

ACCORD RELATIF AUX ASTREINTES 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 »

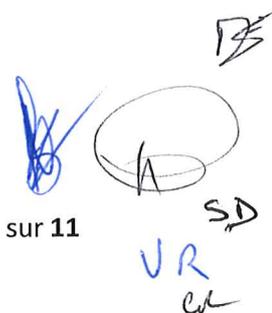
D'une part,

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 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.



ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD	3
ARTICLE 2 – OBJET DE L’ACCORD	3
ARTICLE 3 – DEFINITION DE L’ASTREINTE	3
ARTICLE 4 – LES ASTREINTES REGULIERES	4
Article 4-1 Durée des astreintes régulières	4
Article 4-2 Modalités propres à l’astreinte régulière inhérente à l’activité informatique	4
Article 4-3 Modalités propres à l’astreinte régulière inhérente à l’activité de surveillance et de maintenance des sites de l’entreprise	5
ARTICLE 5 – LES ASTREINTES EXCEPTIONNELLES.....	5
ARTICLE 6 – MODALITES PARTICULIERES EN CAS D’ABSENCE POUR MALADIE	6
ARTICLE 7 – REMUNERATION DE L’INTERVENTION	6
ARTICLE 8 – PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT	7
Article 8-1 Organisation	7
Article 8-2 Garantie des temps de repos	8
Article 8-3 Les modalités d’intervention.....	8
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GENERALES.....	8
Article 9-1 Durée.....	8
Article 9-2 Commission de suivi.....	9
Article 9-3 Prorogation et substitution.....	9
Article 9-4 Révision	9
Article 9-5 Communication - Dépôt	10
ANNEXE 1	11

SD
WVR

PREAMBULE

Prenant acte de la mise en place de l'UES Malakoff Humanis au 1^{er} 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 9-3 du présent accord, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif d'astreinte harmonisé.

Ce dispositif d'astreinte s'inscrit dans la continuité des objectifs définis précédemment par les parties, à savoir :

- la volonté de mettre en place une organisation du travail harmonisée et adaptée aux besoins des clients. En effet, un dispositif d'astreinte permet d'assurer la disponibilité et la continuité de l'activité de l'entreprise, gage de qualité et d'efficacité pour nos clients.
- permettre à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Par ailleurs, la Direction souhaite réduire le besoin de l'entreprise en astreintes régulières, notamment en ce qui concerne les activités informatiques. Cette réduction sera obtenue :

- par une optimisation du calendrier des mises en production et,
- par la simplification du système d'information, entraînant une baisse du nombre d'expertises nécessaires.

Enfin, la Direction s'engage à ce que, quand les compétences existent en interne, les salariés de l'entreprise soient sollicités prioritairement pour la réalisation d'astreintes, dans le respect des dispositions relatives à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

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.

ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord définit les principes visant :

- à régir l'organisation des astreintes afin d'être en capacité d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise,
- à définir les modalités d'indemnisation des périodes d'astreintes,
- à définir les modalités de rémunération spécifiques aux temps d'intervention.

Le présent accord s'applique par dérogation aux dispositions prévues par l'accord relatif au temps de travail au sein de l'UES Malakoff Humanis du 19 décembre 2019.

ARTICLE 3 – DEFINITION DE L'ASTREINTE

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.



Il est rappelé que l'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et n'est pas comptabilisée au titre de la durée du travail. La période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire, selon les modalités décrites à l'article 8-2 du présent accord.

Dans le cadre du présent accord, il est distingué 2 types d'astreintes :

- Les astreintes régulières : Elles visent à garantir en continu la disponibilité d'experts en capacité d'intervenir rapidement pour assurer la continuité de service, la sécurité, la maintenance et le fonctionnement des installations ou du matériel, dont l'arrêt brutal serait préjudiciable à l'activité et/ou aux engagements vis-à-vis des clients du Groupe Malakoff Humanis. Elles sont inhérentes à l'activité informatique et l'activité de surveillance et de maintenance des sites de l'entreprise.
- Les astreintes exceptionnelles : Elles sont destinées, dans le cadre de situations ou d'opérations ponctuelles, à garantir l'assistance d'urgence d'experts pour répondre en cas d'éventuels dysfonctionnements et incidents.

ARTICLE 4 – LES ASTREINTES REGULIERES

Article 4-1 Durée des astreintes régulières

Les astreintes régulières sont effectuées de manière continue et sont d'une durée égale à 7 jours répartie comme suit :

- du lundi au vendredi : période allant de 19h le soir à 7h30 le lendemain matin, étant précisé que la période d'astreinte le vendredi commence à 19h et se termine à 7h30 le samedi matin ;
- le samedi, dimanche et jours fériés : de 7h30 le samedi à 7h30 le lundi.

Cette période pouvant inclure un jour férié.

Article 4-2 Modalités propres à l'astreinte régulière inhérente à l'activité informatique

Article 4-2-1 Equipes concernées

Sont concernées les équipes apportant un support à des opérations de production récurrentes, incluant le support à la mise en production dont les tests et recettes suite à l'évolution d'une application ou d'une infrastructure critique.

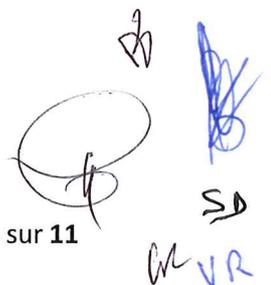
Il est précisé que les salariés en astreinte régulières peuvent être amenés à intervenir sur des opérations de production exceptionnelles planifiées, comme des montées de version, dans la limite d'une fois par période d'astreinte.

Article 4-2-2 Indemnisation

La période d'astreinte est indemnisée de manière identique pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et pour les salariés au forfait annuel en jours.

La période d'astreinte régulière, pour la durée hebdomadaire de 7 jours définie à l'article 4-1 du présent accord, est indemnisée par une indemnité forfaitaire déclinée comme suit :

- pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021 : montant forfaitaire de 950 euros bruts.
- pour la période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 : montant forfaitaire de 825 euros bruts.
- pour la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 : montant forfaitaire de 750 euros bruts.



Si un salarié est absent sur une période d'astreinte régulière, la prime sera proraturée comme suit en fonction du nombre de soirs ou de jours d'astreinte effectués :

Périodes effectuées	Du 1 ^{er} juin 2020 au 31 mai 2021	Du 1 ^{er} juin 2021 au 31 mai 2022	A compter du 1 ^{er} juin 2022
De 19h à 7h30	105 euros bruts	91 euros bruts	82 euros bruts
Samedi, dimanche et jours fériés	210 euros bruts	185 euros bruts	170 euros bruts

Article 4-3 Modalités propres à l'astreinte régulière inhérente à l'activité de surveillance et de maintenance des sites de l'entreprise.

Article 4-3-1 Equipes concernées

Sont concernées les équipes ayant pour mission d'assurer la sécurité, la maintenance et le fonctionnement des installations et des sites de l'entreprise. Les salariés seront amenés à intervenir suite à un incident important constaté sur un des sites et nécessitant une prise de décision ou la mise en œuvre d'un plan d'actions spécifique.

Article 4-3-2 Indemnisation

La période d'astreinte est indemnisée de manière identique pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et pour les salariés au forfait annuel en jours.

La période d'astreinte régulière est indemnisée par une indemnité forfaitaire de 450 euros bruts pour la durée hebdomadaire de 7 jours définie à l'article 4-1 du présent accord.

Si un salarié est absent sur une période d'astreinte régulière, la prime sera proraturée comme suit en fonction du nombre de soirs ou de jours d'astreinte effectués :

- 50 euros bruts par période effectuée de 19h00 à 07h30,
- 100 euros bruts pour le samedi, dimanche et jours fériés.

ARTICLE 5 – LES ASTREINTES EXCEPTIONNELLES

Dans le cadre de situations ou d'opérations ponctuelles, l'ensemble des salariés de l'UES Malakoff Humanis pourra être amené à effectuer des astreintes exceptionnelles.

A titre d'illustration, en cas de travaux dont la réalisation nécessite la disponibilité d'une ressource spécifique de l'entreprise, les salariés possédant l'expertise propre à cette ressource pourront être sollicités pour effectuer une astreinte (connaissance métier d'une application ou d'un équipement de l'entreprise, type monte-charge).

Ces heures d'astreintes sont indemnisées de la manière suivante :

- pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021 : montant forfaitaire de 76.60 euros bruts pour un volume maximal de 3 heures d'astreintes. En cas de demande supérieure à 3 heures, les heures demandées au-delà seront rémunérées en plus de ce montant sur la base de 50% du taux horaire du salarié,



- pour la période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 : montant forfaitaire de 65 euros bruts pour un volume maximal de 3 heures d'astreintes. En cas de demande supérieure à 3 heures, les heures demandées au-delà seront rémunérées en plus de ce montant sur la base de 40% du taux horaire du salarié,

- pour la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 : montant forfaitaire de 55 euros bruts pour un volume maximal de 3 heures d'astreintes. En cas de demande supérieure à 3 heures, les heures demandées au-delà seront rémunérées en plus de ce montant sur la base de 30% du taux horaire du salarié.

Le taux horaire des salariés au forfait annuel en jours est calculé sur la base de 1/145.40 de la rémunération mensuelle brute (salaire de base + prime d'ancienneté).

ARTICLE 6 – MODALITES PARTICULIERES EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE

De manière dérogatoire, les parties conviennent que pour les absences pour cause de maladie au titre d'une affection longue durée supérieures à 90 jours calendaires continus, le salaire maintenu en application des dispositions de l'accord relatif à la rémunération et avantages divers du 11 février 2020, intègre le montant moyen des indemnités des périodes d'astreintes effectuées par le salarié au cours des 12 mois précédents le début de son absence.

ARTICLE 7 – REMUNERATION DE L'INTERVENTION

L'intervention est la période durant laquelle le salarié qui est d'astreinte effectue un travail au service de l'entreprise, cette période étant considérée comme du temps de travail effectif.

Le temps rémunéré est décompté à hauteur de la durée effective de l'intervention, telle que décrite à l'article 8-3 du présent accord. La valorisation horaire s'applique sur le salaire effectif payé au salarié en décompte horaire, lequel comprend les primes inhérentes à la nature du travail. Enfin, le contingent annuel d'heures supplémentaires pour les salariés concernés par la réalisation d'astreintes régulières est portée à 220 heures par an et par salarié.

Les temps d'intervention des salariés au forfait annuel en jours sont rémunérés à l'heure pendant ces temps d'intervention. Le taux horaire des salariés au forfait annuel en jours est calculé sur la base de 1/145.40 de la rémunération mensuelle brute (salaire de base + prime d'ancienneté).

Il est précisé que les modalités de rémunération ci-dessous ne se cumulent pas avec la majoration de 10% versée en cas de dépassement du nombre de jours travaillés fixés au forfait jours et visée à l'article 5.8 de l'accord relatif au temps de travail au sein de l'UES Malakoff Médéric Humanis du 19 décembre 2019.

Les modalités de rémunération des heures d'intervention varient selon le moment de la semaine auquel elles sont réalisées et selon le nombre d'heures d'intervention effectuées de manière continues ou discontinues sur la semaine. Ces modalités se déclinent comme suit :

- **Intervention du lundi au vendredi (de 6h à 7h30 et 19h à 21h)**

Ces heures d'intervention sont rémunérées à hauteur :

- de 125% pour les 8 premières heures (avec un plancher horaire de 25 euros bruts) et
- de 150% pour les suivantes,

qu'elles soient effectuées ou non au-delà du cadre de la durée hebdomadaire propre au salarié concerné.

- **Intervention entre 21h et 6h (hors intervention un jour férié)**

Ces heures d'intervention sont rémunérées à hauteur :

- de 187.5% pour les 8 premières heures (avec un plancher horaire de 37.50 euros bruts) et
- de 225% pour les suivantes,

qu'elles soient effectuées ou non au-delà du cadre de la durée hebdomadaire propre au salarié concerné.

- **Intervention le samedi (hors intervention entre 21h et 6h)**

Ces heures d'intervention sont rémunérées à hauteur :

- de 125% pour les 8 premières heures (avec un plancher horaire de 25 euros bruts) et
- de 150% pour les suivantes,

qu'elles soient effectuées ou non au-delà du cadre de la durée hebdomadaire propre au salarié concerné.

- **Intervention le dimanche**

Ces heures d'intervention sont rémunérées à hauteur :

- de 187.5% pour les 8 premières heures (avec un plancher horaire de 37.50 euros bruts) et
- de 225% pour les suivantes,

qu'elles soient effectuées ou non au-delà du cadre de la durée hebdomadaire propre au salarié concerné.

- **Intervention lors d'un jour férié**

Ces heures d'intervention sont rémunérées à hauteur :

- de 250% pour les 8 premières heures (avec un plancher horaire de 50 euros bruts) et
- de 300% pour les suivantes,

qu'elles soient effectuées ou non au-delà du cadre de la durée hebdomadaire propre au salarié concerné.

- **Intervention lors d'un jour de fermeture de l'entreprise (hors intervention entre 21h et 6h)**

Ces heures d'intervention sont rémunérées à hauteur :

- de 150% pour les 8 premières (avec un plancher horaire de 30 euros bruts) et
- de 175% pour les suivantes,

qu'elles soient effectuées ou non au-delà du cadre de la durée hebdomadaire propre au salarié concerné.

Dans l'hypothèse où la durée cumulée des interventions au cours d'une période d'astreinte serait inférieure à 1 heure, cette durée sera néanmoins rémunérée sur la base d'1 heure pleine.

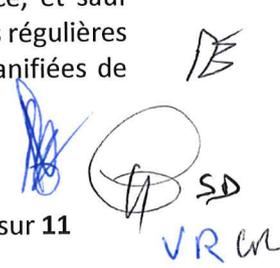
ARTICLE 8 – PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

Article 8-1 Organisation

Les astreintes sont organisées par le responsable hiérarchique, après validation du Directeur de l'activité. Elles sont réalisées sur la base du volontariat.

Les astreintes régulières sont planifiées annuellement. Un planning prévisionnel est communiqué aux collaborateurs concernés au moins 1 mois avant le début de l'année. En début de mois, le responsable hiérarchique communique aux salariés concernés le planning finalisé des astreintes régulières du mois N+1.

Les astreintes régulières sont réparties de façon équitable entre les salariés et organisées de manière à préserver la santé et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. En conséquence, et sauf impossibilité de service, un salarié ne peut ainsi être sollicité pour plus de 2 périodes d'astreintes régulières par mois. Les périodes d'astreintes régulières d'une durée hebdomadaire de 7 jours sont planifiées de manière non consécutive.



La programmation individuelle des astreintes exceptionnelles est portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours à l'avance. Ce délai peut être réduit à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Afin de concilier le mieux possible la vie professionnelle et personnelle des salariés, il est entendu qu'un salarié ne peut être sollicité pour effectuer une astreinte exceptionnelle plus de 30 jours par trimestre.

Chaque salarié a la possibilité de permuter sa période d'astreinte planifiée avec un autre salarié, s'ils disposent des mêmes compétences techniques et expertises, et après accord du responsable hiérarchique.

Enfin, il est établi mensuellement un document récapitulatif du nombre d'astreintes effectuées au cours du mois par le salarié concerné.

Article 8-2 Garantie des temps de repos

Les responsables hiérarchiques doivent veiller au respect des durées de repos quotidien (11h) et hebdomadaires (35h). Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral sera donné à compter de la fin d'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant celle-ci, de la durée minimale de repos continue prévue par le Code du travail.

Si du fait du respect du repos légal, le salarié ne pouvait effectuer le lendemain de son intervention sa durée quotidienne de travail pendant les horaires d'ouverture des bureaux (7h30 à 19h), le différentiel d'heures qu'il n'aura pas pu effectuer sera recredité sur son compteur.

Article 8-3 Les modalités d'intervention

Pendant toute la période d'astreinte, le salarié doit être joignable aux coordonnées qu'il a communiquées préalablement. Il sera mis à disposition dans ce cadre un téléphone portable.

L'intervention peut être effectuée :

- à distance, dans l'hypothèse où la Direction a mis à disposition du salarié les moyens de communication adaptés ; dans ce cas, la durée de l'intervention correspond à la durée de connexion.
- sur site, auquel cas le salarié se rend sur les lieux d'intervention. Le temps nécessaire au trajet aller/retour fait partie intégrante du temps d'intervention. Les frais de déplacement sont indemnisés selon les dispositions en vigueur au sein de l'UES Malakoff Humanis, étant précisé que le trajet pris en charge est celui correspondant au parcours le plus rapide entre le domicile et le lieu d'intervention du salarié.

Il est également convenu entre les parties que le salarié n'a pas l'obligation de rester à son domicile pendant toute la période d'astreinte. Toutefois, la réalisation d'astreintes en dehors du domicile doit se faire dans les mêmes conditions qu'une astreinte réalisée à domicile, notamment en ce qui concerne :

- l'accès aux ressources et systèmes informatiques de l'entreprise et
- la réactivité du salarié (le délai entre la sollicitation et le début de l'intervention ne devant pas être allongé).

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 9-1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à effet du 1^{er} juin 2020. Il cessera de produire tout effet au 31 mai 2023.



Au cours du 1^{er} trimestre 2023, un bilan de l'application de l'accord sera présenté aux organisations syndicales signataires afin d'identifier les aménagements à apporter dans le cadre d'une éventuelle reconduction.

Article 9-2 Commission de suivi

Une commission de suivi, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et de représentants de la Direction, se réunit une fois par an.

Elle est chargée de suivre les conditions de recours aux astreintes et de s'assurer que l'organisation mise en place permette de satisfaire à l'objectif de réduction du nombre d'astreintes.

Il sera fourni à l'occasion de cette réunion les indicateurs annuels suivants :

- nombre d'astreintes régulières et d'astreintes exceptionnelles (par Direction)
- nombre de collaborateurs ayant fait une ou plusieurs astreintes régulières et/ou exceptionnelles dans l'année
- nombre d'heures d'intervention effectuées dans l'année.

Article 9-3 Prorogation et substitution

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions du présent accord, les parties conviennent de proroger les dispositions applicables aux collaborateurs issus de l'ex UES Humanis, de l'ex UES Malakoff Médéric et du GIE ex SI2M jusqu'au 31 mai 2020 et portant sur le même objet, soit celles issues :

- des articles 8 et 9 de l'accord sur le temps de travail SI2M du 22 octobre 2014, et des avenants modifiants ces articles,
- de l'accord relatif à la gestion des astreintes de l'UES Humanis du 19 février 2015,
- de l'article 12 de l'accord temps de travail au sein de l'UES Malakoff Médéric du 6 novembre 2017.

A compter du 1^{er} juin 2020, les dispositions du présent accord se substituent, aux dispositions issues :

- des articles 8 et 9 de l'accord sur le temps de travail SI2M du 22 octobre 2014, et des avenants modifiants ces articles,
- de l'accord relatif à la gestion des astreintes de l'UES Humanis du 19 février 2015,
- de l'article 12 de l'accord temps de travail au sein de l'UES Malakoff Médéric du 6 novembre 2017.

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 9-4 Révision

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 9-5 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 20/02/2020
(en 8 exemplaires)

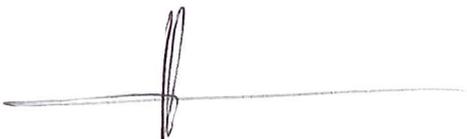
Pour l'ensemble des personnes morales composant l'UES Malakoff Humanis
Monsieur Michel ESTIMBRE,



Pour les Organisations Syndicales
Pour la C.F.D.T PSTE
M. RAMANADAPOLLE



Pour la C.G.T
M. RIBEYRE



Pour l'UNSA FESSAD
Mme RAHMANI



Pour la CFE-CGC IPRC
M. DEVEAU



Pour la C.G.T FO
M. GENETELL



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,
- EPSENS,
- Malakoff Humanis Gestion d'Actifs,
- GPA,
- Malakoff Humanis Services Gestion,
- SOPRESA.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large blue signature, a black signature, and initials 'H SD' and 'VR M'.

