

## ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE MESURE SALARIALE SPÉCIFIQUE AU SEIN DE L'UES COVEA

Entre, d'une part,

- Les sociétés et groupements listés ci-dessous, **formant entre eux l'UES COVEA** et ci-après dénommés « **les Entités** » ou « **UES COVEA** » :
- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
  - **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
  - **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
  - **GMF Vie** (Société Anonyme),
  - **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **Association pour le développement des Compétences** (Association),
  - **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
  - **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
  - **MAAF Vie** (Société Anonyme),
  - **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MMA IARD** (Société Anonyme),
  - **MMA VIE** (Société Anonyme),
  - **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentés par **Madame Valérie HULEUX, Directrice des Affaires Sociales et de la Prévention COVEA**, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

- **Les Organisations Syndicales Représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical Central UES COVEA, dûment mandaté pour la négociation en cause :
- **La CFDT**, représentée par **Monsieur Eric GARREAU**;
  - **La CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Pierre MEYNARD**;
  - **La CFTC**, représentée par **Monsieur Christophe YOU**;
  - **La CGT**, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER**;
  - **L'UNSa**, représentée par **Monsieur Philippe BABOIN**;

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « **les Parties** ».

## SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	3
CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD .....	4
<i>Article 1.1 - Entités concernées.....</i>	<i>4</i>
<i>Article 1.2 - Bénéficiaires.....</i>	<i>4</i>
<i>Article 1.3 - Objet de l'accord .....</i>	<i>4</i>
<i>Article 2.1 – Définition de la mesure.....</i>	<i>5</i>
<i>Article 2.2 – Particularité.....</i>	<i>5</i>
CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES .....	6
<i>Article 3.1 - Durée et date d'entrée en vigueur.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 3.2 – Suivi et clause de rendez-vous .....</i>	<i>6</i>
<i>Article 3.3 - Notification.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 3.4 - Adhésion .....</i>	<i>6</i>
<i>Article 3.5 - Révision.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 3.6 - Dénonciation .....</i>	<i>6</i>
<i>Article 3.7 – Publicité et dépôt.....</i>	<i>7</i>
ANNEXE .....	9

## PRÉAMBULE

Le 14 juin 2013, pour les exercices 2013 – 2014 – 2015, il a été décidé de mettre en place au niveau du Groupe Covea, construit sur la base d'une SGAM, un intéressement aux résultats des salariés. L'objet de cet accord était de partager entre le Groupe Covéa et l'ensemble du personnel les gains qui pouvaient être réalisés du fait d'une meilleure efficacité du personnel et d'une meilleure organisation du Groupe Covéa.

Par la suite, ce dispositif de rétribution variable a été reconduit à plusieurs reprises :

- l'accord collectif de Groupe relatif à l'intéressement du 18 mars 2016, pour les exercices 2016-2017-2018 ;
- l'accord collectif de Groupe relatif à l'intéressement du 28 juin 2019 et ses avenants, pour les exercices 2019-2020-2021.

Le dernier accord d'intéressement « Groupe » est arrivé à échéance le 31 décembre 2021.

En parallèle de cet accord d'intéressement, est venu s'ajouter un second dispositif d'intéressement au niveau du périmètre de l'UES Covéa, signé le 14 juin 2017 pour les exercices 2017-2018-2019, qui a été reconduit par accord en date du 24 juillet 2020.

Dans un souci de simplification, la Direction décide de ne pas reconduire l'intéressement « Groupe » qui a pris fin le 31 décembre 2021.

En contrepartie, par le présent accord, les Parties conviennent de continuer à renforcer le pouvoir d'achat des collaborateurs, indépendamment des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, et de sécuriser la rémunération récurrente des collaborateurs par le biais d'une mesure salariale spécifique, permettant également d'améliorer l'équilibre entre les différents modes de rémunération et de rétribution en vigueur au sein de Covéa.

Ainsi, à un dispositif d'intéressement qui est par nature aléatoire, il est convenu de lui substituer une mesure salariale pérenne au profit des collaborateurs.

Il est convenu ce qui suit.

## CHAPITRE 1 - Champ d'application et objet de l'accord

### **Article 1.1 - Entités concernées**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

### **Article 1.2 - Bénéficiaires**

Au sein de ces Entités, le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs (CDI, CDD hors contrats en alternance) présents à l'effectif au 31 décembre 2022, et étant toujours à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il est convenu que les salariés en contrats suspendus feront l'objet d'un examen particulier de leur rémunération au terme de cette suspension.

Sont exclus de cet accord :

- les salariés ne remplissant pas les conditions citées ci-dessus,
- compte tenu de leur rémunération, les cadres de Direction des sociétés d'Assurances relevant de l'accord professionnel du 3 mars 1993.

### **Article 1.3 - Objet de l'accord**

L'objet du présent accord a vocation à augmenter la part relative des salaires dans l'ensemble des dispositifs de rémunérations et de rétributions au sein de l'UES Covéa, en réallouant, par une mesure salariale spécifique définie au chapitre 2, un montant qui est, au final, supérieur à la part de l'enveloppe de l'intéressement Groupe du 28 juin 2019 distribuée en 2022 (au titre de l'exercice 2021) par les Entités de l'UES Covéa.

En outre, cette mesure salariale spécifique n'a pas vocation à se substituer aux Négociations Annuelles Obligatoires futures sur les salaires.

## CHAPITRE 2 - Mesure salariale spécifique

### Article 2.1 – Définition de la mesure

Les salariés visés à l'article 1.2 du présent accord bénéficient, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023, d'une mesure salariale spécifique matérialisée par une augmentation exceptionnelle de 1.000 euros bruts de leur salaire contractuel annuel brut (comprenant le salaire de base, la prime de vacances et le treizième mois) équivalent temps plein, à date du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (cf. illustration en Annexe).

Cette mesure spécifique appliquée exclusivement en 2023, strictement limitée au périmètre susvisé, n'est pas applicable aux salariés visés à l'article 2.2 ci-après.

Les Parties conviennent que cette mesure sera mise en œuvre avant toute autre mesure salariale collective pouvant être négociée ou décidée sur l'année 2023.

### Article 2.2 – Particularité

Les parties constatent que :

- Les salariés de l'Entité MMA Vie SA entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au système de rémunération des Conseillers du réseau salarié du 25 novembre 2020,
- Les Chargés d'Affaires du domaine d'activité conseil et vente au sein de MAAF VIE, entrant dans le champ d'application de l'accord du 21 décembre 2020,
- Les salariés relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble du 11 décembre 1979,
- Les Employés d'entretien (services extérieurs) au sein de MAAF SA,

bénéficient d'un système de rémunération spécifique ne permettant pas d'octroyer une augmentation du salaire contractuel annuel brut visée à l'article 2.1.

Ainsi, les parties conviennent, en substitution, d'octroyer aux bénéficiaires de ces populations, et sous réserve de remplir les conditions définies au sein de l'article 1.2, une prime de compensation mensuelle correspondant à 1/12<sup>ème</sup> de 1.000 euros bruts équivalent temps plein.

L'évolution de cette prime suivra l'augmentation générale négociée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les Salaires au niveau de l'UES Covéa.

Cette prime mensuelle est versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et sera libellée sur le bulletin de paie « mesure spécifique ».

Elle n'a pas vocation à modifier les dispositions prévues au sein des accords susvisés.

## CHAPITRE 3 - Dispositions finales

### Article 3.1 - Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Article 3.2 – Suivi et clause de rendez-vous

Les Organisations Syndicales Représentatives signataires (à raison de 2 représentants par OSR signataires appartenant obligatoirement au personnel de l'une des Entités) et le représentant des Entités de l'UES COVEA qui peut se faire assister, se réuniront pour examiner toute éventuelle difficulté d'application du présent accord, à la demande motivée de l'une ou l'autre des parties signataires, formulée par écrit.

### Article 3.3 - Notification

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### Article 3.4 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

### Article 3.5 - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterait(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

### Article 3.6 - Dénonciation

Toute partie signataire du présent accord peut le dénoncer, conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

### **Article 3.7 – Publicité et dépôt**

Il sera déposé par le représentant légal de l'Entité signataire sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les Organisations Syndicales Représentatives sont informées de ce dépôt.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.

\*\*\*

Fait à Paris, le 21 Juin 2022, en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.


➤ **Pour les Entités,**



Madame Valérie HULEUX  
Directrice des Affaires Sociales et de la  
Prévention COVEA

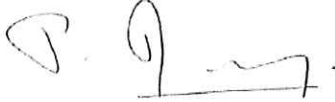
➤ **Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du périmètre du présent accord,**

**CFDT,**



Monsieur Eric GARREAU

**CFE-CGC,**




Monsieur Pierre MEYNARD

**CFTC,**




Monsieur Christophe YOU

**CGT,**



PO / Madame Françoise WINTERHALTER

**UNSa,**



Monsieur Philippe BABOIN



**ANNEXE : EXEMPLE D'INTEGRATION THEORIQUE ET A TITRE INFORMATIF DE 1.000 € BRUTS (équivalent temps plein) DANS LE SALAIRE CONTRACTUEL ANNUEL (sans élément complémentaire de rémunération)**

Critères de la simulation :

Classe D

8 Ans d'expérience

SCA = 35 000 €

		Avant	Après
Fixe	Salaire annuel brut de base	29 512,62 €	30 435,69 €
	<i>Salaire mensuel brut de base</i>	2 459,38 €	2 536,31 €
	Prime d'expérience	1 478,00 €	1 478,00 €
	13 <sup>ème</sup> mois	2 459,38 €	2 536,31 €
	Prime de vacances	1 550,00 €	1 550,00 €

Total perçu sur une année: 35 000 € 36 000 €

Différence: 1 000 €

+ autres éléments indirects