

Accord d'intéressement au sein de l'UES Malakoff Humanis pour les exercices 2022, 2023 et 2024

UES MALAKOFF HUMANIS

17/06/2022

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 Binh HUYNH, Monsieur Naïm LAMIMAR, 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 Monsieur David RUBIN en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Anne LAMBERT, Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Valérie RAHMANI, Monsieur Jérôme SCHENCK, Monsieur Laurent TOUSSAINT et Monsieur Lorenzo VILLANI en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,

D'autre part,

SOMMAIRE

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
Article 1.1 : Champ d'application.....	4
Article 1.2 : Durée de l'accord	4
ARTICLE 2 : CARACTÉRISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT	4
ARTICLE 3 : CALCUL DE L'INTERESSEMENT.....	5
Article 3.1 : Montant de l'enveloppe globale d'intéressement et de participation	5
Article 3.2 : Modalités de calcul du montant de l'enveloppe d'intéressement à distribuer	5
ARTICLE 4 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT	8
Article 4.1 : Bénéficiaires	8
Article 4.2 : Modalités de répartition individuelle.....	8
4.2.1 Répartition effectuée proportionnellement au salaire	9
4.2.2 Répartition effectuée proportionnellement à la durée de présence	9
4.2.3 Plafond des droits individuels.....	10
Article 4.3 : Date de versement	10
Article 4.4 : Modalités de versement des droits.....	10
ARTICLE 5 : MODALITÉS D'INFORMATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD	11
Article 5.1 : Information des salariés	11
Article 5.2 : Suivi de l'application de l'accord	11
ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES.....	11
Article 6.1 : Modification - Dénonciation.....	11
Article 6.2 : Différends - dépôt.....	12
ANNEXE 1	13
ANNEXE 2	14
ANNEXE 3	23

M
POT

M. / S.
K.D.

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le dispositif global d'épargne salariale négocié en faveur de l'ensemble des collaborateurs de l'UES Malakoff Humanis. A ce titre, il est rappelé la mise en œuvre d'une enveloppe globale de la masse salariale à distribuer au titre de l'intéressement et de la participation.

Les parties signataires ont souhaité réaffirmer leur volonté d'associer le personnel aux progrès des entités visées à l'article 1.1, en reconduisant un régime d'intéressement.

Cet intéressement a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à l'amélioration des résultats et des performances. Il apporte une reconnaissance particulière du niveau de réalisation collective des objectifs à atteindre, qui est la résultante de la contribution de chaque salarié.

Cet accord est conclu conformément aux articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Les modalités de calcul de l'intéressement tiennent compte de la nécessité d'améliorer constamment la performance au regard des objectifs et des perspectives de croissance.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent, sous réserve des dispositions de l'article 4.1, à l'ensemble des personnes morales composant l'UES Malakoff Humanis telles que définie par l'accord d'entreprise du 27 novembre 2018 et son avenant n°1 du 14 avril 2022 (dont la liste figure en Annexe 1) et de leur personnel.

L'UES Malakoff Humanis est dénommée « Entreprise » dans le présent texte.

Article 1.2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2022. Il s'applique donc aux exercices civils 2022, 2023 et 2024, chaque exercice commençant le 1^{er} janvier et se terminant le 31 décembre.

Toutefois, sa validité est subordonnée au bénéfice des avantages sociaux et fiscaux prévus par la législation applicable à l'intéressement à la date de signature du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais en cas de changement de la législation afin d'étudier les éventuelles adaptations du présent accord qui pourraient être décidées, dans les conditions définies à l'article 6.1.

ARTICLE 2 : CARACTÉRISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT

Le montant de l'intéressement dépend exclusivement des modalités de calcul définies par le présent accord. Il est lié à la situation propre à chaque exercice. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les salariés en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans les entités visées à l'article 1.1 ou qui deviendraient obligatoires en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il est cependant assujéti, en application des règles en vigueur, à la CSG ainsi qu'à la CRDS. Les sommes versées au titre de l'intéressement sont également assujéties au forfait social dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

L'intéressement versé aux salariés est soumis à l'impôt sur le revenu des bénéficiaires, sauf versement sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne pour la retraite collectif dans les délais requis.

ARTICLE 3 : CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Article 3.1 : Montant de l'enveloppe globale d'intéressement et de participation

Il est rappelé que les dispositifs de participation et d'intéressement applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Malakoff Humanis sont construits sur le principe suivant : une enveloppe globale maximale à distribuer au titre de la participation et de l'intéressement.

L'enveloppe globale maximale au titre de la participation et de l'intéressement est égale à :

- 6,8 % de la masse salariale brute imposable pour l'exercice 2022 ;
- 6,9 % de la masse salariale brute imposable pour l'exercice 2023 ;
- 7 % de la masse salariale brute imposable pour l'exercice 2024.

Ainsi : Participation (P) + Intéressement (I) = X% de la masse salariale brute imposable au maximum (6,8 % en 2022 ; 6,9 % en 2023 et 7 % en 2024)

Les modalités de calcul de l'enveloppe d'intéressement à distribuer sont les suivantes :

1^{ère} étape : calcul de la réserve spéciale de participation (P)

2^{ème} étape : calcul de l'enveloppe maximum de l'intéressement (I) = X % MS - le montant de P

3^{ème} étape : calcul de l'enveloppe d'intéressement à distribuer = (I) * X % correspondant au taux d'atteinte des critères.

Article 3.2 : Modalités de calcul du montant de l'enveloppe d'intéressement à distribuer

Le calcul du montant de l'intéressement effectivement distribué repose sur l'atteinte d'objectifs liés à des indicateurs financiers ainsi qu'à des indicateurs de performance considérés comme représentatifs de l'ensemble des activités des collaborateurs des entités visées à l'article 1.1.

Le montant de l'enveloppe d'intéressement exprimé en pourcentage de la masse salariale brute imposable des entités visées à l'article 1.1 tel que définie à l'article 3.1 est distribuable selon le taux d'atteinte fixé pour chacun des indicateurs et définis ci-après.

➤ Les indicateurs liés aux résultats financiers retenus sont :

- ✦ Assurance Résultat récurrent combiné du Groupe Malakoff Humanis avant impôt (fiche 1)
- ✦ Retraite Résultats Dépenses de gestion des régimes AGIRC ARRCO (fiche 2)
- ✦ Assurance Respect du budget des charges courantes (fiche 3)

➤ Les indicateurs de performance retenus sont les suivants :

- ✦ Assurance Chiffre d'affaires récurrent combiné du Groupe Malakoff Humanis (fiche 4)
- ✦ Assurance Prestation Santé : délai de traitement des décomptes manuels santé (fiche 5.1)
- ✦ Assurance Prestation prévoyance : délai de traitement des IJ (ouvertures et suites) (fiche 5.2)
- ✦ Assurance Taux de disponibilité des applications critiques ou serveurs (ouvertures et suites) (fiche 5.3)
- ✦ Assurance Satisfaction Clients B2B (fiche 5.4)
- ✦ Assurance Satisfaction Clients s B2B2C (fiche 5.5)
- ✦ Assurance NPS Client B2B (indicateur de surperformance) (fiche 5.6)
- ✦ Retraite Taux de dossiers de liquidation payés dans les délais (date d'effet sur les 6 derniers mois ou à venir) (fiche 6.1)
- ✦ Retraite Impact financier des dossiers en anomalie (fiche 6.2)
- ✦ Retraite Assurer la mise à jour des comptes de droits des salariés pour mieux les informer (fiche 6.3)
- ✦ Retraite Part de rectifications de carrières traitées dans le délai défini (fiche 6.4)

➤ Les indicateurs RSE retenus sont les suivants :

- ✦ Formation des managers à la prévention de l'absentéisme (fiche 7.1)
- ✦ Formation/sensibilisation des salariés à la démarche RSE (fiche 7.2)

M
BA
MM - 1/3
U.S.

Thème	Indicateurs	N°	Objectifs 2022	Seuils 2022 CIBLE	Poids de l'indicateur
Résultats financiers	Résultat récurrent combiné du Groupe Malakoff Humanis avant impôt.	1	150 M€	≤ 0M€ : 0% > 0M€ et < 51M€ : 2% ≥ 51M€ et < 101M€ : 4% ≥ 101M€ et < 150M€ : 6% ≥ 150M€ : 7%	7%
	Dépenses de gestion des régimes AGIRC ARRCO	2	350 M€	≤ 350M€ : 14% > 350M€ et ≤ à 356M€ : 10% > 356M€ et ≤ à 363M€ : 5% > 363M€ : 0%	14%
	Respect du budget des charges courantes	3	745 M€	≤ 745M€ : 14% > 745M€ et ≤ à 760M€ : 10% > 760M€ et ≤ à 775M€ : 5% > 775M€ : 0%	14%
Développement Commercial	Chiffre d'affaires récurrent combiné du Groupe Malakoff Humanis	4	6 280 M€	≤ 5766 M€ : 0% > 5766 M€ et < 5867 M€ : 2% ≥ 5867 M€ et < 5968 M€ : 4% ≥ 5968 M€ et < 6068 M€ : 6% ≥ 6068 M€ et < 6169 M€ : 10% ≥ 6169 M€ et < 6280 M€ : 12% ≥ 6280 M€ : 14%	14%
Qualité de service Client Assurance	Prestations Santé : délai de traitement des décomptes et des devis santé	5.1	≤ 9 jours calendaires	≤ 9 jours calendaires : 5% > 9 jours calendaires et < à 9,71 jours calendaires : 3,75 % ≥ 9,71 jours calendaires et < à 10,43 jours calendaires : 2,75 % ≥ 10,43 jours calendaires et < à 11,14 jours calendaires : 1,75 % ≥ 11,14 jours calendaires : 0%	5%
	Prestations prévoyance : délai de traitement des U (ouvertures et suites)	5.2	≤ 15 jours calendaires	≤ 15 jours calendaires : 5% > 15 jours calendaires et < à 15,95 jours calendaires : 3,5% ≥ 15,95 jours calendaires et < à 16,9 jours calendaires : 2% ≥ 16,9 jours calendaires : 0%	5%
	Taux de disponibilité des applications critiques ou serveurs	5.3	≥ 99,7%	≤ 98,9% : 0% > 98,9% et < 99,1% : 1% ≥ 99,1% et < 99,4% : 2% ≥ 99,4% et < 99,7% : 3% ≥ 99,7% : 4%	4%
	Satisfaction Client B2B	5.4	≥ 80%	≥ 80% : 5% < 80% et ≥ 76% : 4% < 76% et ≥ 74% : 3% < 74% et ≥ 72% : 2% < 72% et ≥ 70% : 1% < 70% : 0%	5%
	Satisfaction Client B2B2C	5.5	≥ 85%	≥ 85% : 5% < 85% et ≥ 82% : 4% < 82% et ≥ 81% : 3% < 81% et ≥ 80% : 2% < 80% et ≥ 79% : 1% < 79% : 0%	5%
	NPS Client B2B (indicateur de surperformance)	5.6	≥ 0%	≥ 0% : 5% < 0% : 0%	5% (sans pouvoir excéder 24% au total de la performance Qualité de service Assurance)
Qualité de service Client Retraite	Garantir la continuité des ressources : Taux de dossiers de liquidation payés dans les délais	6.1	≥ 92%	< 88,2% : 0% ≥ 88,2% et < 90,1% : 2,5% ≥ 90,1% et < 92% : 3,5% ≥ 92% : 5%	5%
	Assurer la qualité des liquidations - Impact financier des dossiers en anomalie	6.2	≤ 0,27%	≤ 0,27% : 6% > 0,27% et ≤ à 0,29% : 4% > 0,29% et ≤ à 0,31% : 2% > 0,31% : 0%	6%
	Assurer la mise à jour des comptes de droits des salariés pour mieux les informer	6.3	≥ 95%	< 82% : 0% ≥ 82% et < 85% : 2% ≥ 85% et < 90% : 3% ≥ 90% et < 95% : 4% ≥ 95% : 5%	5%
	Part de rectifications de carrières traitées dans le délai défini	6.4	≥ 90%	< 82,4% : 0% ≥ 82,4% et < 85,2% : 2% ≥ 85,2% et < 90% : 4% ≥ 90% : 5%	5%
RSE	Formation des managers à la prévention de l'absentéisme	7.1	≥ 94%	< 50% : 0% ≥ 50% et < 75% : 1% ≥ 75% et < 92% : 2% ≥ 92% et < 94% : 2,5% ≥ 94% : 3%	3%
	Formation/sensibilisation des salariés à la démarche RSE	7.2	≥ 94%	< 50% : 0% ≥ 50% et < 75% : 1% ≥ 75% et < 92% : 2% ≥ 92% et < 94% : 2,5% ≥ 94% : 3%	3%

Accord d'intéressement au sein de l'UES Malakoff Humanis pour les exercices 2022, 2023 et 2024

M
100

M. B.

(K-D)

Les indicateurs ci-dessus définis sont dissociables et indépendants. Ainsi l'atteinte des objectifs assignés à l'un d'entre eux suffit à déclencher le versement de la part d'intéressement correspondant au coefficient attribué aux indicateurs concernés.

Une surperformance sur l'indicateurs 5.6 permet de compenser l'éventuelle atteinte partielle des autres indicateurs de performance « Qualité de service client Assurance ».

Le taux d'atteinte global des indicateurs est plafonné à 100%.

Pour les exercices 2023 et 2024, les parties conviennent que les objectifs et les seuils d'atteinte associés à chacun des indicateurs seront fixés par voie d'avenant à conclure avant le 30 juin de l'exercice concerné.

Les parties signataires conviennent par ailleurs d'examiner, chaque année, la pertinence du maintien des différents indicateurs et leur éventuel remplacement.

ARTICLE 4 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Article 4.1 : Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'intéressement les salariés :

- ✦ Des personnes morales entrant dans le champ d'application du présent accord tel que défini à l'article 1.1,
- ✦ Justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'une ou plusieurs des entités visées à l'article 1.1 du présent accord, dans les conditions définies ci-après.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail (CDI, CDD y compris les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation) exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

En cas de rupture du contrat de travail, la période de préavis, exécutée ou non, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les salariés travaillant sous contrat à temps partiel ou à durée déterminée bénéficient de plein droit de l'accord, sous réserve de la condition d'ancienneté susvisée.

Article 4.2 : Modalités de répartition individuelle

Le montant global de l'intéressement telle qu'il est défini à l'article 3 du présent accord est réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

- pour 50% proportionnellement au salaire brut perçu
- pour 50% en fonction de la durée de présence au cours de l'exercice.

Pour les salariés bénéficiant d'une reprise d'ancienneté obtenue au sein de l'une des entités appartenant au périmètre de combinaison des résultats, le calcul de la prime sera limité aux salaires et aux périodes de présence acquis au sein de l'une des entités visées à l'article 1-1 du présent accord.

M. P.
V.S.

4.2.1 Répartition effectuée proportionnellement au salaire

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de l'enveloppe d'intéressement est égal au salaire annuel brut perçu au cours de l'exercice au titre du salaire de base, de la prime d'ancienneté, du 13^{ème} mois et de la prime de vacances (à l'exclusion des reliquats ou rappels ne correspondant pas à l'exercice concerné). Pour les périodes d'absences pour congé maternité, paternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

4.2.2 Répartition effectuée proportionnellement à la durée de présence

La durée de présence au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif ou assimilées.

Sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article L. 3314-5 du Code du travail ainsi qu'aux dispositions réglementaires relatives à l'épargne salariale, les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés ; exercice de mandats de représentation du personnel, mandats externes de conseillers prudhommes sous réserve que l'information ait été transmise à l'employeur et que les enregistrements des salariés aient été opérés par eux-mêmes dans l'outil de gestion des temps ; congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de deuil ainsi que les périodes d'absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).

Les parties conviennent que sont également assimilés à du temps de travail effectif l'exercice des mandats prévus par les dispositions de branche par les articles 2, 3.1, 4 et 10 du Chapitre II (Droit syndical) de la CCN des IRC.

Les parties conviennent que sont également assimilées à du temps de travail effectif les absences liées à l'exercice des mandats externes au sein d'organismes paritaires sous réserve que l'information ait été transmise à l'employeur et que les enregistrements des salariés aient été opérés par eux-mêmes dans l'outil de gestion des temps.

Sont assimilées à du temps de travail effectif les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées au moyen du Compte Épargne Temps.

À titre dérogatoire, les parties signataires conviennent enfin que :

- ✦ les premiers jours d'absence pour cause de maladie non professionnelle sont assimilés à du temps de travail effectif, dans la limite de 5 jours au total pour l'exercice ;
- ✦ les absences pour cause de maladie non professionnelle supérieures à 90 jours calendaires continus ou discontinus sont également assimilées à du temps de travail effectif, dès lors que le salarié a été effectivement présent au moins 90 jours calendaires continus ou discontinus au cours de l'exercice ;
- ✦ les absences pour cause de congés exceptionnels visés par les articles 22.1, 22.2 et 22.2 bis de la CCN des IRC, les articles 34.1 et 34.2 de la CCN des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et par les dispositions de l'accord sur les congés exceptionnels au sein de l'UES Malakoff Humanis du 19 décembre 2019 (tels que congés pour enfants malades, autorisations d'absence enfant handicapé, rentrée scolaire, maternité/paternité/adoption, congé examen) sont assimilées à du temps de travail effectif sans limitation de durée ;

M. P.
K.S.

- ✦ les absences pour cause de congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale au bénéfice des salariés ayant le statut d'aidant tels que visés aux articles L. 1225-62, L. 3142-6 et L. 3142-16 du Code du travail sont assimilées à du temps de travail effectif sans limitation de durée ;

La quote-part individuelle d'intéressement liée à la durée de présence est égale au rapport entre le nombre de jours calendaires de présence tel que défini ci-dessus et le nombre de jours calendaire de l'exercice.

4.2.3 Plafond des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme supérieure à un plafond fixé par le Code du travail à trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale en vigueur sur l'année de référence.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'exercice, le plafond défini ci-dessus est réduit prorata temporis.

Article 4.3 : Date de versement

L'intéressement est versé aux salariés bénéficiaires, dès que sont connus les éléments de calcul servant à la détermination de son montant et au plus tard avant le 31 mai de l'année suivant la clôture de l'exercice.

Tout versement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de salaire, remise à chaque bénéficiaire, indiquant le montant de l'intéressement (montant global et montant individuel) et le montant retenu de CSG et CRDS.

Article 4.4 : Modalités de versement des droits

L'intéressement peut être versé selon l'une des modalités suivantes :

- ✦ Versement sous forme de prime assujettie à la CSG ainsi qu'à la CRDS et soumise à l'impôt sur le revenu des bénéficiaires ;
- ✦ Versement sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou sur le plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son attribution, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Il est précisé que le montant brut sera soumis à la CSG et à la CRDS et que le montant net sera directement versé sur le PEE et/ou le PERCO.
Le versement de l'intéressement ne s'impute pas sur le montant maximum des versements volontaires que peuvent effectuer les salariés dans la limite d'un quart du salaire annuel brut.
- ✦ Versement sur le Compte Épargne Temps (après assujettissement à la CSG ainsi qu'à la CRDS et soumission à l'impôt sur le revenu des bénéficiaires).

À défaut de réponse et d'option du salarié dans un délai de 15 jours suivant l'envoi de la fiche d'information (la date mentionnée sur la fiche d'information faisant courir ledit délai), la prime d'intéressement sera affectée sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE), sur le fonds monétaire et sera indisponible durant la période de blocage prévue par ce plan, sauf cas de déblocages anticipés énumérés à l'article R. 3324-22 du Code du travail.

M. P.
M.
U.D.

ARTICLE 5 : MODALITÉS D'INFORMATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 5.1 : Information des salariés

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

Chaque salarié se voit remettre à l'occasion de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance du personnel via le site intranet de l'entreprise.

Avec l'accord du bénéficiaire concerné, la remise de la fiche visée à l'article 4.3 peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'une des entités visées à l'article 1.1 avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, celle-ci prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Article 5.2 : Suivi de l'application de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par la sous-commission de suivi du bloc 1 « partage de la valeur ajoutée : participation, intéressement, dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne salariale ».

Elle assure le suivi de l'application du présent accord et de l'accord relatif à la participation, selon les modalités suivantes :

- ✦ elle se réunit au plus tard la première quinzaine d'octobre de l'année N afin d'examiner le niveau d'atteinte prévisionnel des objectifs annuels de l'accord d'intéressement ;
- ✦ elle se réunit au plus tard la deuxième quinzaine de mars de l'année N+1 pour prendre connaissance, à la clôture de chaque exercice, des éléments chiffrés déterminant le montant de l'enveloppe globale à distribuer au titre de la participation et de l'intéressement ainsi que les montants moyens versés aux salariés.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 6.1 : Modification - Dénonciation

Durant sa période d'application, le présent accord et ses annexes ne peuvent être modifiés que par décision de l'ensemble des parties signataires, cette modification devant donner lieu à un avenant conclu dans les mêmes formes que l'accord lui-même.

Les parties au présent accord conviennent d'étudier annuellement l'opportunité de réviser les modalités de calcul et le montant global de l'intéressement distribuable. À cet effet, les parties conviennent de se revoir au cours du premier semestre de chaque exercice. Toute éventuelle adaptation fera l'objet d'un avenant au présent accord.

De même, durant sa période d'application, le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires, cette dénonciation devant être notifiée à la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS).

Article 6.2 : Différends - dépôt

Si un différend concernant l'application du présent accord apparaît entre les parties signataires, les intéressés s'efforceront de le régler à l'amiable.

En cas d'échec du règlement amiable, le différend sera porté devant la juridiction compétente.

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. 3345-2 et D. 3345-5 du Code du travail, il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 17 juin 2022

(en 8 exemplaires)

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

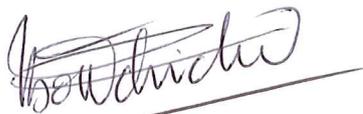
Monsieur Olivier RUTHARDT



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT-PSTE

M Menouar Boutchiche



Pour la CGT

M _____

Pour la CFE-CGC IPRC

M Le Karim DESLIENS

P.O.


Pour la CGT - FO

M Elie ASSAAD



Pour l'UNSA FESSAD

M _____



ANNEXE 1
Liste des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis à la date de signature
du présent 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
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284

BA
M.B.
K.D.

ANNEXE 2
DESCRIPTION DES INDICATEURS

Fiche 1	Assurance - Résultat récurrent combiné du Groupe Malakoff Humanis avant impôt
Direction en charge de sa production	Direction Financière
Définition de l'indicateur	Cet indicateur est le reflet de la performance opérationnelle des entités faisant partie du périmètre de combinaison au travers de la capacité à piloter le résultat des opérations, à maîtriser les frais de gestion et à dégager un résultat financier.
Mode de calcul	Il est calculé comme le résultat combiné du groupe retraité des éléments exceptionnels (*) afin que seule la performance opérationnelle soit mesurée.
Période de calcul de référence	Objectif annuel
Source de données utilisée pour le calcul	Comptes certifiés du groupe après reclassement des éléments exceptionnels. Indicateur lisible directement dans la présentation économique des comptes faite aux administrateurs.
Poids de l'indicateur	7%
<p>* Par éléments exceptionnels, il est entendu notamment :</p> <p>Pour les cotisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les boni/ mali sur cotisations (écart entre les provisions de cotisation (Provisions pour Cotisations à Emettre ou Primes acquises non émises) estimées en fin d'année et les primes réellement encaissées l'année suivante au titre de l'exercice passé. C'est cet écart qui est classé en non récurrent car il est relatif au chiffre d'affaires n-1 • Les cotisations faisant l'objet d'une neutralisation dans le cadre de montages commerciaux : contrats pris en affaires directes puis cédés et repris ensuite en acceptation et pour lesquels les prestations et les frais sont déjà pris en compte dans les affaires directes. • Tout élément, jugé non récurrent, par exemple les entrées de portefeuille. <p>Pour la charge de sinistres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dotations/ reprises de provisions sur exercices antérieurs • Les prestations faisant l'objet d'une neutralisation dans le cadre de montages commerciaux • Tout élément, jugé non récurrent, par exemple toute dotation/ reprise de provisions pour aléa technique, ou dotation/ reprise de provisions techniques liées à des changements de contexte, notamment réglementaires. <p>Pour les frais de gestion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certains projets clairement identifiés, • Les commissions faisant l'objet d'une neutralisation dans le cadre de montages commerciaux • Les commissions sur exercices antérieurs, • Les provisions de frais de gestion liées aux variations de provisions pour sinistres à payer classées en exceptionnel (ex: sur contrats non réglés) 	

M. J.
C. D.

Fiche 2	Retraite - Dépenses de gestion des régimes AGIRC ARRCO
Direction en charge de sa production	Direction Financière
Définition de l'indicateur	Indicateur correspondant à l'objectif 1- Performance économique - du contrat d'objectifs et de moyens. Cet indicateur est le reflet de la performance opérationnelle des fonds de gestion des deux IRC au travers de la capacité à maîtriser les frais de gestion par rapport à la trajectoire fixée par l'Agirc-Arrco
Mode de calcul	Il correspond aux montants des charges nettes combinées des fonds de gestion des institutions HR AGIRC ARRCO et MM AGIRC ARRCO
Période de calcul de référence	Objectif annuel
Source de données utilisée pour le calcul	Comptes certifiés
Poids de l'indicateur	14%

Fiche 3	Assurance - Respect du budget des charges courantes
Direction en charge de sa production	Direction Financière
Définition de l'indicateur	Respect du budget de charges récurrentes Assurance voté par le Conseil SGAM MH. L'objectif est que le réalisé soit inférieur ou égal au budget voté. Le budget des charges récurrentes pris en compte comprend <ul style="list-style-type: none"> - les charges (yc charges projet) , incluses dans le budget AMAP - les charges dites « hors AMAP » directement facturées aux entités non employeurs, telles que certaines taxes - les charges remontées par les entités partenaires faisant partie du périmètre de combinaison
Mode de calcul	Le calcul se basera sur les comptes de l'année approuvés par l'instance qui en a la responsabilité en ne tenant compte que du périmètre dans la cible. En cas de changement de périmètre, la Direction Financière présentera les reclassements permettant la comparaison avec le budget initial.
Période de calcul de référence	1er janvier- 31 décembre
Source de données utilisée pour le calcul	Présentations aux conseils d'administration
Poids de l'indicateur	14%

M
FR
M. B.
K.D.

Fiche 4	Assurance - Chiffre d'affaires récurrent combiné du Groupe Malakoff Humanis
Direction en charge de sa production	Direction Financière
Définition de l'indicateur	Cet indicateur mesure le chiffre d'affaires récurrent combiné du Groupe Malakoff Humanis. Il mesure les efforts du Groupe à capter de nouveaux prospects afin de développer son activité (impact de la production brute) mais également à agir efficacement sur son stock (maîtrise des résiliations et du processus de révision tarifaire et de redressements)
Mode de calcul	Il correspond aux cotisations acquises retraitées des éléments exceptionnels de type boni/ mali sur cotisations, autres éléments sur exercices antérieurs tels que des annulations de créances et opérations non récurrentes comme les entrées de portefeuille
Période de calcul de référence	Objectif annuel
Source de données utilisée pour le calcul	Comptes certifiés du groupe après reclassement des éléments exceptionnels. Indicateur lisible directement dans la présentation économique des comptes faite aux administrateurs.
Poids de l'indicateur	14%

Fiche 5.1	Assurance - Délai de traitement moyen des décomptes et devis santé
Direction en charge de sa production	Direction Relations et Opérations Clients - DROC
Définition de l'indicateur	Délai moyen de traitement des décomptes et devis manuels et automatisés (hors traitements Noémie et Viamédis) en santé (hors tiers payant) y compris les dossiers SNR gérés en interne (hors gestion pour compte de tiers) donnant lieu à remboursement aux assurés. La part automatisée correspond aux traitements réalisés par les robots.
Mode de calcul	Le calcul est réalisé de manière hebdomadaire sur les différents outils de gestion du Groupe : - Cap Santé - Pléiade Le résultat est égal à la moyenne des indicateurs de chacun de ces outils sur la période d'observation, pondérés par le nombre de décomptes manuels ayant donné lieu à un remboursement aux assurés pendant cette même période.
Période de calcul de référence	Sur une année complète de la semaine 1 à la semaine 52
Source de données utilisée pour le calcul	Le recueil s'effectue à partir des infocentres : - Cap Santé : Tables unitaires Cap Santé - Pléiade : MDD154 (EPM)
Poids de l'indicateur	5%

Fiche 5.2	Assurance - Délai de traitement des IJ prévoyance (ouvertures et suites)
Direction en charge de sa production	Direction Technique Indemnisation et Médicale - DTIM
Définition de l'indicateur	Délai moyen de traitement des prestations indemnités journalières ouvertures et suites gérées en interne (hors gestion pour compte de tiers).
Mode de calcul	Le calcul est réalisé de manière hebdomadaire sur les différents outils de gestion du Groupe pour prestations IJ ouverture et suites (hors contrats courtés gérés dans l'outil Quatrem dans lequel le calcul des délais ne sont réalisables): - SIP - Pléiade Le résultat est égal à la moyenne des indicateurs de chacun de ces outils sur la période d'observation, pondérés par le nombre de traitements pendant cette même période.
Période de calcul de référence	Sur une année complète de la semaine 1 à la semaine 52
Source de données utilisée pour le calcul	Le recueil s'effectue à partir des infocentres : - CLONE DU SIP : Tables unitaires - Pléiade : MDD644 (EPM)
Poids de l'indicateur	5%

Fiche 5.3	Assurance - Taux de disponibilité des applications critiques
Direction en charge de sa production	Direction des Système d'information
Définition de l'indicateur	Taux de disponibilité des applications critiques au niveau du serveur sur G3C-CMS-CAPsanté - RP-SIP -ToutM-G2A-I2E- PULSE- Graph Talk AIA- PLEIADE_AD- JOACHIM- e-SRC- Site internet corporate MMH- CASHPOOLER- SAGE SBE- Espace Client Assuré - Access MM
Mode de calcul	Il s'agit de diviser la somme des durées d'indisponibilité des applications par la somme des durées de leur plage de service. A noter les opérations de maintenance planifiées ne sont pas comptabilisées dans les indisponibilités.
Période de calcul de référence	Sur une année complète du 01/01 au 31/12
Source de données utilisée pour le calcul	Pour les applications G3C-CMS-CAPsanté - RP-SIP-ToutM-G2A-I2E- PULSE- Graph Talk AIA - Cashpooler et Access MM, le temps d'indisponibilité d'une application débute à la déclaration d'un incident général et s'arrête à la validation utilisateur du rétablissement du service. L'ensemble des incidents sont renseignés dans l'outil Easyvista. Pour les applications PLEIADE_AD- JOACHIM, e-SRC, site internet corporate MMH - SAGE SBE- Espace Client Assuré, le temps d'indisponibilité est calculé par des sondes qui testent toutes les 10 min la disponibilité de l'application.
Poids de l'indicateur	4%

M. P.
K.D.

Fiche 54	Assurance – Satisfaction Clients B2B
Direction en charge de sa production	Direction Operations Assurance et Relation Client - DOARC
Définition de l'indicateur	Mesure de la satisfaction globale des clients B2B
Mode de calcul	Résultats du baromètre à froid réalisé annuellement
Période de calcul de référence	Baromètre réalisé au cours de l'exercice 2022
Source de données utilisée pour le calcul	Baromètre annuel de satisfaction client
Poids de l'indicateur	5%

Fiche 55	Assurance – Satisfaction Clients B2B2C
Direction en charge de sa production	Direction Operations Assurance et Relation Client - DOARC
Définition de l'indicateur	Taux de satisfaction des clients B2B2C
Mode de calcul	Résultats du baromètre à froid réalisé annuellement
Période de calcul de référence	Baromètre réalisé au cours de l'exercice 2022
Source de données utilisée pour le calcul	Baromètre annuel de satisfaction client
Poids de l'indicateur	5%

M
AZ
M-β
G.D

Fiche 5.6	Net Promoteur Score (NPS) client B2B
Direction en charge de sa production	Direction Operations Assurance et Relation Client - DOARC
Définition de l'indicateur	Mesure de la satisfaction globale des clients B2B
Mode de calcul	<p>Enquête composée d'une seule question : « Sur une échelle de 0 à 10, (10 étant la valeur la plus élevée), souhaiteriez-vous nous recommander à vos collègues et amis ? ».</p> <p>Les réponses sont classées en 3 catégories : détracteurs, passifs et promoteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les détracteurs sont ceux qui ont donné une note inférieure ou égale à 6, • Les passifs ont donné une note de 7 ou 8 (neutres), • Enfin, les promoteurs sont ceux dont la note est de 9 ou 10. <p>Le NPS est obtenu en soustrayant le pourcentage de détracteurs du pourcentage de promoteurs.</p>
Période de calcul de référence	Objectif annuel
Source de données utilisée pour le calcul	Enquête annuelle
Poids de l'indicateur	5% (sans pouvoir excéder 24% au total de la performance Qualité de service Assurance)

Fiche 6.1	Retraite - Garantir la continuité des ressources - Part des dossiers de droits directs déposés dans les délais et payés dans les délais – avec date d'effet sur les 6 derniers mois ou à venir
Direction en charge de sa production	Direction de la Retraite Complémentaire et Action Sociale (RC&AS)
Définition de l'indicateur	<p>Indicateur correspondant à l'objectif 1- Futurs Retraités- du contrat d'objectifs et de moyens 2019-2022 : Part des dossiers de droits directs déposés dans les délais et payés dans les délais avec date d'effet sur les 6 derniers mois ou à venir</p> <p>Le périmètre des dossiers de l'indicateur COM est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les dossiers déposés au moins un mois avant la date d'effet; - tous les dossiers de "Droits directs" du processus Liquidation Retraite Complémentaire; - prise en compte des 1ers paiements des pensions Arrco + pensions Agirc + pensions Régime Agirc-Arrco; - Exclusions des types de dossiers suivants : Versements uniques (<100pts ARRCO; <500pts AGIRC; <100pts AA), Résidents hors de France (RHF,SRHF), Expatriés (CRE/IRCAFEX), Coordination européenne, réversions & IEG, Nouvelle Calédonie et Saint Pierre et Miquelon
Mode de calcul	<p>Performance annuelle.</p> <p>Numérateur : Nombre de dossiers de droits directs déposés au moins 1 mois avant la date d'effet et payés le mois qui suit celui date d'effet-</p> <p>Dénominateur : Nombre de dossiers de droits directs déposés au moins 1 mois avant la date d'effet et payés par 1er paiement- Dossiers avec une date d'effet récente (moins de 6 mois) - cumul</p>
Période de calcul de référence	Année civile
Source de données utilisée pour le calcul	Calcul réalisé par la Fédération AGIRC ARRCO et transmis tous les mois aux Groupes de Protection Sociale.
Poids de l'indicateur	5%

M
PK

M-β
U'D

Fiche 6.2	Retraite - Assurer la qualité des liquidations - Impact financier des dossiers en anomalie
Direction en charge de sa production	Direction de la Retraite Complémentaire et Action Sociale (RC&AS)
Définition de l'indicateur	Indicateur correspondant à l'objectif 6- Futurs Retraités - du contrat d'objectifs et de moyens 2019-2022 : Impact financier des dossiers en anomalie Indicateur calculé par la Fédération Agirc-Arrco et issu des déclarations suite au contrôle normé de l'échantillon de dossiers de liquidation.
Mode de calcul	Au numérateur : l'impact financier correspond à l'impact des anomalies des dossiers liquidés comptabilisés en points retraites multiplié par la valeur du point au début de la période de référence. Après un premier calcul d'impact par dossier (en valeur relative), on réalise une somme (en valeur absolue) des impacts de chaque groupe. Au dénominateur : le calcul se fait en prenant le "total des points avant contrôle" pour l'ensemble des dossiers liquidés examinés multiplié par la valeur du point au début de la période de référence. Hors périmètre : IEG (industries électriques et gazières), Nouvelle Calédonie et Saint Pierre et Miquelon
Période de calcul de référence	Année civile
Source de données utilisée pour le calcul	Echantillon de dossiers des contrôles normés de la Fédération. Calcul trimestriel effectué par la Fédération Agirc-Arrco et transmis aux Groupes de Protection Sociale.
Poids de l'indicateur	6%

Fiche 6.3	Retraite - Assurer la mise à jour des comptes de droits des salariés pour mieux les informer
Direction en charge de sa production	Direction de la Retraite Complémentaire et Action Sociale (RC&AS)
Définition de l'indicateur	Il s'agit du taux de calcul des points cotisés (cotisations versées en 2020 et converties en points 2021) par les entreprises du portefeuille MH. Indicateur construit par la Fédération compte tenu de l'évolution du processus RNGD
Mode de calcul	Ce calcul est effectué sur la base du ratio entre le nombre d'individus chargés dans le RNGD rapporté au nombre d'individus total présents sur les DSN et DADS (dédoublonnés). Numérateur : total individus (DADS-U + DSN) basculés dans le RNGD Dénominateur : total individus (DADS-U + DSN) dédoublonnés, dont multi-GPS, présents dans les déclarations.
Période de calcul de référence	Valeur au 31 décembre de l'année
Source de données utilisée pour le calcul	Calcul réalisé par la Fédération AGIRC ARRCO et transmis tous les mois aux Groupes de Protection Sociale.
Poids de l'indicateur	5%

h
RA
4.0
MH - h

Fiche 6.4	Retraite - Part de rectifications de carrières traitées dans le délai défini
Direction en charge de sa production	Direction de la Retraite Complémentaire et Action Sociale (RC&AS)
Définition de l'indicateur	Indicateur correspondant à l'objectif 2- Actifs - du contrat d'objectifs et de moyens 2019-2022 :
Mode de calcul	<p>Toutes rectifications Informations aux Actifs confondues (demandes de rectifications client et suite campagnes de fiabilisation).</p> <p>Pourcentage (%) de dossiers Rectification de carrière clôturés dans les délais, avec un délai qui court</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la date de dernier engagement du dossier, - à la date de signal de fin du dossier. <p>Numérateur : Nombre de rectifications de carrières traitées dans les délais Dénominateur : Nombre de rectifications de carrières traitées sur la même période</p> <p>Il s'agit du pourcentage de dossiers rectification de carrière clôturés dans les 90 jours entre la date de dernier engagement du dossier et la date de signal de fin du dossier.</p> <p>Hors périmètre : IEG (industries électriques et gazières), Nouvelle Calédonie et Saint Pierre et Miquelon</p>
Période de calcul de référence	Année civile
Source de données utilisée pour le calcul	Calcul réalisé par la Fédération AGIRC ARRCO et transmis tous les mois aux Groupes de Protection Sociale.
Poids de l'indicateur	5%

M.
BA

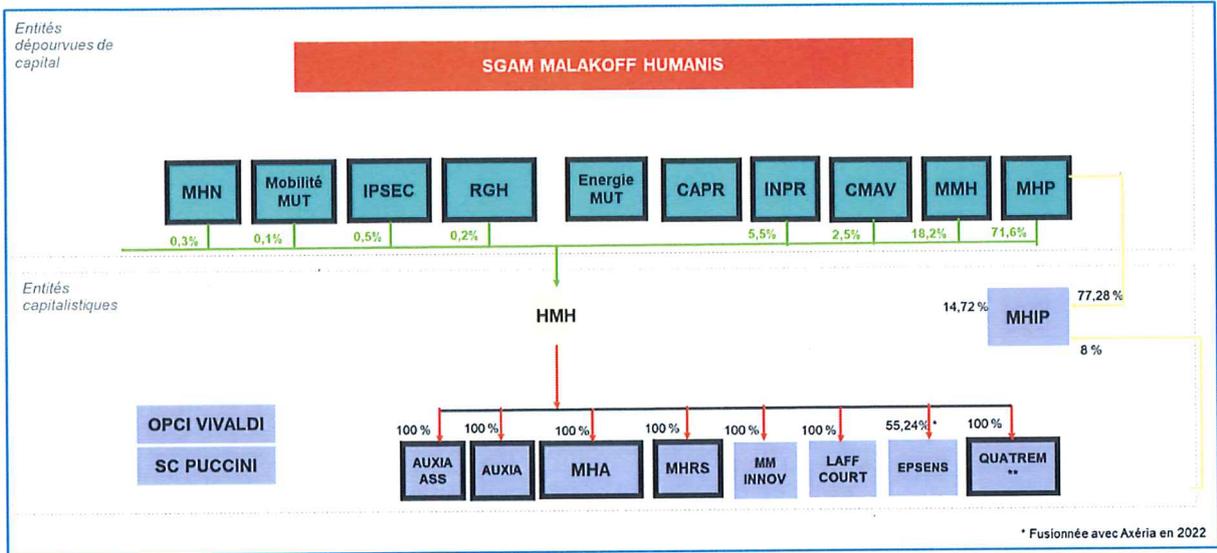
M. G.
U.D.

Fiche 7.1	RSE - Formation des managers à la prévention de l'absentéisme
Direction en charge de sa production	Direction des Ressources Humaines
Définition de l'indicateur	Taux de participation à la Formation prévention de l'absentéisme (e-learning)
Mode de calcul	$\frac{\text{Nombre de managers ayant suivi la formation}}{\text{Nombre total de managers}} \times 100$
Période de calcul de référence	Objectif annuel
Source de données utilisée pour le calcul	Suivi et décompte réalisé par myUniversity
Poids de l'indicateur	3%

Fiche 7.2	RSE - Formation/sensibilisation des salariés à la démarche RSE
Direction en charge de sa production	Direction des Ressources Humaines
Définition de l'indicateur	Taux de participation à la Formation/sensibilisation à la démarche RSE (e-learning)
Mode de calcul	$\frac{\text{Nombre de salariés ayant suivi la formation}}{\text{Nombre total de salariés}} \times 100$ Les salariés retenus pour le calcul de cet indicateur sont les CDI, CDD et alternants. Sont exclus, les salariés en longue maladie, suspension du contrat de travail ou en retraite progressive avec dispense d'activité.
Période de calcul de référence	Objectif annuel
Source de données utilisée pour le calcul	Suivi et décompte réalisé par myUniversity
Poids de l'indicateur	3%

B
BA
M. P.
G.D.

ANNEXE 3 PERIMETRE DE COMBINAISON DES RESULTATS



m
MB

M.B.
U.D

