

Accord relatif au transfert et à l'intégration des salariés issus de MIEL MUTUELLE et d'AXERIA PREVOYANCE au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS

UES MALAKOFF HUMANIS

26 NOVEMBRE 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 A, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

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 Délégué Syndical Central 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 François BATISTA en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Leila SALHI, Monsieur Olivier CHAUVEUR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Fabrice FRANCOIS, Monsieur Binh HUYNH, Monsieur Laurent REGNIER, 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 Délégué Syndical Central et par Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE, Madame Véronique DANY et Madame Toshani CEOUGNA en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée par Madame Valérie RAHMANI en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Stéphanie TORO, 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,

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	5
CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES.....	6
ARTICLE 2 – PRINCIPES COMMUNS ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	6
ARTICLE 3 – ADAPTATION DE LA CLASSIFICATION	6
ARTICLE 4 – GARANTIE LIEE AU NIVEAU DE REMUNERATION GLOBALE	7
CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL DE MIEL MUTUELLE.....	9
ARTICLE 5 – MODALITES APPLICABLES A LA PERIODE TRANSITOIRE COMPRISE ENTRE LA PUBLICATION DE L'ARRETE DE FUSION ET LE 31/12/2021.....	9
ARTICLE 6 – CONSEQUENCES DU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION	9
6.1. PRINCIPE DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION.....	9
6.2. MODALITES DE VERSEMENT.....	9
6.3. RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETE ACQUISE AU SEIN DE MIEL MUTUELLE	10
ARTICLE 7 – INCIDENCES DE L'APPLICATION DU STATUT SOCIAL DE L'UES MALAKOFF HUMANIS AU 1 ^{er} JANVIER 2022	10
7.1. APPLICATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLES AU SEIN DE L'UES MALAKOFF HUMANIS.....	11
7.2. DISPOSITION MAINTENUE EN GROUPE FERME.....	12
ARTICLE 8 – INCIDENCES DU TRANSFERT SUR LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DE MIEL MUTUELLE.....	13
CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'AXERIA PREVOYANCE.....	14
ARTICLE 9 – DATE ET MODALITES DE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 10 – CONSEQUENCES DU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION	14
10.1. PRINCIPE DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION.....	14
10.2. MODALITES DE VERSEMENT.....	14
10.3. RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETE ACQUISE AU SEIN D'AXERIA PREVOYANCE	15
ARTICLE 11 – INCIDENCES DU TRANSFERT AU SEIN DE L'AMAP AU 1 ^{er} JANVIER 2022 SUR LE STATUT COLLECTIF DES SALARIES D'AXERIA PREVOYANCE	15
CHAPITRE 4 – CLAUSES FINALES.....	18
ARTICLE 12 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE	18
ARTICLE 13 – RÉVISION ET SUIVI DE L'ACCORD.....	18
ARTICLE 14 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ	18
ANNEXE 1.....	20
ANNEXE 2.....	21
ANNEXE 3.....	24

PRÉAMBULE

Le Groupe Malakoff Humanis s'est toujours attaché à réserver un accueil bienveillant aux parties prenantes qui le rejoignent.

Dans la perspective du transfert des contrats de travail des salariés lié :

- au projet d'acquisition d'AXERIA PREVOYANCE par le groupe Malakoff Humanis présenté en CSEC le 4 janvier 2021,
- au projet de fusion absorption de MIEL MUTUELLE par la Mutuelle Malakoff Humanis présenté en CSEC le 25 février 2021,

la Direction s'est engagée à ouvrir, suite aux avis rendus respectivement les 25 janvier et 25 mars 2021, une négociation relative à l'application du statut social de l'UES Malakoff Humanis aux salariés des deux entités concernées à compter du 1er janvier 2022.

A cette fin, les représentants de la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Malakoff Humanis se sont réunis les 15 juillet, 8 septembre, 21 septembre, 30 septembre, 20 octobre, 4 novembre et 17 novembre 2021.

À l'issue des discussions et échanges sur la base de documents et d'analyses préalables, par la conclusion du présent accord, les parties ont entendu définir des modalités garantissant l'intégration de nos collègues dans les meilleures conditions possibles.

ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Suite à la fusion absorption engagée entre MIEL MUTUELLE et la MUTUELLE MALAKOFF HUMANIS emportant transfert des contrats de travail au sein de l'AMAP et à l'acquisition de la société AXERIA Prévoyance, les personnels de ces deux entités ont vocation à intégrer l'AMAP, entité employeur de l'UES Malakoff Humanis.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions et modalités du transfert du personnel de ces deux entités, respectivement MIEL MUTUELLE et AXERIA PREVOYANCE, au sein de l'AMAP. Il s'applique à l'ensemble des personnels susvisés.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 2 – PRINCIPES COMMUNS ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les parties signataires ont souhaité rappeler les engagements suivants :

- Application du transfert automatique du contrat de travail des salariés au sein de l'AMAP en application des dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail, avec :
 - reprise de l'ancienneté,
 - maintien du statut (employé, agent de maîtrise ou cadre),
 - maintien de la rémunération annuelle brute y compris prime d'ancienneté (maintien de la rémunération variable le cas échéant)
 - maintien du bassin d'emploi.
- Permettre aux salariés de MIEL MUTUELLE et d'AXERIA PREVOYANCE de bénéficier de l'ensemble du statut social de l'UES Malakoff Humanis à compter 1^{er} janvier 2022.
- Donner de la visibilité et accompagner chacun d'entre eux pour une intégration réussie au sein du Groupe Malakoff Humanis ;
- Mettre en œuvre un accompagnement RH dédié à l'attention des salariés transférés, prévoyant notamment :
 - Une réunion d'information collective de présentation du statut Malakoff Humanis ;
 - La mise en œuvre d'entretiens de transfert avec leur interlocuteur RH permettant l'expression des besoins d'accompagnement individuels complémentaires ;
 - La mise en œuvre d'un parcours d'intégration dans le Groupe Malakoff Humanis pour les salariés concernés (organisation du Groupe, conventions, modes de fonctionnement, ...) ;
 - La mise à disposition de parcours de formations aux outils /posture managériale adaptés ;
 - La réalisation d'un point d'étape à 6 mois à compter de leur transfert ;
 - L'accès à la Bourse de l'emploi Malakoff Humanis et à la plateforme « Changer Bouger », dès le 1^{er} janvier 2022.

ARTICLE 3 – ADAPTATION DE LA CLASSIFICATION

La Convention Collective des IRC étant applicable au sein de l'AMAP, les parties conviennent de définir des règles de transposition des classifications jusqu'alors applicables au sein de MIEL MUTUELLE et d'AXERIA PREVOYANCE.

La classification professionnelle prévue par la Convention Collective Nationale des Institutions de Retraite Complémentaire (CCN IRC) applicable au sein de l'AMAP, comprend huit classes d'emplois, regroupant l'ensemble des emplois exercés au sein de la Branche.

Afin de prendre en compte la maîtrise progressive et constatée de la fonction et reconnaître ainsi le périmètre effectif de l'emploi réellement tenu par chaque salarié, la classification de l'emploi exercé est complétée par le positionnement individuel dans un niveau (A: Débutant, B: Professionnel, C: Confirmé et D: Expert).

Pour l'ensemble des salariés de MIEL MUTUELLE et d'AXERIA PREVOYANCE, il a été procédé à un examen de leur classification ; cet examen a eu pour objet, d'une part, de vérifier la conformité de leur positionnement aux regards des normes et pratiques en vigueur au sein de l'AMAP et, le cas échéant, aux prescriptions conventionnelles spécifiques à leur emploi ou à leur fonction.

- Positionnement de l'emploi dans une classe :
cf. grilles de transposition en annexe 2 et 3 du présent accord.
- Positionnement du salarié dans un niveau :
Conformément aux dispositions conventionnelles applicables, le positionnement des salariés sur ces niveaux est effectué via l'analyse des 3 critères cumulatifs suivants :
 - Durée effective d'exercice de l'emploi ;
 - Niveau de maîtrise des activités principales de la fonction exercée sur la base de l'analyse des entretiens annuels professionnels sur les deux dernières années ;
 - Expertise sur l'ensemble d'un process métier ou larges responsabilités.

Les salariés seront informés individuellement par courrier de la transposition de leur emploi dans la grille de classification applicable au sein de l'AMAP.

Les collaborateurs auront la possibilité de porter leurs éventuelles interrogations sur la classification attribuée compte tenu de la grille de correspondance auprès de la DRH.

Un suivi des saisines de la DRH et des réponses apportées sera porté à la connaissance de la commission de suivi bloc 1 à l'issue d'un délai de 3 mois suivant l'attribution de la nouvelle classification.

ARTICLE 4 – GARANTIE LIEE AU NIVEAU DE REMUNERATION GLOBALE

Dans le cadre du transfert de leur contrat de travail au sein de l'AMAP, les salariés de MIEL MUTUELLE et d'AXERIA PREVOYANCE bénéficieront du maintien de leur rémunération annuelle brute, de la reconstitution de l'ancienneté calculée en application des dispositions issues de la CCN IRC et des dispositions de l'accord relatif à la rémunération et aux avantages divers du 11 février 2020.

S'agissant des salariés occupant un emploi assorti d'éléments de rémunération variable et/ou avec attribution d'un véhicule de fonction bénéficieront, à l'occasion de leur intégration, du maintien de leur niveau de rémunération globale dans les conditions suivantes :

- Le niveau de rémunération globale sera maintenu via l'octroi d'un complément de maintien de salaire, que ce soit au titre du maintien de la rémunération variable ou le cas échéant, au titre du maintien d'un avantage en nature véhicule de fonction.
Il est précisé que le complément de maintien de salaire susvisé sera intégré au salaire annuel de base.
- Les éléments de rémunération variable de l'ancien emploi seront maintenus dans les conditions

suivantes :

- Si le nouvel emploi ne comporte pas des éléments de rémunération variable : de la moyenne des rémunérations variables perçues sur les 3 années (ou d'une durée inférieure correspondant, dans ce cas, à la durée de l'ancien emploi concerné ; exemple : un(e) salarié(e) occupait un emploi comportant des éléments de rémunérations variables depuis 2 ans, dans ce cas, la durée prise en compte est de 2 ans) précédant la prise du nouvel emploi ;
- Si le nouvel emploi comporte des éléments de rémunération variable : du différentiel entre la moyenne des rémunérations variables perçues sur les 3 années (ou une période inférieure si l'ancien emploi concerné est d'une durée inférieure) précédant la prise du nouvel emploi et le montant maximum de la rémunération variable attribuable au titre du nouvel emploi.

Il est précisé que les périodes de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois sont neutralisées.

- L'avantage en nature constitué par l'attribution d'un véhicule de fonction lié à l'ancien poste sera maintenu via le complément de salaire précité, si le nouvel emploi ne comporte pas l'attribution d'un véhicule de fonction.

Le cas échéant, le complément de maintien de salaire versé avant application du présent article sera dû aux salariés concernés et ce quelles que soient les mobilités dont ils auraient bénéficié ou auxquelles ils pourraient postuler au sein de l'UES Malakoff Humanis.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL DE MIEL MUTUELLE

ARTICLE 5 – MODALITES APPLICABLES A LA PERIODE TRANSITOIRE COMPRISE ENTRE LA PUBLICATION DE L'ARRETE DE FUSION ET LE 31/12/2021

Il est rappelé que le transfert collectif des contrats de travail de l'ensemble des salariés de MIEL MUTUELLE au sein de l'AMAP s'opère dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail à la date de l'opération de fusion soit le 29 octobre 2021.

Les parties conviennent de la mise en œuvre de dispositions suivantes pour la période transitoire comprise entre le 29 octobre 2021 et le 31 décembre 2021 :

- Maintien du statut collectif de MIEL MUTUELLE
- Rattachement au CSE d'établissement (CSE SUD) en application des dispositions de l'accord relatif à l'organisation sociale au sein de l'UES Malakoff Humanis du 28 mars 2019.

ARTICLE 6 – CONSEQUENCES DU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION

6.1. PRINCIPE DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION

Les salariés de MIEL MUTUELLE bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2022, des dispositions de l'accord relatif à la rémunération et aux avantages divers du 11 février 2020 et du maintien du montant de la rémunération annuelle brute perçue préalablement au transfert de leur contrat de travail au sein de l'AMAP.

6.2. MODALITES DE VERSEMENT

Il est rappelé qu'en application de la Convention Collective Mutualité et des règles actuellement en vigueur au sein de MIEL MUTUELLE, la rémunération annuelle brute est versée en 13 mensualités (13 mensualités auxquelles s'ajoutent 1/13^{ème} de 55 % d'une mensualité versée mensuellement et une mensualité avec celle de décembre).

En application des dispositions de la Convention collective des IRC et de l'article 2.1 de l'Accord relatif à la rémunération et avantages divers au sein de l'UES Malakoff Humanis du 11 février 2020 en vigueur au sein de l'AMAP, les salariés transférés percevront :

- une rémunération annuelle versée en douze mensualités
- une prime dite de 13^{ème} mois égale au salaire de décembre (salaire de base + prime d'ancienneté)
- et une allocation vacances dite prime de vacances.

Ces primes étant calculées prorata temporis.

A compter de l'entrée en application du présent accord, la rémunération annuelle brute des salariés transférés sera versée, conformément à l'article 2.1.3 de l'Accord « Rémunération et avantages divers au sein de l'UES Malakoff Humanis du 11 février 2020, selon le souhait du collaborateur, en 12 ou 13,8 mensualités, sans que

cela ne vienne diminuer le montant de la rémunération annuelle brute existante perçue à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

- ❖ Dans l'hypothèse où le salarié 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 salarié 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.

A titre exceptionnel, dans le cadre de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés issus de MIEL MUTUELLE pourront formuler leur éventuelle demande de lissage de la prime de vacances et du 13^{ème} mois jusqu'au 31 mars 2022 au plus tard.

Afin d'éclairer leur choix, les salariés seront destinataires d'une information pratique assortie d'exemples illustratifs au plus tard le 31 janvier 2022.

6.3. RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETE ACQUISE AU SEIN DE MIEL MUTUELLE

A compter du 1^{er} janvier 2022, les salariés de MIEL MUTUELLE bénéficieront de la prime d'ancienneté prévue par la Convention collective des IRC égale à 1% de la RMMG 1A par an dans la limite de :

- 20% pour les classes 1, 2 et 3 ;
- 15% pour les classes 4 et 5 ;
- 10% pour les classes 6 et 7.

Afin de déterminer le montant de la prime résultant de l'application de CCN IRC, il sera procédé à une reconstitution de l'ancienneté de chaque salarié depuis sa date d'entrée au sein de MIEL MUTUELLE.

La prime d'ancienneté ainsi calculée se substituera intégralement et de façon rétroactive à la garantie minimale d'évolution de carrière résultant de l'article 8.3 de la Convention collective Mutualité au titre :

- de l'expérience professionnelle acquise pour les salariés des catégories employés, techniciens/agents d'encadrement et cadres C 1-C 2 ;
- de la progression garantie pour les salariés de la catégorie employés.

ARTICLE 7 – INCIDENCES DE L'APPLICATION DU STATUT SOCIAL DE L'UES MALAKOFF HUMANIS AU 1^{er} JANVIER 2022

Le transfert du personnel de MIEL MUTUELLE au sein de l'AMAP s'accompagnera de l'application de la Convention collective des IRC et de l'ensemble des accords collectifs de l'UES Malakoff Humanis à compter du 1^{er} janvier 2022.

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 à compter du 1^{er} janvier 2022 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 MIEL MUTUELLE portant sur les mêmes objets.

7.1. APPLICATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLES AU SEIN DE L'UES MALAKOFF HUMANIS

Les salariés issus de MIEL MUTUELLE présents aux effectifs au 31 décembre 2021 bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2022, du statut collectif applicable au sein de l'AMAP. Il en découle les conséquences suivantes :

- **En matière de temps de travail**

La durée annuelle du travail au sein de MIEL MUTUELLE est à ce jour de 1551 heures.

La durée annuelle du travail au sein de l'AMAP étant, en application de l'Accord relatif au temps de travail au sein de l'UES Malakoff Humanis du 19 décembre 2019, fixée à 1582 heures par an, les parties conviennent que l'augmentation de la durée du travail annuelle du travail des salariés issus de MIEL MUTUELLE donnera lieu à une compensation de 2 % calculée selon la formule suivante :

$$[(1582 - 1551) / 1551] \times 100$$

- **En matière de couverture sociale**

Les garanties issues de l'Accord relatif à la couverture sociale au sein de l'UES Malakoff Humanis du 15 novembre 2019 se substitueront à compter du 1^{er} janvier 2022 :

- au régime à caractère collectif et obligatoire résultant de l'accord collectif « Régime Frais de santé » conclu le 6 janvier 2016 et assuré par MIEL MUTUELLE ;
- aux deux garanties résultant de l'accord collectif « Régime de prévoyance » conclu le 4 décembre 2015 au sein de MIEL Mutuelle, l'une au profit des employés, l'autre couvrant la catégorie cadre et technicien/agent d'encadrement assurées par APICIL PREVOYANCE ;

jusqu'alors applicables au sein de MIEL MUTUELLE.

- **En matière de retraite supplémentaire**

Les salariés de MIEL MUTUELLE bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2022, des dispositions de l'accord du 20 octobre 2020 instituant un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Ce plan se substituera au dispositif de retraite à cotisations définies « article 83 » dont bénéficiaient les salariés cadres de MIEL MUTUELLE en application de la décision unilatérale à durée indéterminée relative à la mise en place d'un dispositif de retraite du 27 février 2015. Ce dernier ne pourra plus être alimenté mais les droits à rente de retraite des salariés concernés résultant des cotisations versées à ce titre demeureront définitivement acquis.

- **En matière d'intéressement et de participation**

Les salariés de MIEL MUTUELLE bénéficieront des dispositions résultant de l'accord d'intéressement et de l'accord de participation au sein de l'UES Malakoff Humanis pour les exercices 2019, 2020 et 2021 du 3 juin 2019 et de leur avenant respectif conclu au titre de l'exercice 2021 en date du 28 juin 2021 au prorata de leur présence dans l'effectif de l'UES Malakoff Humanis au cours de l'année 2021.

A compter du 1^{er} janvier 2022, ils seront bénéficiaires de l'intéressement et de la participation applicables au sein de l'UES Malakoff Humanis.

7.2. DISPOSITION MAINTENUE EN GROUPE FERME

Les parties conviennent de la création d'un groupe fermé au profit des salariés issus de MIEL MUTUELLE bénéficiant à la date du transfert de leur contrat de travail au sein de l'AMAP de 3 jours de télétravail par semaine pour les temps plein et de 2 jours de travail pour les temps partiel selon les modalités suivantes :

- Maintien du nombre de jour de télétravail pour les salariés bénéficiaires susvisés ;
- A compter du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée maximale de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

A l'issue de cette période, soit à compter du 1^{er} janvier 2023, les salariés issus de MIEL MUTUELLE s'inscriront dans les modalités de télétravail applicables au sein de l'UES Malakoff Humanis.

ARTICLE 8 – INCIDENCES DU TRANSFERT SUR LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DE MIEL MUTUELLE

Il est rappelé que dans le cadre de l'opération de fusion absorption de MIEL MUTUELLE par la MUTUELLE MALAKOFF HUMANIS emportant transfert des contrats de travail des salariés au sein de l'AMAP, les mandats syndicaux et de représentation du personnel cessent conformément aux dispositions légales en vigueur.

A titre dérogatoire, afin d'assurer la continuité de la représentation du personnel, les parties sont convenues des dispositions particulières suivantes :

- S'agissant des mandats syndicaux, les mandats de délégués syndicaux au sein de MIEL MUTUELLE en cours à la date de l'opération de fusion, soit le 29 octobre 2021, sont maintenus jusqu'à la prochaine échéance électorale, soit jusqu'au 6 juin 2023.

A compter de cette date, les intéressés seront considérés comme des délégués syndicaux d'établissement au sens de l'Accord sur l'organisation sociale de l'UES Malakoff Humanis du 28 mars 2019 et ce jusqu'à la prochaine échéance électorale (soit le 6 juin 2023 au plus tard).

A ce titre,

- ils pourront assister à la réunion trimestrielle d'échange entre les représentants de proximité et un représentant de l'employeur dans les conditions définies à l'article 2.2 de l'accord sur le Droit Syndical au sein de l'UES Malakoff Humanis du 12 mai 2020 ;
- ils bénéficieront du crédit mensuel de 24 heures.

- S'agissant des représentants du personnel élus au CSE de MIEL MUTUELLE, leurs mandats cessent à la date de l'opération de fusion, soit le 29 octobre 2021.

Toutefois, afin de faciliter l'intégration du personnel de MIEL MUTUELLE, les parties sont convenues :

- que les anciens élus titulaires de cette instance ou, à défaut, les anciens élus suppléants, seront invités à participer aux réunions du CSE d'établissement auxquels ils sont rattachés (soit le CSE SUD et ce jusqu'à la prochaine échéance électorale (soit le 6 juin 2023 au plus tard) ; étant précisé qu'ils siègeront sans voix délibérative.
- qu'ils bénéficieront d'un crédit mensuel de 26 heures pour les anciens titulaires et de 13 heures pour les anciens élus suppléants.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'AXERIA PREVOYANCE

ARTICLE 9 – DATE ET MODALITES DE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL

A compter du 1^{er} janvier 2022 :

- Les salariés d'AXERIA PREVOYANCE seront intégrés au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS ;
- Leur contrat de travail sera transféré au sein de l'AMAP en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

ARTICLE 10 – CONSEQUENCES DU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION

10.1. PRINCIPE DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION

Les salariés d'AXERIA PREVOYANCE bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2022, des dispositions de l'accord relatif à la rémunération et aux avantages divers du 11 février 2020 et du maintien du montant de la rémunération annuelle brute perçue préalablement au transfert de leur contrat de travail au sein de l'AMAP.

10.2. MODALITES DE VERSEMENT

Il est rappelé qu'en application de la Convention Collective des Sociétés d'Assurances et des règles actuellement en vigueur au sein d'AXERIA PREVOYANCE, la rémunération annuelle brute est versée en 13,50 mensualités (12 mensualités auxquelles s'ajoutent une prime de vacances égale à 50% et un treizième mois, le versement de ces deux primes étant lissé sur l'année).

En application des dispositions de la Convention collective des IRC et de l'article 2.1 de l'accord relatif à la rémunération et avantages divers au sein de l'UES Malakoff Humanis du 11 février 2020 en vigueur au sein de l'AMAP, à compter du 1^{er} janvier 2022, les collaborateurs transférés percevront :

- une rémunération annuelle versée en douze mensualités ;
- une prime dite de 13^{ème} mois égale au salaire de décembre (salaire de base et prime d'ancienneté ;
- et une allocation vacances dite prime de vacances.

Ces primes étant calculées prorata temporis.

A compter de l'entrée en application du présent accord, la rémunération annuelle brute des salariés transférés sera versée, conformément à l'article 2.1.3 de l'Accord « Rémunération et avantages divers au sein de l'UES Malakoff Humanis du 11 février 2020, selon le souhait du collaborateur, en 12 ou 13,8 mensualités, sans que cela ne vienne modifier le montant de la rémunération annuelle brute existante perçue à la date d'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.

A titre exceptionnel, dans le cadre de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés issus d'AXERIA PREVOYANCE pourront formuler leur éventuelle demande de lissage de la prime de vacances et du 13^{ème} mois jusqu'au 31 mars 2022 au plus tard.

Afin d'éclairer leur choix, les salariés seront destinataires d'une information pratique assortie d'exemples illustratifs au plus tard le 31 janvier 2022.

10.3. RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETE ACQUISE AU SEIN D'AXERIA PREVOYANCE

A compter du 1^{er} janvier 2022, les salariés d'AXERIA PREVOYANCE bénéficieront de la prime d'ancienneté prévue par la Convention collective des IRC égale à 1% de la RMMG 1A par an dans la limite de :

- 20% pour les classes 1, 2 et 3 ;
- 15% pour les classes 4 et 5 ;
- 10% pour les classes 6 et 7.

Afin de déterminer le montant de la prime résultant de l'application de CCN IRC, il sera procédé à une reconstitution de l'ancienneté de chaque salarié depuis sa date d'entrée au sein d'AXERIA PREVOYANCE.

La prime d'ancienneté ainsi calculée se substituera intégralement et de façon rétroactive à la prime d'expérience prévue par l'article 35 de la Convention collective des Sociétés d'Assurances. Elle sera identifiée sur le bulletin de salaire dans la rubrique « prime d'ancienneté ».

Si, en raison de l'application des usages en vigueur au sein d'AXERIA PREVOYANCE, le montant de la prime d'expérience perçue au 31 décembre 2021 est supérieur à la prime résultant de l'application des dispositions de la CCN IRC après reconstitution de l'ancienneté, la différence demeurera acquise au salarié concerné ; elle sera intégrée à la rémunération fixe de base.

ARTICLE 11 – INCIDENCES DU TRANSFERT AU SEIN DE L'AMAP AU 1er JANVIER 2022 SUR LE STATUT COLLECTIF DES SALARIES D'AXERIA PREVOYANCE

Le transfert du personnel d'AXERIA PREVOYANCE au sein de l'AMAP s'accompagnera de l'application de la Convention collective des IRC et de l'ensemble des accords collectifs de l'UES Malakoff Humanis à compter du 1^{er} janvier 2022.

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 à compter du 1^{er} janvier 2022 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 d'AXERIA PREVOYANCE portant sur les mêmes objets.

Les salariés d'AXERIA PREVOYANCE présents aux effectifs au 31 décembre 2021 bénéficieront, à compter de leur transfert au 1^{er} janvier 2022, du statut collectif applicable au sein de l'AMAP. Il en découle les conséquences suivantes :

- **En matière de temps de travail**

- Concernant les salariés à l'horaire :

La durée annuelle du travail au sein d'AXERIA PREVOYANCE est à ce jour de 1 580 heures.

La durée annuelle du travail au sein de l'AMAP étant, en application de l'Accord relatif au temps de travail au sein de l'UES Malakoff Humanis du 19 décembre 2019, fixée à 1 582 heures par an, l'augmentation de la durée du travail annuelle du travail des salariés transférés donnera lieu à une compensation de 0,13 % calculée selon la formule suivante :

$$[(1 582 - 1 580) / 1580] \times 100$$

- Concernant les salariés en forfait jours

Le nombre de jours travaillés au sein d'AXERIA PREVOYANCE est à ce jour fixé à 213 jours par an.

A compter du 1^{er} janvier 2022, le nombre de jours travaillés sera, en application de l'Accord relatif au temps de travail au sein de l'UES Malakoff Humanis du 19 décembre 2019, fixé à 209 jours par an à l'exception des Directeurs en classe 8 pour lesquels le nombre de jours travaillés est fixé à 213 jours dans l'année, ces forfaits incluant la journée de solidarité.

- **En matière de couverture sociale**

Les garanties issues de l'Accord relatif à la couverture sociale au sein de l'UES Malakoff Humanis du 15 novembre 2019 se substitueront à compter du 1^{er} janvier 2022 :

- au régime frais de santé issu du « Contrat Collectif Responsable Santé » n° 1939, assuré par ALLIANZ - Siège social : 1 cours Michelet - CS 30051 - 92076 PARIS LA DEFENSE CEDEX ;
- au Régime Professionnel de Prévoyance applicable aux salariés des Sociétés d'Assurances, issu (contrat n° 500/846262) assuré par GROUPAMA GAN VIE - Siège social : 8-10 rue d'Astorg - 75383 Paris Cedex 08 ;

jusqu'alors applicables au personnel d'AXERIA PREVOYANCE.

- **En matière de retraite supplémentaire**

Les salariés d'AXERIA PREVOYANCE bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2022, des dispositions de l'accord du 20 octobre 2020 instituant un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Ce dispositif se substituera au fonds de pension par capitalisation destiné à la constitution d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère en contrepartie de cotisations prédéfinies dont ils bénéficiaient en application de la CCN des Sociétés d'Assurances.

Ce dernier ne pourra plus être alimenté mais les droits à rente de retraite résultant des cotisations versées jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord leurs sont définitivement acquis.

- **En matière d'intéressement et de participation**

A compter du 1^{er} janvier 2022, les salariés d'AXERIA PREVOYANCE seront bénéficiaires de l'intéressement et de la participation applicables au sein de l'UES Malakoff Humanis.

CHAPITRE 4 – CLAUSES FINALES

ARTICLE 12 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des dispositions de l'article 7.2 qui cesseront de s'appliquer au 31 décembre 2022.

ARTICLE 13 – RÉVISION ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 14 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des parties signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera mis à la disposition des salariés sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

Fait en 8 exemplaires originaux

A Paris, le 26 novembre 2021

**Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis
Monsieur Olivier RUTHARDT**



Pour les Organisations Syndicales

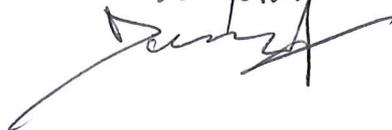
Pour la CFDT-PSTE

M Kumaran RAMANADAPOLLE


Pour la CFE-CGC IPRC

M Stéphane DEVEAU


Pour la CGT

M DEBOUT-Stéphane


Pour la CGT - FO

M^{me} Jane GUERTANI


Pour l'UNSA FESSAD

M _____

ANNEXE 1

LISTE DES ENTITES 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

ANNEXE 2
TRANSPOSITION DES CLASSIFICATIONS DES SALARIES DE MIEL MUTUELLE DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE IRC

La classification actuelle de chaque collaborateur de MIEL MUTUELLE sera transposée à un niveau équivalent dans la Convention IRC.

Ci-dessous les niveaux correspondants dans chaque CCN.

Transposition étudiée sous réserve de l'étude de chaque situation individuelle.

	CCN Mutualité	CCN IRC
Statut Employé	E1, E2, E3, E4	1, 2, 3A, 3B,
Statut Agent	T1, T2	3D, 4, 5
Statut Cadre	C1, C2, C3,	6, 7, 8

Famille Métier Développement Commercial

Statut	Emploi Miel	Classif Mutualité	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Miel
Employé	Chargé de clientèle particulier	E4	Conseiller Commercial VAD	3	Vente	5
Employé	Chargé de relation courtage	E4	Gestionnaire Administration des ventes	3	Vente	3
Agent de maîtrise	Commercial Entreprises – courtage	T1	Technico-commercial	5	Vente	1
Cadre	Commercial Entreprises	C1	Chargé d'affaire entreprises	6	Vente	1

Famille Métier Opération et interlocution ADP

Statut	Emploi Miel	Classif. Mutualité	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Miel
Employé	Agent d'accueil	E3	Conseiller Relation Client ADP / Epargne	3	Interlocution client ADP	9
Employé	Gestionnaire de contrat	E3	Gestionnaire de contrat ADP / Epargne Gestionnaire prestations	3 3	Gestion des opérations ADP	20
Employé	Gestionnaire polyvalent	E4	Gestionnaire de contrat ADP / Epargne Gestionnaire prestations	3 3	Gestion des opérations ADP	2

Famille Métier Management

Statut	Emploi Miel	Classif. Mutualité	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Miel
Cadre	Responsable de service	C1	Responsable de service	6	Management d'activité	4
Cadre	Responsable de département	C2 à C4	Responsable de département	7	Management d'activité	6

Famille Métier Système d'Informations

Statut	Emploi Miel	Classif. Mutualité	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Miel
Agent de maîtrise	Chef de projet MOA	T2	Chargé d'étude fonctionnel	5	Analyse métier	4
Agent de maîtrise	Administrateur réseau	T1	Chargé d'opération de production	5	Infrastructure et production	1
Cadre	Développeur informatique	C1	Ingénieur d'étude et développement	6	Développement	1

Famille Métier Pilotage technique et souscription

Statut	Emploi Miel	Classif. Mutualité	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Miel
Agent de maîtrise	Chargé d'étude technique	T2	Chargé d'étude résultat ou Technicien souscription	5	Souscription	2
Agent de maîtrise	Assistant technique et financier	T2	Chargé d'étude résultat	5	Souscription	1

Famille Métier Assistance Technique et Administrative

Statut	Emploi Miel	Classif Mutualité	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Miel
Agent de maîtrise	Assistant de direction	T2	Assistant de domaine	5	Assistance technique et administrative	1
Agent de maîtrise	Référent métier	T1	Chargé de support technique et qualité	5	Assistance technique et administrative	3
Agent de maîtrise	Assistant marketing offre	T1	Assistant technique et qualité	4	Assistance technique et administrative	1
Agent de maîtrise	Assistant RH com interne	T1	Assistant technique et qualité	4	Assistance technique et administrative	1
Employé	Assistant comm. externe	E4	Assistant administratif	3	Assistance technique et administrative	2

Autres Familles Métiers

Statut	Emploi Miel	Classif. Mutualité	Emploi MH	Classif. IRC	Famille métier	Sous-famille métier	Nb collègues Miel
Employé	Assistant GFN courrier moyens généraux	E3	Gestionnaire flux documentaire	3	Logistique	Flux documentaires	3
Agent de maîtrise	Chargé du contrôle interne	C1	Manager des risques	6	Maîtrise des risques	Risque, contrôle interne et conformité	1
Agent de maîtrise	Chargé du contrôle interne	T2	Chargé du management des risques	5	Maîtrise des risques	Risque, contrôle interne et conformité	1
Cadre Agent de maîtrise	Comptable	C1	Chargé d'expertise comptable	6	Pilotage budgétaire, comptable et financier	Compta. Générale Spécifique	2
Cadre	Responsable comm. ext	C1	Chargé de communication	6	Communication et information	Communication	1
Cadre	Responsable marketing offre	C1	Chargé du marketing opérationnel	6	Offres et Services	Marketing opérationnel	1
Cadre	Chargé de mission	C2	Chargé de mission transfo	6	Transformation	Organisation et animation de la transformation	1

ANNEXE 3
TRANSPOSITION DES CLASSIFICATIONS DES SALAIRES D'AXERIA PREVOYANCE DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE IRC

La classification actuelle de chaque collaborateur d'AXERIA PREVOYANCE sera transposée à un niveau équivalent dans la Convention IRC.

Ci-dessous les niveaux correspondants dans chaque CCN.

Transposition étudiée sous réserve de l'étude de chaque situation individuelle.

CSP	CCN Sociétés d'Assurance	CCN IRC	CSP
Employé	1, 2, 3, 4	1, 2, 3A, 3B, 3C 3 D, 4, 5	Employé Agent de maîtrise
Cadre	5, 6, 7	6, 7, 8	Cadre

Famille Métier Maitrise des risques

Statut	Emploi Axeria	Classif. CCN SA	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Axeria
Cadre	Juriste	5	Juriste	6	Juridique et Gouvernance	1
Cadre	Chargée de gestion délégué	5	Rédacteur Conseil	6	Juridique et Gouvernance	1
Cadre	Chargé de gestion	5	Rédacteur Conseil	6	Juridique et Gouvernance	1
Cadre	Auditeur délégués	5	Auditeur	6	Audit	1
Cadre	Responsable contrôle interne	6	Responsable du management des risques	7	Juridique et Gouvernance	1
Cadre	Médecin conseil	7	Médecin conseil	7	Médecine Conseil	1

Famille Métier Pilotage budgétaire, comptable et financier

Statut	Emploi Axeria	Classif. CCN SA	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Axeria
Employé	Comptable	4	Comptable	4	Comptabilité générale et spécifique	1
Cadre	Comptable	5	Chargé d'expertise comptable	6	Comptabilité générale et spécifique	1

MS

Famille Métier Management

Statut	Emploi Axeria	Classif. CCN SA	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Axeria
Cadre	Responsable Gestions Délégées	6	Responsable de département	7	Management d'activité	1
Cadre	Responsable Comptable	6	Responsable de département	7	Management d'activité	1
Cadre	Directeur Juridique et conformité	7	Directeur d'activité	8	Management stratégique	1
Cadre	Directeur Marketing Développement	7	Directeur d'activité	8	Management stratégique	1
Cadre	Directeur Général adjoint	HC	Directeur de domaine d'activité	8	Management stratégique	1

Famille Métier Pilotage technique et souscription

Statut	Emploi Axeria	Classif. CCN SA	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Axeria
Cadre	Chargé d'études souscription	5	Souscripteur	6	Souscription	1
Cadre	Souscripteur	5	Souscripteur	6	Souscription	1
Cadre	Souscripteur	6	Souscripteur	6	Souscription	1
Cadre	Chargé d'études actuarielles	5	Chargé d'Etudes actuarielles	6	Actuariat	1
Cadre	Chargé d'étude INV REASS	5	Chargé d'Etudes actuarielles	6	Actuariat	1
Cadre	Responsable Technique Inventaire	6	Chargé d'Etudes actuarielles	6	Actuariat	2
Cadre	Manager souscription	7	Expert Etudes actuarielles et souscription	7	Actuariat	1

Famille Métier Assistance Technique et Administrative

Statut	Emploi Axeria	Classif. CCN SA	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Axeria
Employé	Assistante	3	Assistant métier	4	Assistance technique et administrative	1

Autres Familles Métiers

Statut	Emploi Axeria	Classif. CCN SA	Emploi MH	Classif. IRC	Sous-famille métier	Nb collègues Axeria
Cadre	Chef de produit Marketing	5	Chargé d'études et connaissances clients	6	Marketing stratégique	1

