

Protocole d'accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2021

UES MALAKOFF HUMANIS

16 février 2021

ENTRE

- Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur Olivier RUTHARDT, 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 RAMANADAPOULLE 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 Béragère 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 Madame Claire GUELMANI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE, Madame Véronique DANY et Madame Annie MOTHAISS 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, Madame Stéphanie STACHOWIAK, Monsieur Olivier VELLARD, Monsieur Lorenzo VILLANI, Monsieur David RUBIN et Monsieur Bruno SORGUE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints.

D'autre part,

PRÉAMBULE

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation annuelle obligatoire, les représentants de la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives se sont réunis les 20 janvier, 10 février et 16 février 2021.

À l'issue des discussions et échanges, par la conclusion du présent accord, les parties ont entendu reconnaître la contribution de tous les salariés au développement et à la performance de l'entreprise.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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.

TITRE 1 – MESURES RELATIVES AUX SALAIRES EFFECTIFS

Les parties signataires du présent accord sont convenues d'allouer, au titre de l'exercice 2021, un ensemble de mesures salariales dont les conditions et modalités sont les suivantes :

ARTICLE 2 : AUGMENTATION GÉNÉRALE

Les parties au présent accord conviennent d'une augmentation générale des salaires réels bruts (salaire de base et prime d'ancienneté) de 0,4 %, au profit des collaborateurs des classes 1 à 7 et dont le montant brut annuel ne peut être inférieur à 280 euros.

Pour illustration :

Salaire annuel brut	+ 0,4% et au moins 280 € brut /an
22 000 € à 27 000 €	1,15%
28 000 € à 31 000 €	0,95%
32 000 € à 33 000 €	0,86%
34 000 € à 35 000 €	0,81%
36 000 € à 38 000 €	0,76%
39 000 € à 41 000 €	0,70%
42 000 € à 46 000 €	0,64%
47 000 € à 53 000 €	0,56%
54 000 € à 65 000 €	0,47%
> 66 000 €	0,40%

Cette augmentation est applicable à effet du 1^{er} mars 2021 et sera versée sur la paie d'avril 2021.

L'augmentation générale n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés placés en situation d'alternance, leur rémunération étant définie en référence au SMIC ou à la RMMG de la classe de l'emploi occupé.

Les collaborateurs de la classe 8, qui bénéficient de modalités de rémunération spécifiques, ne sont pas visés par cette mesure.

ARTICLE 3 : MESURES INDIVIDUELLES

3.1 - Une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles

Au titre de l'année 2021, une enveloppe égale à 1,45 % de la masse salariale annuelle brute est consacrée aux augmentations individuelles.

Ces augmentations individuelles visent à reconnaître :

- la contribution des collaborateurs dans la mise en œuvre de la transformation du Groupe Malakoff Humanis ;
- leur mobilisation sur la contribution à la qualité de la relation client et intermédiaires (de manière directe ou indirecte).

Les augmentations individuelles sont attribuées à l'issue de la campagne d'entretiens annuels sur la base d'évaluation ou d'autres éléments qui peuvent être liés par exemple à des feed-backs, points de situation ou, réunions collectives, en fonction notamment :

- Du niveau de compétence (niveau de maîtrise du poste dans la fonction exercée) ;
- Du niveau d'implication/d'investissement du salarié (solidarité/entraide entre collègues, intensité dans les efforts, capacité à répondre à des sollicitations imprévues) ;
- Du niveau d'atteinte des objectifs sur période écoulée.

Le montant brut des augmentations individuelles ne peut être inférieur à 2 % du salaire réel brut (salaire de base et prime d'ancienneté).

Les augmentations individuelles sont applicables à effet du 1^{er} mars 2021 et seront distribuées à partir d'avril 2021.

Sur l'enveloppe d'1,45 % consacrée aux augmentations individuelles, un budget de 0,40 % est réservé au financement :

- des évolutions et promotions de métiers prévues dans le cadre de la GPEC ;
- des augmentations destinées à assurer un traitement équitable des rémunérations. Cette appréciation s'opère à poste équivalent, ancienneté et métier comparables ; la comparaison tient compte de l'emploi et du profil au regard de l'ensemble des critères prévus par la politique de diversité ;
- pour les salariés de l'UES Malakoff Humanis relevant de la CCN IRC, des mesures prévues aux articles 8, 9 et 12 de l'annexe 4 de ladite CCN concernant :
 - ✓ les passages du niveau A à B au bout de 12 à 18 mois ;
 - ✓ les passages de niveau B en C dans les 6 ans du passage en B ;
 - ✓ la garantie d'une évolution de rémunération au moins égale à celle de la RMMG la sixième année pour les collaborateurs dont l'augmentation du salaire réel a été inférieure à l'augmentation de la RMMG pendant 5 ans consécutifs ;
 - ✓ le respect du principe d'égalité de traitement vis-à-vis des collaborateurs exerçant un mandat.

3.2- Une enveloppe de primes individuelles exceptionnelles

Au titre de l'année 2021, une enveloppe égale à 0,18 % de la masse salariale annuelle brute est par ailleurs consacrée à l'attribution de primes individuelles.

Ces primes individuelles visent à rétribuer la contribution particulière et significative des collaborateurs sur un projet, un investissement particulier, une prise de responsabilité additive ou le déploiement d'une priorité du projet d'entreprise.

L'attribution et le montant des primes individuelles seront décidés par la hiérarchie.

Les primes individuelles sont potentiellement attribuées au profit des collaborateurs de l'ensemble des classes.

Sur l'enveloppe de 0,18 % consacrée aux primes individuelles, un budget de 0,03 % est réservé à la rétribution des salariés venus travailler sur site à l'initiative de l'employeur dans le cadre de la crise sanitaire.

Ainsi, bénéficiant d'une prime exceptionnelle les salariés venus travailler sur site :

- ✓ à la demande de l'employeur ;
- ✓ de façon permanente ;
- ✓ sur des activités non-réalisables à distance et des activités essentielles à la continuité des activités du Groupe ;
- ✓ depuis le 1^{er} juillet 2020.

Le montant de la prime accordée à ces salariés est exprimé en référence à une base temps plein. Pour les salariés à temps partiel, ce montant est modulé à due proportion.

L'ensemble des primes individuelles exceptionnelles prévu au présent article est versé avec la paie du mois de mai 2021.

3.3- Mise en œuvre des mesures individuelles

Il est porté une attention particulière à la situation des salariés relevant d'une catégorie susceptible d'être concernée par une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Dans le cadre des dispositions légales liées à l'égalité de traitement, notamment en fonction du genre, ou d'une activité de représentants du personnel, les parties rappellent qu'il existe des dispositions conventionnelles prévues à cet effet.

Une attention sera portée à la répartition des augmentations individuelles de manière à :

- garantir la cohérence de l'ensemble des niveaux de rémunération ;
- ce qu'elles profitent de manière homogène aux employés, agents de maîtrise et cadres.

Il est pris l'engagement :

- d'une part, qu'au moins 50% des collaborateurs bénéficient soit d'une augmentation individuelle soit d'une prime exceptionnelle au titre de la campagne 2021 ;
- d'autre part, que les enveloppes d'augmentations individuelles et de primes exceptionnelles bénéficient de manière homogène aux salariés de toutes les directions et à l'ensemble des services de celles-ci.

La Direction s'engage enfin à ce que la situation des collaborateurs qui n'auraient bénéficié d'aucune augmentation au cours des campagnes 2018 – 2019 – 2020 soit analysée avec la plus grande attention au cours de l'année 2021.

Le niveau d'atteinte de ces objectifs s'apprécie à la fin de l'exercice.

ARTICLE 4 – CLAUSE DE REVOYURE

Afin de tenir compte des incertitudes conjoncturelles sur 2021, les parties conviennent de faire un premier bilan de ces mesures dans la première quinzaine du mois de novembre 2021. Au cours de cette réunion il sera notamment procédé à un bilan des engagements prévus à l'article 3.3 du présent accord.

TITRE 2 – AUTRES MESURES

ARTICLE 5 – DISPOSITIF « BUDGET ANIMATION D'ÉQUIPE »

Un budget d'animation d'équipe de 20 € par an et par collaborateur est mis à la disposition des managers afin d'organiser, en concertation avec leur équipe, des moments collectifs de convivialité.

Pour faciliter et encourager la mise en œuvre de cette mesure, une liste de suggestions d'animations collectives est communiquée aux managers.

ARTICLE 6 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Afin de favoriser l'utilisation de modes alternatifs à la voiture personnelle concernant le trajet entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place, au titre de l'année 2021, le Forfait Mobilités Durables créé par la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

6.1– Champ d'application : salariés, trajets et modes de transport concernés

Sont éligibles au Forfait Mobilités Durables les salariés en CDI, en CDD, les apprentis, les stagiaires pour les déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le lieu de « résidence habituelle » s'entend de l'adresse du domicile communiquée à l'employeur.

Les modes alternatifs à la voiture personnelle visés au présent article sont :

- l'utilisation d'un vélo ou vélo électrique personnel ;
- l'utilisation de services de mobilités partagées au sens de l'article R. 3261-13-1 du Code du travail (à savoir : engins de déplacement personnel, motorisés ou non, en location ou en libre-service et accessibles sur la voie publique ou services d'autopartage) ;
- l'achat de titres de transport en commun (hors abonnement).

Ne peuvent prétendre au Forfait Mobilités Durables les salariés bénéficiant de la mise à disposition d'un véhicule de fonction ou du versement d'indemnités kilométriques.

6.2– Montant

La prise en charge du Forfait Mobilités Durables consiste en une allocation forfaitaire, à hauteur de 250 euros maximum par an et par salarié, sous réserve de la production d'une déclaration sur l'honneur.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 50% d'un temps plein et les cadres au forfait dont le nombre de jours prévu par la convention individuelle de forfait est d'au moins 105 jours par an, la prise en charge n'est pas proratisée.

Les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle du travail est inférieure à 50% d'un temps plein et les forfaits aménagés inférieurs à 105 jours par an bénéficient d'une prise en charge calculée à due proportion.

Le montant du Forfait Mobilités Durables est proratisé en fonction de la durée de présence sur l'année civile et en cas de départ du salarié bénéficiaire en cours d'année pour quelque motif que ce soit.

Le Forfait Mobilités Durables est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun dans les conditions réglementaires en vigueur à savoir, dans la limite de 500 € par an et par salarié.

6.3– Modalités de versement

Le versement intervient sur la paie du mois de novembre 2021 ou avec le solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise entre cette date et la date d'entrée en vigueur de l'accord.

6.4– Justificatif

Le Forfait Mobilités Durables est versé sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet, condition de son exonération fiscale et sociale.

Le salarié bénéficiaire établit chaque année, une déclaration sur l'honneur au moyen d'un formulaire ad hoc attestant de l'utilisation effective d'un ou plusieurs des modes alternatifs précités et détaillant le nombre de kilomètres parcourus par trajet entre le domicile et le lieu de travail à l'attention de l'administration du personnel.

ARTICLE 7 – ENGAGEMENT EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL : OUVERTURE D'UNE NEGOCIATION RELATIVE A LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

La Direction s'engage à ouvrir, dans les trois mois suivant la conclusion du présent protocole, une négociation sur la prise en charge des frais liés au télétravail via le versement d'une allocation sur la base du forfait URSSAF de 19,50 euros par mois.

Les conditions et modalités de cette prise en charge donneront lieu à la conclusion d'un avenant à l'accord relatif au télétravail en vigueur au sein de l'UES Malakoff Humanis du 25 octobre 2019.

S'agissant des frais exposés par les salariés en situation de télétravail exceptionnel sur la période du dernier trimestre 2020 et non éligibles à la prime prévue par les dispositions de l'accord relatif au télétravail du 25 octobre 2019, la Direction s'engage à verser une prime forfaitaire mensuelle de 19,50 euros bruts permettant notamment de financer une partie des charges liées à l'exercice du télétravail sur cette période (frais de connexion, abonnement, ...).

TITRE 3 – DISPOSITIONS DIVERSES

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2021.

Il sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application.

Le présent accord fera par ailleurs l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par la réglementation.

Fait à Paris, le 16 février 2021 (en 8 exemplaires)

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur Olivier RUTHARDT



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT-PSTE

M. RAMANADAPOLLE 

Pour la CFE-CGC IPRC

M _____



Pour la CGT

M _____

Pour la CGT - FO

M _____

Pour l'UNSA FESSAD

M. SILVAIN 



ANNEXE 1

LISTE DES ENTITÉS EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS A LA DATE DE
SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
LE CERCLE	527 471 684
CENTRE DE PREVENTION BIEN VIEILLIR AGIRC ARRCO GRAND EST	790 491 989
IPSEC	775 666 357
EPSENS	538 045 964
MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS	320 921 828
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284



