

Protocole d'accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2023

UES MALAKOFF HUMANIS

9 février 2023

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, Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Jérôme GROISY et Monsieur Frédéric POURTOUT 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 Elie ASSAAD, Monsieur Arnaud BOIZARD, 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,

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 9 et 16 décembre 2022 ainsi que les 17 janvier et 2 février 2023.

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 I – MESURES RELATIVES AUX SALAIRES EFFECTIFS

Les parties signataires du présent accord sont convenues d'allouer, au titre de l'exercice 2023, un ensemble de mesures salariales dont les conditions et modalités sont les suivantes :

ARTICLE 2 : AUGMENTATION GÉNÉRALE

Les parties au présent accord conviennent d'une augmentation générale des salaires réels bruts (salaire de base et prime d'ancienneté) de 3 %, au profit des salariés des classes 1 à 7, y compris les alternants et dont le montant brut annuel ne peut être inférieur à 1 100 euros bruts.

Pour tenir compte des délais de mise en œuvre, cette augmentation sera applicable à compter du 1^{er} avril 2023 et sera versée à compter de la paie d'avril 2023 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 2023.

Les salariés 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 2023, une enveloppe égale à 1,50 % de la masse salariale annuelle brute est consacrée aux augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2023. Elles s'appliquent sur le salaire réel brut (salaire de base et prime d'ancienneté).

Ces augmentations individuelles visent à reconnaître :

- la contribution des salariés 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 la 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 et 9 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 salariés 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 2023, une enveloppe égale à 0,15 % de la masse salariale annuelle brute est par ailleurs consacrée à l'attribution de primes individuelles exceptionnelles, étant précisé que les primes attribuées au titre du programme ONE ne s'imputeront pas sur cette enveloppe.

Ces primes individuelles visent à rétribuer la contribution particulière et significative des salariés 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 salariés de l'ensemble des classes.

L'ensemble des primes exceptionnelles prévu au présent article est versé avec la paie du mois de juillet 2023.

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 salariés qui n'auraient bénéficié d'aucune augmentation au cours des campagnes 2020 – 2021 –2022 soit analysée avec la plus grande attention au cours de l'année 2023.

Le niveau d'atteinte de ces objectifs s'apprécie à la fin de l'exercice 2023.

ARTICLE 4 : REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION

Les parties conviennent de porter l'enveloppe dédiée aux mesures de résorption des écarts de rémunération non justifiés telles que prévues par l'article 4 de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis du 14 octobre 2020 d'un montant de 150 000 € à 450 000 € pour l'année 2023.

Les mesures de résorption seront attribuées dans le cadre de la campagne des mesures individuelles 2023 après application de la méthodologie suivante :

4.1 Analyse collective

Analyse collective, par les équipes du Contrôle de Gestion Sociale-Comp & Ben, de l'ensemble de la population de l'UES Malakoff-Humanis, selon la méthode suivante :

- Regroupement par emploi (227 emplois au total) et par tranche d'âge (20-29 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, 50-59 ans, 60 ans et +) pour obtenir des panels homogènes ;
- Pour chaque panel ainsi constitué, et dès lors que le panel se compose d'au moins 4 salariés, détermination du salaire médian sur la composante rémunération fixe ⁽¹⁾ + part variable
(1) : Salaire de base + ancienneté + prime vacances + 13^{ème} mois
- Positionnement individuel de chaque salarié, par rapport au salaire médian de son panel de référence, avec un écart exprimé en % du salaire médian ;
- Identification de tous les salariés dont l'écart de rémunération est supérieur à 5% du salaire médian de référence ;
- Transmission de la liste des salariés identifiés par l'analyse collective aux Partenaires RH et Référénts RH, pour analyse individuelle.

4.2 Analyse individuelle

- Analyse individuelle de chaque situation par les Partenaires RH, les Référents RH et le Manager pour contrôler si, à niveaux de formation, de responsabilités, d'évaluation professionnelle, de compétences et expérience comparables, la rémunération est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle et si les écarts de rémunération constatés sont justifiés par des raisons objectives et pertinentes ;
- Avec priorisation, dans l'octroi des augmentations accordées dans le cadre de la campagne 2023, des écarts les plus significatifs (supérieurs à 15%) par rapport à la médiane du panel de référence.

4.3 Calendrier

- Analyse collective réalisée avant le lancement de la Campagne de mesures individuelles 2023 des classes 1 à 7 ;
- Analyse individuelle réalisée en même temps que la Campagne de mesures individuelles 2023 des classes 1 à 7 ;
- Octroi des augmentations Egalité Professionnelle à compter du 1^{er} juillet 2023.

L'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malakoff Humanis du 14 octobre 2020 arrivant à son terme le 31 mars 2023, il est convenu que la méthode décrite ci-dessus sera intégrée à la négociation du futur accord relatif à l'Egalité Professionnelle.

ARTICLE 5 : CLAUSE DE REVOYURE

Compte tenu des incertitudes conjoncturelles liées au contexte économique, les parties conviennent de se revoir en octobre 2023.

Au cours de cette réunion, les parties prenantes pourront exprimer des demandes d'informations complémentaires éventuelles relatives à cette clause de revoiyure.

TITRE II – AUTRES MESURES

ARTICLE 6 : MESURES RELATIVES A L'EPARGNE SALARIALE

Pour rappel, les versements au titre de l'intéressement ou de la participation et les droits transférés du CET vers le PERECO, dans la limite de 10 jours par an, donnent lieu à abondement de l'entreprise dont les modalités sont les suivantes :

- Abondement égal à 200 % des sommes versées à ce titre ;
- Et sans qu'il ne puisse dépasser un montant annuel brut de 700 € par salarié (versements au sein du PEE et du PERECO confondus issus de la participation, de l'intéressement ou du transfert CET vers PERECO).

En outre, pour l'exercice 2023 :

- Les demandes de versement des droits épargnés sur le CET vers le PERECO (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés) exprimées à compter du 1^{er} mars 2023 et jusqu'au 31 octobre 2023 donnent lieu à l'abondement exceptionnel suivant :
 - 1 à 6 jours monétisés dans le PERECO : 50 % d'abondement pour les 6 premiers jours ;
 - 7 à 8 jours monétisés dans le PERECO : 70 % d'abondement pour les 7^{ème} et 8^{ème} jours ;
 - 9 à 10 jours monétisés dans le PERECO : 90 % d'abondement pour les 9^{ème} et 10^{ème} jours.
- Les versements volontaires sur le PERECO émis à compter du 1^{er} mars 2023 et jusqu'au 31 octobre 2023 feront l'objet d'un abondement de 100 % dans la limite de 100 € par salarié.

Le montant total annuel de l'abondement ne saurait excéder plafond légal en vigueur, soit 16% du PASS par an ni excéder le triple des versements du bénéficiaire.

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

Afin d'intégrer ces mesures 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 PEE et d'un PERCO au sein de l'UES Malakoff Humanis du 3 juin 2019 ;

sont établis concomitamment à la signature du présent accord.

ARTICLE 7 : 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 de 2,5 € nets par jour de télétravail dans la limite de 20 € nets par mois.

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, l'allocation forfaitaire est portée à 2,75 € nets par jour de télétravail dans la limite d'indemnisation de 27,5 € nets par mois.

ARTICLE 8 : PRISE EN CHARGE DES ABONNEMENTS POUR LES DEPLACEMENTS DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL

Compte tenu des dispositions issues de l'article 2 III de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022, la prise en charge par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits pour les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail prévue à l'article 5 de l'accord relatif à la rémunération et avantages divers au sein de l'UES Malakoff Humanis du 11 février 2020 est portée à 70% à compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

TITRE III – DISPOSITIONS FINALES

Le présent protocole est conclu au titre de l'année 2023. Il entre en vigueur à compter de sa signature et arrivera à terme au 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

Le présent protocole 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 est par la suite 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 avec les pièces nécessaires au dépôt.

Une copie de la version complète comportant la signature électronique des parties est déposée 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 à Malakoff, le 9 février 2023 (en un exemplaire original numérique)

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

M Olivier RUTHARDT, Directeur Général adjoint

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT-PSTE

M _____

Pour la CFE-CGC IPRC

M _____

Pour la CGT

M _____

Pour la CGT - FO

M _____

Pour l'UNSA FESSAD

M _____

ANNEXE 1**LISTE DES ENTITES EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS
A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT AVENANT**

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