

**ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION ET AVANTAGES DIVERS AU SEIN DE L'UES MALAKOFF  
HUMANIS**

ENTRE

Les Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis (dont la liste figure en Annexe 1),  
représentées par Monsieur Michel ESTIMBRE, dûment habilité à cet effet,  
Ci-après dénommé « La Direction »

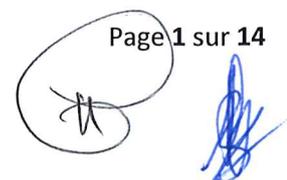
D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

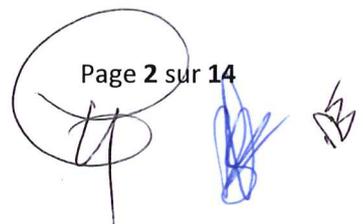
- **CFDT PSTE** – Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOLLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Ouafae BENDRISS, Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Véronique LOUCHATI, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Séverine MAYOR en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-CGC 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 en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane COQUEREL, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Jérôme GROISY, Monsieur Jean Marc BROCK et Monsieur Fabien CATOIRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur Cyril RIBEYRE en qualité de Délégué Syndical Central et de Madame Catherine LECOEUR, Madame Bérangère DU CAILAR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Moïse GERMANY, Monsieur Daniel TORRALBA et Monsieur Pascal FAURE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Monsieur Luc GENETELLI en qualité de Délégué Syndical Central et Madame Sabrina ABBASSI, Madame Véronique DANY, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE et Madame Claire GUELMANI, en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée Madame Valérie RAHMANI, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Brigitte BULAND, Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Monsieur Olivier VELLARD, Monsieur Lorenzo VILLANI, Monsieur Jean-Luc FENECH et Monsieur Bruno SORGUE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints.

D'autre part.



## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	3
ARTICLE 2 : STRUCTURE DE REMUNERATION	3
ARTICLE 2.1 : DISPOSITIONS POUR LES PERSONNELS DES ENTITES RELEVANT DE LA CCN DES IRC	3
ARTICLE 2.1.1 : TREIZIEME MOIS	3
ARTICLE 2.1.2 : ALLOCATION VACANCES DITE « PRIME DE VACANCES »	4
ARTICLE 2.1.3 : MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION ANNUELLE BRUTE	4
ARTICLE 2.1.4 : MODALITES SPECIFIQUES POUR LES COLLABORATEURS RELEVANT DU STATUT EX HUMANIS	5
ARTICLE 2.2 : DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES PERSONNELS DE SOPRESA	6
ARTICLE 3 : MAINTIEN DE LA REMUNERATION DES PERSONNELS EN INCAPACITE DE TRAVAIL	6
ARTICLE 4 : BAREME D'EMBAUCHE ET PROGRESSION DE LA REMUNERATION SELON L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	7
ARTICLE 5 : FRAIS DE TRANSPORTS	8
ARTICLE 6 : TICKETS RESTAURANT	9
ARTICLE 7 : PRIME DE SESSION « FERTILES »	9
ARTICLE 8 : PRIMES DE MEDAILLE DU TRAVAIL	9
ARTICLE 8-1 : DISPOSITIONS GENERALES	9
ARTICLE 8-2 : DISPOSITIONS MAINTENUES EN GROUPES FERMES	10
ARTICLE 9 : PRESTATIONS FAMILIALES	10
ARTICLE 10 : DISPOSITIONS DIVERSES	11
ARTICLE 10.1 : DURÉE	11
ARTICLE 10.2 : SUBSTITUTION	11
ARTICLE 10.3 : RÉVISION – DÉNONCIATION	11
ARTICLE 10.4 : COMMUNICATION – DÉPÔT	12



## **PREAMBULE**

Prenant acte de la mise en place de l'UES Malakoff Humanis au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et de la mise en cause, conformément aux dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, des conventions et accords collectifs d'entreprises mentionnés à l'article 10 du présent accord, les parties ont souhaité déterminer des règles harmonisées relatives à la rémunération et aux avantages divers au bénéfice des collaborateurs visés dans le champ d'application figurant à l'article 1.

En conséquence, il est convenu et arrêté ce qui suit :

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis telles que mentionnées en annexe 1.

S'agissant du personnel de SOPRESA relevant de la CCN des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les dispositions des articles 2.1 et 4 du présent accord ne leur sont pas applicables.

## **ARTICLE 2 : STRUCTURE DE REMUNERATION**

### **ARTICLE 2.1 : DISPOSITIONS POUR LES PERSONNELS DES ENTITES RELEVANT DE LA CCN DES IRC**

Les collaborateurs des entités visées à l'article 1 du présent accord perçoivent une rémunération versée en douze mensualités auxquelles s'ajouteront un treizième mois et une allocation vacances dite prime de vacances.

Les parties rappellent que conformément aux dispositions de l'article 8.1 de l'annexe IV de la CCN IRC actuellement en vigueur, les salariés occupant un emploi relevant des classes 1 à 7 bénéficient d'une prime d'ancienneté, d'un montant égal à 1 % de la RMMG de la classe d'emploi 1 niveau A par année d'ancienneté qui est attribuée dans la limite de 20% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 1, 2, 3 ; 15% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 4 et 5 et 10% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 6 et 7.

#### **ARTICLE 2.1.1 : TREIZIEME MOIS**

Le treizième mois est égal au salaire temps plein de décembre en cas d'année complète à temps complet (salaire de base et prime d'ancienneté et le cas échéant le différentiel historique garanti (DHG) des salariés de l'ex UES Humanis).

Le treizième mois est égal à un prorata du salaire temps plein de décembre selon le temps de présence en cas d'entrée ou de sortie au cours de l'année, ou en cas de suspension du contrat de travail étant entendu



que seules les absences non rémunérées d'une durée de plus de 10 jours et n'ayant pas pour origine un arrêt maladie ou accident indemnisé par la Sécurité sociale sont déduites.

Il est entendu que le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Quatrem dont le contrat de travail a été transféré au sein de l'AMA au 1<sup>er</sup> avril 2016 pour lesquels il n'y a pas d'abattement en cas d'absence au cours de la période de référence est maintenu.

Le treizième mois est égal à un prorata du salaire temps plein de décembre selon les périodes à temps plein et à temps partiel pour les salariés ayant changé de régime horaire sur l'année civile.

#### **ARTICLE 2.1.2 : ALLOCATION VACANCES DITE « PRIME DE VACANCES »**

L'allocation dite prime de vacances est calculée dans le cadre d'un exercice allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours sur la base du salaire temps plein de mai.

La prime de vacances est égale à 80 % du salaire temps plein de mai en cas d'année pleine de présence à temps complet (salaire de base et prime d'ancienneté et le cas échéant le différentiel historique garanti (DHG) des salariés de l'ex UES Humanis).

La prime de vacances est égale à un prorata de 80 % du salaire temps plein de mai selon le temps de présence en cas d'entrée ou de sortie au cours de l'année, ou en cas de suspension du contrat de travail étant entendu que seules les absences non rémunérées d'une durée de plus de 10 jours et n'ayant pas pour origine un arrêt maladie ou accident indemnisé par la Sécurité sociale sont déduites.

Il est entendu que le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Quatrem dont le contrat de travail a été transféré au sein de l'AMA au 1<sup>er</sup> avril 2016 pour lesquels il n'y a pas d'abattement en cas d'absence au cours de la période de référence est maintenu.

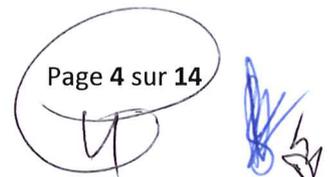
La prime de vacances est égale à un prorata de 80 % du salaire temps plein de mai selon les périodes à temps plein et à temps partiel pour les salariés ayant changé de régime horaire sur la période de référence.

#### **ARTICLE 2.1.3 : MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION ANNUELLE BRUTE**

Selon le souhait du collaborateur, la rémunération annuelle brute est versée en 12 ou 13,8 mensualités, sans que cela ne vienne modifier le montant de la rémunération annuelle brute existante du collaborateur au moment de l'entrée en vigueur de l'accord.

Dans l'hypothèse où le collaborateur opte pour le versement sur 13,8 mois :

- Le treizième mois est versé avec la mensualité du mois de novembre (régularisation le cas échéant avec la paie de décembre),
- La prime de vacances est versée avec le salaire du mois de mai, avec possibilité d'un acompte avant le 10 mars correspondant à 25 % du salaire de mars.



Dans le cas où le collaborateur opte pour le versement sur 12 mois, il perçoit une rémunération versée en douze mensualités, chaque mensualité comprenant son salaire de base, son ancienneté le cas échéant, ainsi qu'une avance de treizième mois et une avance de prime de vacances sous la forme de douzièmes.

Un collaborateur ne pourra modifier son choix plus d'une fois tous les 5 ans, sauf circonstances exceptionnelles et notamment un changement de situation familiale. La demande devra être formalisée au plus tard le 31 octobre de l'année N-1 étant précisé que le changement d'option prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit.

#### **ARTICLE 2.1.4 : MODALITES SPECIFIQUES POUR LES COLLABORATEURS RELEVANT DU STATUT EX HUMANIS**

Les collaborateurs relevant du statut de l'ex-UES Humanis au moment de l'entrée en vigueur du présent article conserveront s'il le souhaite le nombre de mensualités dont ils bénéficiaient à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Dans cette hypothèse, l'éventuelle indemnité différentielle dont ils bénéficiaient à la date d'entrée en vigueur du présent accord leur sera maintenue selon les modalités antérieurement en vigueur.

S'ils optent pour un versement sur 13.8 mois, l'éventuelle indemnité différentielle dont ils bénéficient sera alors intégrée dans leur salaire de base. Ce choix, qui devra être exercé par chaque collaborateur lors de l'entrée en vigueur du présent article (1<sup>er</sup> juin 2020), sera définitif.

Quelle que soit l'option retenue :

- La rémunération annuelle brute existante au moment de l'entrée en vigueur du présent article est garantie, étant précisé que cette rémunération pourra être revalorisée du fait de l'application des rémunérations mensuelles minimales définies à l'article 4 du présent accord et des RMMG fixées par la CCN des IRC calculées sur la base d'une rémunération versée sur 13,8 mois,
- Les collaborateurs relevant du statut ex Humanis percevront au mois de mai 2020 une allocation vacances calculée pour la dernière fois selon les règles antérieurement en vigueur au sein de l'UES Humanis,
- A compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, leur allocation vacances dite prime de vacances sera calculée sur la base de l'assiette définie à l'article 2.1.2 (soit salaire de base et prime d'ancienneté et le cas échéant le différentiel historique garanti (DHG)),
- Afin de compenser la différence d'assiette de calcul de l'allocation vacances, les parties conviennent que la rémunération annuelle brute existante sera définie sur la base du salaire mensuel brut (base et ancienneté et le cas échéant le différentiel historique garanti (DHG)) du mois mai 2020, du 13<sup>ème</sup> mois auxquels viendra s'ajouter le montant en euros le plus élevé perçu au cours des 3 exercices précédents l'entrée en vigueur du présent article au titre de l'allocation vacances étant précisé que les périodes de suspension de contrat avec suspension corrélative de la rémunération seront neutralisées.

Par ailleurs, afin de garantir une égalité de traitement entre les collaborateurs du périmètre ex Humanis, les dispositions de l'article 4 du présent accord seront adaptées afin que les collaborateurs concernés bénéficient d'un montant annuel d'augmentation identique calculé sur la base d'une rémunération versée sur 13,8 mois, quelle que soit l'option retenue (cf annexe 2). De la même façon, les revalorisations salariales liées à l'application des rémunérations mensuelles minimales définies à l'article 4 du présent accord et des RMMG fixées par la CCN des IRC seront calculées sur la base d'une rémunération versée sur 13,8 mois, quelle que soit l'option retenue par le salarié.

A titre exceptionnel dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'accord, les collaborateurs issus de l'ex-UES Humanis pourront formuler la demande de lissage prévue à l'article 2.1.3 au plus tard le 30 avril 2020 pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> juin 2020.

### **ARTICLE 2.2 : DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES PERSONNELS DE SOPRESA**

Les collaborateurs de SOPRESA perçoivent une rémunération versée en douze mensualités auxquelles s'ajouteront un treizième mois et une prime de vacances.

Les collaborateurs de SOPRESA perçoivent une prime d'ancienneté calculée à raison de 1% du salaire de base par année d'ancienneté, dans la limite de 20 %.

La rémunération annuelle brute des collaborateurs de SOPRESA reste fixée à 12 ou 13,5 mensualités, le montant de la prime de vacances étant égale à 50 % du salaire temps plein de mai en cas d'année pleine de présence à temps complet (salaire de base et prime d'ancienneté).

Sous cette réserve, les dispositions de l'article 2 .1 leurs sont applicables.

### **ARTICLE 3 : MAINTIEN DE LA REMUNERATION DES PERSONNELS EN INCAPACITE DE TRAVAIL**

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la couverture sociale conclu le 15/11/2019 relatives à la garantie liée à l'incapacité de travail et qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020, une franchise de 180 jours est fixée avant l'intervention de l'organisme de prévoyance pour le versement des indemnités journalières.

L'employeur s'engage à maintenir à tout collaborateur ayant au moins trois mois d'ancienneté, s'il est pris en charge par la Sécurité sociale, le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale nettes, pendant 180 jours d'arrêt maladie, continus ou non, au cours d'une période de 12 mois.

A compter du 181<sup>ème</sup> jour l'organisme de prévoyance complètera alors seul les IJSS. Il est toutefois convenu entre les parties que, afin de garantir une continuité dans la perception des revenus de remplacement, l'employeur appliquera la subrogation au-delà de la période de maintien de salaire que ce soit pour les IJSS et pour les IJ prévoyance.



Les parties conviennent que le salaire maintenu intègre la part variable de rémunération ou prime sur objectifs des collaborateurs concernés. La part de rémunération variable ainsi maintenue est calculée sur la base du montant moyen de rémunération variable perçu au cours des 12 mois précédents, sans que ce maintien ne puisse conduire à percevoir une rémunération variable supérieure au montant maximum possible sur la période de référence.

Le treizième mois et la prime de vacances sont maintenus selon les dispositions de l'article 2 du présent accord.

#### **ARTICLE 4 : BAREME D'EMBAUCHE ET PROGRESSION DE LA REMUNERATION SELON L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Les parties conviennent que la classe minimum d'embauche au sein l'entreprise est la classe 2.

Sans remettre en cause l'application des rémunérations mensuelles minimales garanties définies au titre II de l'annexe IV de la Convention collective des IRC, les parties conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les rémunérations minimales mensuelles brutes des classes 2A, 3A, 4A, 5A et 6A sont les suivantes :

- 2A : 1570 € bruts
- 3A : 1650€ bruts
- 4A : 1850€ bruts
- 5A : 2200€ bruts
- 6A : 2700€ bruts

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les parties conviennent d'échanger chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, sur le montant des rémunérations minimales mensuelles brutes pour les classes 2A, 3A, 4A, 5A et 6A.

Le changement de classe ou de niveau implique le changement de rémunération minimale mensuelle garantie.

Les parties conviennent, en cas de changement de niveau au sein d'une même classe, des minimas d'augmentation du salaire réel brut suivants :

Employés :

- 55€ ou 3% de la RMMG d'arrivée (si ce montant est supérieur à 55€) pour un passage de A en B,
- 55€ ou 2% de la RMMG d'arrivée (si ce montant est supérieur à 55€) pour un passage de B en C ;

Agents de maîtrise :

- 55€ ou 3% de la RMMG d'arrivée (si ce montant est supérieur à 55€) pour un passage de A en B,
- 70€ ou 3% de la RMMG d'arrivée (si ce montant est supérieur à 70€) pour un passage de B en C ;

Cadres :

- 3% de la RMMG d'arrivée pour un passage de A en B,
- 4% de la RMMG d'arrivée pour un passage de B en C.

En cas de changement de classe, le montant minimum d'augmentation à appliquer sera défini en fonction du niveau et de la classe d'arrivée soit :

- Employés : 55€ ou 2% de la RMMG d'arrivée (si ce montant est supérieur à 55€) ;
- Agents de maîtrise : 55€ ou 3% de la RMMG d'arrivée (si ce montant est supérieur à 55€) ;
- Cadres : 4% de la RMMG d'arrivée.

## **ARTICLE 5 : FRAIS DE TRANSPORTS**

Les collaborateurs utilisant les transports en commun en Île-de-France et en Province se voient appliquer, dans les conditions règlementaires en vigueur, une prise en charge de 60% du prix des titres d'abonnements qu'ils ont souscrits pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics de personnes.

Lorsque plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation du trajet entre le domicile et le lieu de travail, 60% de ces différents titres d'abonnements sont pris en charge.

En cas d'absence du salarié (maladie, congés payés...) au cours d'un mois civil, il n'y a pas de prise en charge par l'employeur si le salarié n'a pas effectué au moins un trajet domicile-lieu de travail.

Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex-QUATREM dont le contrat de travail a été transféré au sein de l'AMA au 1<sup>er</sup> avril 2016 continue de bénéficier d'une prise en charge transports de 75% brut de l'abonnement pour Paris.

Les groupes fermés existants à la date de signature du présent accord composés des collaborateurs ex-Malakoff utilisant un moyen de transport individuel présents à l'effectif au 30 septembre 2009 d'une part et des collaborateurs ex SI2M d'autre part continueront à bénéficier tant que les conditions initiales d'ouverture seront réunies, par mois :

- d'une prime de transport « légale » de 3,51 € nets
- d'une prime de transport forfaitaire de 18 € nets pour les collaborateurs ex Malakoff et 15€ nets pour les collaborateurs ex SI2M.

Dans le cadre de l'engagement en faveur du développement durable, les parties au présent accord conviennent du remboursement d'une indemnité kilométrique pour tout déplacement sur les trajets domicile-travail ou domicile-transports en commun en vélo à hauteur de 0,25 euros par kilomètre dans la limite de 200 euros par an. Le trajet pris en charge est celui qui correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle et le lieu de travail ou la station de transport collectif. La prise en charge de cette indemnité peut être cumulée avec la prise en charge des frais d'abonnement aux transports collectifs, à condition que chaque prise en charge concerne une partie différente du trajet domicile-travail et ne puisse pas être réalisée en transport en commun.



Enfin, dans l'ensemble des établissements où un nombre suffisant de collaborateurs ont recours à des véhicules électriques et disposant d'un parking dont les caractéristiques répondent aux conditions prévues par la réglementation, la Direction s'engage à installer, dans les deux prochaines années, des emplacements de rechargement au bénéfice des salariés utilisant un véhicule électrique ou hybride (voiture, moto, scooter, vélo...) pour leurs déplacements entre leur domicile et le lieu de travail.

#### **ARTICLE 6 : TICKETS RESTAURANT**

La valeur faciale des tickets restaurant est fixée la date de signature du présent accord à 9,20 €. La participation de l'employeur est de 60% maximum de la valeur d'un ticket restaurant. Ces montants pourront être négociés dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

#### **ARTICLE 7 : PRIME DE SESSION « FERTILES »**

Les collaborateurs animant des sessions de préparation à la retraite organisées par l'Association Fertiles bénéficient d'une prime d'un montant forfaitaire brut de :

- 160€ pour 1 jour ;
- 300€ pour 2 jours ;
- 380€ pour 3 jours.

#### **ARTICLE 8 : PRIMES DE MEDAILLE DU TRAVAIL**

##### **ARTICLE 8-1 : DISPOSITIONS GENERALES**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, tout salarié de l'UES Malakoff Humanis justifiant de 20 ou 35 d'ancienneté au sein de l'une des entités constitutives du Groupe Malakoff Humanis bénéficiera, s'il y a une remise d'une médaille du travail, d'une prime dans les conditions suivantes :

- Une prime d'un montant forfaitaire de 440€ à l'occasion de la remise de la médaille du travail (argent) pour 20 ans d'ancienneté dans le Groupe ;
- Une prime d'un montant forfaitaire de 1100€ à l'occasion de la remise de la médaille du travail (or) pour 35 ans d'ancienneté dans le Groupe ;

La médaille est frappée et gravée aux frais de l'employeur.

Les dispositions du présent article sont applicables aux collaborateurs dont l'ancienneté nécessaire est acquise à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

## ARTICLE 8-2 : DISPOSITIONS MAINTENUES EN GROUPES FERMES

Les dispositions particulières suivantes sont applicables jusqu'au 31 décembre 2029 (sans qu'elles ne puissent se cumuler avec les dispositions de l'alinéa précédent) :

1) Le groupe fermé institué dans le cadre du présent accord composé des collaborateurs relevant du statut ex-UES Malakoff Médéric au 31 décembre 2019 justifiant de 20, 30, 35 ou 40 ans d'ancienneté au sein de l'une des entités constitutives du Groupe Malakoff Humanis bénéficiera, s'il y a une remise d'une médaille du travail, d'une prime dans les conditions suivantes :

- Une prime d'un montant forfaitaire de 440€ à l'occasion de la remise de la médaille du travail (argent) pour 20 ans d'ancienneté dans le Groupe ;
- Une prime d'un montant forfaitaire de 880€ à l'occasion de la remise de la médaille du travail (vermeil) pour 30 ans d'ancienneté dans le Groupe ;
- Une prime d'un montant forfaitaire de 1100€ à l'occasion de la remise de la médaille du travail (or) pour 35 ans d'ancienneté dans le Groupe ;
- Une prime d'un montant forfaitaire de 1650€ à l'occasion de la remise de la médaille du travail (grand or) pour 40 ans d'ancienneté dans le Groupe.

La médaille est frappée et gravée aux frais de l'employeur.

2) Le groupe fermé institué dans le cadre du présent accord composé des collaborateurs relevant du statut ex-GIE SI2M au 31 décembre 2019 justifiant de 30, 35 ou 40 ans d'ancienneté au sein de l'une des entités constitutives du Groupe Malakoff Humanis bénéficiera, s'il y a une remise d'une médaille du travail, d'une prime d'un demi mois de salaire brut.

## ARTICLE 9 : PRESTATIONS FAMILIALES

Il est rappelé par ailleurs que les salariés qui, à la date de signature du présent accord, bénéficient en groupe fermé :

- Pour les salariés des ex univers UIRIC, UPC, UPS :
  - de l'indemnité de résidence familiale ;
  - du complément familial ;
  - de l'allocation de scolarité.
  
- Pour les salariés des ex univers IGIRS et CGRCR :
  - Doublement des allocations familiales ;
  - Prestations familiales ;
  - Allocation spéciale.

Continuent à bénéficier de ces dispositions aussi longtemps que les conditions initiales d'ouverture sont réunies.

## **ARTICLE 10 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ARTICLE 10.1 : DURÉE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, à l'exception des dispositions de l'article 2 qui n'entreront en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> juin 2020 pour les salariés présents au 31/12/2019.

### **ARTICLE 10.2 : SUBSTITUTION**

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions issues :

- de l'accord de rémunération et avantages divers au sein de l'UES Humanis pour les entités employeurs relevant de la CCN des IRC du 26 juin 2014 et ses avenants à l'exception des articles 3.7, 3.8, 3.9 et 3.10
- de l'accord de rémunération et avantages divers au sein de l'UES Humanis pour les entités employeurs ne relevant pas de la CCN des IRC du 26 juin 2014 et ses avenants à l'exception des articles 3.5, 3.6 et 3.7
- de l'accord relatif à la structure de la rémunération au sein de l'UES Malakoff Médéric du 7 décembre 2017 et son avenant

Il est précisé que le présent accord vaut accord de substitution ou de révision aux dispositions conventionnelles portant sur les mêmes objets et contenu dans les accords précités conformément aux dispositions des articles L 2261-8, 10 et 14 du Code du travail. Il se substitue également à cette même date à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS portant sur les mêmes objets.

### **ARTICLE 10.3 : RÉVISION – DÉNONCIATION**

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.

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.

#### ARTICLE 10.4 : COMMUNICATION – DÉPÔT

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application et diffusé sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

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, L.2231-6, L.3332-9 et R.3332-4 du code du travail, il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 11 février 2020  
(en 8 exemplaires)

**Pour l'ensemble des personnes morales composant l'UES Malakoff Humanis**

Monsieur Michel ESTIMBRE,



**Pour les Organisations Syndicales**

**Pour la C.F.D.T PSTE**

M

RAMANADAROLLE Kumaran



**Pour la CFE-CGC IPRC**

M \_\_\_\_\_

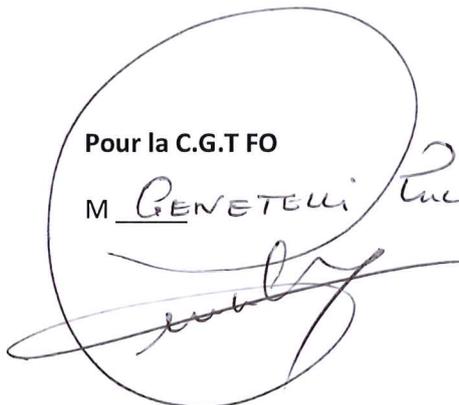
**Pour la C.G.T**

M \_\_\_\_\_

**Pour la C.G.T FO**

M

GENETELLI Luc



**Pour l'UNSA FESSAD**

M \_\_\_\_\_



## ANNEXE 1

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

- L'Association de Moyens Assurance de Personnes (AMAP)
- L'Association de Moyens Retraite Complémentaire (AMRC)
- Le Cercle
- Le Centre de Prévention Bien Vieillir AGIRC ARRCO Grand Est
- IPSEC
- EPSSENS
- Malakoff Humanis Gestion d'Actifs
- GPA
- Malakoff Humanis Services Gestion
- SOPRESA

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is a large, stylized 'A' or similar character, and the initials are 'B'.

## ANNEXE 2

Illustration de l'application des dispositions des articles 2.1.4 et 4 du présent accord

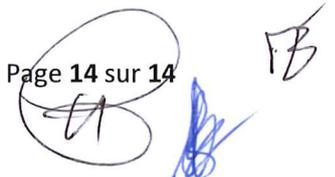
« Par ailleurs, afin de garantir une égalité de traitement entre les collaborateurs du périmètre ex Humanis, les dispositions de l'article 4 du présent accord seront adaptées afin que les collaborateurs concernés bénéficient d'un montant annuel d'augmentation identique calculé sur la base d'une rémunération versée sur 13,8 mois, quelle que soit l'option retenue (cf annexe 2). »

Pour un employé qui dans le cadre d'un passage de A en B doit se voir appliquer une augmentation de 55€.

Montant annuel dont il doit bénéficier :  $55\text{€} \times 13,8 = 759\text{€}$  par an

Si ce collaborateur est rémunéré :

- sur 13,5 mensualités, son augmentation mensuelle sera de  $759\text{€}/13,5$  soit 56,22€ ;
- sur 13,7 mensualités, son augmentation mensuelle sera de  $759\text{€}/13,7$  soit 55,40€ ;
- sur 14 mensualités, son augmentation mensuelle sera de  $759\text{€}/14$  soit 54,21€.

Handwritten signatures and initials in blue ink. There is a large circular scribble on the left, a signature in the middle, and the initials 'FB' on the right.