

Protocole d'accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2022

UES MALAKOFF HUMANIS

4 mars 2022

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 « 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 Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Madame Ludivine FAGE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Séverine MAYOR, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Nathalie PIOCHON 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 Monsieur Jean Marc BROCK, Monsieur Fabien CATOIRE, Monsieur Stéphane COQUEREL, Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane DEVEAU et Monsieur Jérôme GROISY 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 Monsieur Olivier CHAUVEUR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Fabrice FRANÇOIS, Monsieur Binh HUYNH, Monsieur Laurent REGNIER et Madame Leila SALHI 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 par Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Elie ASSAAD, Madame Toshani CEOUGNA, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE et Monsieur Romain DESILLE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD** – représentée par Madame Valérie RAHMANI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Monsieur David RUBIN, Monsieur Bruno SORGUE, Madame Stéphanie TORO, Monsieur Olivier VELLARD et Monsieur Lorenzo VILLANI en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,

PREAMBULE

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, 11 février, 17 février et 25 février 2022.

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 2022, 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 au profit des collaborateurs des classes 1 à 7, y compris les alternants, dans les conditions ci-dessous.

Le montant brut annuel de cette augmentation est de 580 euros par salarié.

L'augmentation générale s'applique sur le salaire annuel brut de base théorique y compris ancienneté.

Pour tenir compte des délais de mise en œuvre, cette augmentation sera applicable à effet du 1^{er} avril 2022 et versée sur la paie de mai 2022 aux salariés présents à l'effectif à date du versement.

Les dispositions prévues au présent article s'entendent déduction faite des augmentations conventionnelles de branche éventuellement conclues au titre de l'année 2022.

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 2022, une enveloppe égale à 1,15 % de la masse salariale annuelle brute est consacrée aux augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles sont applicables à effet du 1^{er} mars 2022 et seront distribuées à partir de la paie de mai 2022. Elles s'appliquent sur le salaire réel brut (salaire de base et prime d'ancienneté).

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 en concertation entre la Direction concernée et les services RH, dans le cadre du budget négocié prévu au présent accord, dans un objectif d'équilibre, de cohérence et de valorisation individuelle des salariés.

Elles sont attribuées 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.

Sur cette enveloppe dédiée 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, à l'égard des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption et des salariés exerçant un mandat de représentant du personnel (article 7.2 de l'accord de méthode du 5 mai 2021). 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.

3.2 – Une enveloppe de primes individuelles exceptionnelles

Au titre de l'année 2022, une enveloppe égale à **0,20 %** 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 sont décidés par la hiérarchie.

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

L'ensemble des primes individuelles exceptionnelles prévu au présent article est versé avec la paie du mois de **mai 2022**.

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 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 2019 – 2020 – 2021 soit analysée avec la plus grande attention au cours de l'année 2022.

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

ARTICLE 4 – MISE EN PLACE D'UNE GARANTIE MINIMALE DE REMUNERATION ANNUELLE

Les parties signataires souhaitent mettre en place une mesure sociale spécifique pour les salaires les moins élevés afin de renforcer la politique salariale responsable de l'UES Malakoff Humanis.

Cette mesure a pour objet d'instaurer un complément permettant de garantir une rémunération annuelle brute minimale au sein de l'UES Malakoff Humanis d'un montant de 24 600 €.

Compte tenu des dispositifs de rémunération dont ils disposent au regard de la réglementation actuelle, la garantie minimale de rémunération 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.

Le montant de cette garantie minimale de rémunération est proratisé pour les salariés n'exerçant pas leurs fonctions à temps plein et/ou qui n'ont pas été présents sur tout l'exercice concerné.

Pour effectuer la comparaison, sont pris en compte les éléments du salaire brut suivants perçus par le salarié au cours de l'année concernée :

- le salaire de base ;
- la prime d'ancienneté ;
- la prime de vacances ;
- le 13^{ème} mois ;
- le DHG (Différentiel Historique Garanti).

La comparaison s'effectue sur le cumul des rémunérations dès 2022.

Cette mesure sociale prend la forme sur le bulletin de paie, d'une ligne intitulée « complément garantie minimale de rémunération ».

Ce complément sera versé :

- soit au mois de janvier 2023 au titre de l'exercice 2022,
- soit lors de la sortie des effectifs du salarié concerné.

Compte tenu de son objet de mesure sociale, cette garantie ne modifie pas le taux horaire du salarié. Elle n'est notamment pas prise en compte dans l'assiette de l'indemnité de congés payés, de la prime de vacances et du 13^{ème} mois.

Par dérogation au titre III du présent accord, il est convenu que les dispositions du présent article sont conclues pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 – CLAUSE DE REVOYURE

Afin de tenir compte des incertitudes conjoncturelles sur 2022, les parties conviennent de faire un premier bilan de ces mesures au cours du mois d'octobre 2022. Au cours de cette réunion, il sera notamment procédé à un bilan des engagements prévus à l'article 3.3 du présent accord.

TITRE II – AUTRES MESURES

ARTICLE 6 – ABONDEMENT EXCEPTIONNEL DEDIE AU VERSEMENT DES DROITS INSCRITS AU CET SUR LE PERCO

Pour rappel, les salariés ont la possibilité de monétiser dans le PERCO tout ou partie des droits à congés portés sur le compte épargne temps (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés) dans la limite de 10 jours par an (plafond de 10 jours commun au transfert du CET vers le PERCO et le PER Obligatoire).

Afin de favoriser la constitution par les salariés d'une épargne retraite à des conditions sociales et fiscales attractives, dans le cadre du présent accord, les parties sont convenues de modifier, pour l'année 2022, les modalités de versement des droits inscrits sur le CET au PERCO.

Ainsi, le placement des droits épargnés sur le CET vers le PERCO (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés) exprimé du 1^{er} avril 2022 jusqu'au 31 octobre 2022, donne lieu à l'abondement exceptionnel suivant (dans la limite de 16 % du Plafond Annuel de Sécurité Sociale 2022 soit 6 581,76 €) :

- 1 à 5 jours monétisés dans le PERCO : 50 % d'abondement pour les 5 premiers jours ;
- 6 jours monétisés dans le PERCO : 55 % d'abondement pour le 6^{ème} jour.

Cet abondement exceptionnel n'est pas pris en compte dans l'appréciation du plafond global de 700 € par salarié en principe applicable aux versements au sein du PEE et du PERCO confondus des sommes issues de la participation, de l'intéressement ou du transfert du CET sur le PERCO. Le versement des droits inscrits sur le CET au PERCO pourra ainsi permettre de déroger au plafond global de 700 €.

Les modalités pratiques feront l'objet d'une information collective auprès du personnel.

Afin d'intégrer cette mesure aux dispositifs existants, les avenants visant à modifier :

- l'accord relatif au compte épargne temps au sein de l'UES Malakoff Humanis du 19 décembre 2019 ;
- les accords relatifs à la mise en place d'un PERCO et à la mise en place d'un PEE au sein de l'UES Malakoff Humanis du 3 juin 2019 ;

seront établis concomitamment à la signature du présent accord.

ARTICLE 7 – AUGMENTATION DE LA VALEUR FACIALE DES TITRES-RESTAURANT

La valeur faciale des titres-restaurant est portée à 9,48 €.

La contribution patronale est limitée à 5,69 € compte tenu de la limite d'exonération résultant de la réglementation applicable pour l'année 2022.

Cette mesure sera appliquée sur les titres restaurants attribués au titre du mois d'avril 2022.

ARTICLE 8 – RECONDUCTION DU FORFAIT MOBILITE 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 avaient mis en œuvre, 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.

Pour 2022, le Forfait Mobilités Durables est reconduit et la prise en charge de l'employeur portée à 300 euros maximum par an et par salarié, sous réserve de la production d'une déclaration sur l'honneur.

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 600 € par an et par salarié.

Les modalités de cette prise en charge sont exposées en annexe 2.

ARTICLE 9 – INDEMNISATION DES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

Les dépenses liées au télétravail sont indemnisées sur la base de l'allocation forfaitaire prévue par la réglementation URSSAF.

Afin d'intégrer cette mesure aux dispositifs existants, un avenant visant à modifier l'accord relatif au télétravail au sein de l'UES Malakoff Humanis du 25 octobre 2019 est établi concomitamment à la signature du présent accord.

TITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

Le présent accord sur la négociation annuelle obligatoire est conclu au titre de l'année 2022.

Il est rappelé que les dispositions prévues à l'article 4 sont conclues à durée indéterminée.

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

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

Fait à Paris, le 4 mars 2022 (en 8 exemplaires)

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

Monsieur Olivier RUTHARDT, Directeur Général Adjoint



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT-PSTE

M RAMANADAPOLLE Kumaran



Pour la CFE-CGC IPRC

M _____

Pour la CGT

M _____

Pour la CGT - FO

M _____

Pour l'UNSA FESSAD

M RUBIN



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
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

MODALITES DE PRISE EN CHARGE DU FORFAIT MOBILITES DURABLES (RAPPEL ACCORD NAO 2021)

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 ont mis 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.

➤ 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.

➤ Montant

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 600 € par an et par salarié.

➤ Modalités de versement

Le versement intervient sur la paie du mois de novembre 2022 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.

➤ 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.