements de site à l'initiative de l'employeur au sein d'un même bassin d'emploi liées à la création du groupe Malakoff Médéric Humanis.

##### ARTICLE 5.2.1 : MESURES RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Afin de tenir compte d'un éventuel accroissement significatif du temps de trajet généré par un changement de site à l'initiative de l'employeur au sein d'un même bassin d'emploi, les parties signataires conviennent qu'une compensation en temps sera accordée en cas d'accroissement significatif du temps de trajet selon les modalités définies ci-après :

- Pour les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heure :
  - le collaborateur dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile/travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 1h30 par jour voit son crédit horaire journalier alimenté de 15 minutes ;
  - le collaborateur dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile/travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h par jour voit son crédit horaire journalier alimenté de 30 minutes.
- Pour les collaborateurs cadres au forfait annuel en jours :
  - le collaborateur dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile/travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 1h30 par jour voit son forfait annuel en jours réduit de 3 jours ;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DB', 'W', 'FP', 'PE', 'AH', 'OC', 'AJ', 'YJ', '2018', and 'AL'.



Les salariés dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile / travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h 30 par jour (ou en situation particulière : handicap / aidant) bénéficieront s'ils le souhaitent de mesures d'accompagnement spécifiques :

- repositionnement sur un emploi de même qualification avec maintien de la classe et de la rémunération sur le site d'origine ou sur un autre site plus proche du domicile,
- organisation du travail partagée sur plusieurs sites.

## **ARTICLE 6 : CONDUITE DU CHANGEMENT**

Afin de créer les conditions d'un changement positif pour l'ensemble des collaborateurs du futur groupe et un sentiment partagé d'appartenance, il est convenu de déployer les dispositifs suivants :

- Un plan de communication à destination de l'ensemble des collaborateurs concernant :
  - o l'avancée du rapprochement, les enjeux du futur groupe et sa stratégie ;
  - o les ambitions du rapprochement et son calendrier.

Ce plan de communication reposera notamment sur la mise à disposition de kits permettant aux managers de déployer l'information auprès de leurs équipes et sur l'organisation de réunions d'échanges tout au long du rapprochement avec les collaborateurs et les managers.

- Un plan d'accompagnement au changement à travers :
  - des programmes de formation métiers, d'accompagnement, de formation à la conduite du changement; d'ateliers de partage de bonnes pratiques ;
  - une information RH régulière (qui pourra notamment être présentielle) et la mise en place d'un dispositif spécifique de réponse aux questions RH.
- Un dispositif d'animation managériale sera initié dès le premier trimestre 2019 afin de créer les conditions du développement d'une culture et de pratiques managériales communes. Ce dispositif s'articulera notamment autour d'une animation des communautés managériales, de la définition et du déploiement des pratiques, postures et compétences managériales attendues, de formations, d'ateliers, co-développement et d'accompagnements RH.

## **ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **ARTICLE 8 : SUBSTITUTION**

Dans l'attente de la conclusion d'un accord GPEC harmonisé applicable à l'UES Malakoff Médéric Humanis, les dispositions du présent accord reprennent intégralement et précisent les engagements unilatéraux pris en matière sociale par la Direction devant les instances représentatives du personnel respectives de Malakoff Médéric et d'Humanis lors de la procédure de consultation sur le projet de rapprochement.

## **ARTICLE 9 : REVISION**

Conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié à la demande de l'un quelconque de ses signataires par avenant signé entre la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes. Le texte négocié se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie dès lors qu'il a été conclu dans le respect des conditions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu sur le fondement de la législation en vigueur à la date de signature. Dès lors que la loi, des mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suivrait l'entrée en vigueur d'une telle modification.

## **ARTICLE 10 : DENONCIATION**

Conformément aux dispositions des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la direction de l'entreprise, soit par les organisations syndicales représentatives des salariés signataires selon les modalités règlementaires en vigueur. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a circle with initials, and various other initials like 'DB', 'W', 'AH', 'OC', 'AA', 'SE', 'FP'.

**ARTICLE 11 : COMMUNICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application et diffusé sur les sites intranets existants sur ce même périmètre.

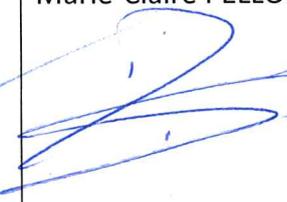
Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et L.2231-6, il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation en vigueur.

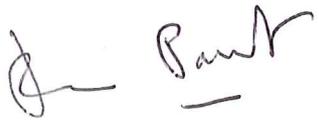
Fait à Paris, le 6 décembre 2018

Fait à Malakoff, le 6 décembre 2018

(en autant d'exemplaires originaux que de parties à l'accord ainsi que d'exemplaires légaux à déposer)

Pour les Personnes Morales composant l'UES Malakoff Médéric Michel ESTIMBRE 	Pour les Personnes Morales composant l'UES Humanis Michel ESTIMBRE 	Pour le GIE SI2M Michel ESTIMBRE 
Pour la CFDT PSTE Kumaran RAMANADAPOLLE 	Pour la CFDT PSTE Marie-Claire PELLOIE 	Pour la CFDT PSTE Yannick JOLY 
Pour la C.F.E.-C.G.C IPRC Sami EL HAIBI 	Pour la C.F.E.-C.G.C IPRC Nadia ALLALI 	Pour la C.F.E.-C.G.C IPRC Jérôme GROISY P.O. A. FARUET 

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'AH', 'OC', 'AD', 'PE', 'FP', 'W', 'J', 'S', 'E', 'D', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'T', 'U', 'V', 'X', 'Y', 'Z' and various scribbles.

Pour la CFTC		Pour la CFTC
Rébecca MARTIN PO Florence PARENT 		Abdellah HADEF 
	Pour la CGT Humanis	Pour la CGT SI2M
	Bérangère DU CAILAR	Catherine LECOEUR 
Pour la CGT - FO	Pour la CGT - FO	
Luc GENETELLI 	Olivier CHAUVEUR 	
	Pour l'UNSA FESSAD	
	Lorenzo VILLANI 	

  
AH  
CV

DC

FP  
W  
SE  
W

## ANNEXE 1

Liste des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Médéric à la date de signature du présent accord :

- L'Association de Moyens Assurances (AMA),
- L'Association de Moyens Retraite (AMR),
- La SAS Le Cercle Malakoff Médéric.

Liste des Personnes Morales composant l'UES Humanis à la date de signature du présent accord :

- GIE HUMANIS Retraite Complémentaire et Action Sociale,
- GIE HUMANIS Assurance de Personnes,
- GIE HUMANIS Fonctions Groupe,
- IPSEC,
- IEFP EPARGNE SALARIALE,
- Humanis Gestion d'Actifs,
- GPA,
- Humanis Services,
- SOPRESA.

YJ

AH

OC

FP

DZ

Handwritten signatures and initials in blue ink.

## ANNEXE 2

Les bassins d'emploi Malakoff Médéric et Humanis et les principaux sites rattachés sont les suivants :

### Région Ile de France :

- Bassin Cœur IDF : Malakoff, Paris, Val de Fontenay, Laffitte, Chevaleret, Nationale, Colombes
- Bassin de Garges
- Bassin de Saint Quentin

### Province :

- Bassin Orléanais : Olivet, Saran, Saint Jean de Braye et Orléans
- Bassin Blésois : Blois
- Bassin Lillois : Lille
- Bassin d'Arras : Arras
- Bassin Nantais : Saint Herblain, Nantes
- Angers
- Tours
- Le Mans
- Lyon
- Saint Etienne
- Roanne
- Metz
- Strasbourg
- Marseille

### Précisions :

- Les bassins d'emploi d'un groupe s'appliquent par extension à l'autre groupe
- En dehors des sites relevant des bassins d'emploi spécifiés ci-dessus, les sites distants de plus de 50 kilomètres sont réputés appartenir à des bassins d'emploi distincts.

*Handwritten notes and signatures in blue ink:*  
A  
AH  
DC  
FP  
PB  
W  
MH