

# ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AUX PRIMES LIÉES À L'ITINÉRANCE AU SEIN DU GROUPE COVEA (dit « Accord Itinérance »)

Entre, d'une part,

- Les sociétés et groupements du Groupe COVEA listés ci-dessous et ci-après dénommés « les Entités » :
- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),
  - **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),
  - **TÉLÉASSURANCES** (Société Anonyme),
  - **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 ATLAS SERVICES ET DÉVELOPPEMENT** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **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),
  - **EUROVAD** (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),
  - **DAS ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **DAS** (Société Anonyme),

Représentées par **Monsieur Amaury de HAUTECLOCQUE**, Directeur Social et Identité Groupe, dûment mandaté par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

- Les **Organisations Syndicales représentatives** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué.e Syndical.e de Groupe, dûment mandaté.e pour la négociation en cause :
- La **CFDT**, représentée par **Monsieur Éric GARREAU** ;
  - La **CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Pierre MEYNARD** ;
  - 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

<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1 - <u>CHAMP D'APPLICATION</u> .....</b>	<b>4</b>
Article 1.1 - ENTITES CONCERNÉES .....	4
Article 1.2 - SALARIE.E.S CONCERNÉ.E.S .....	4
<b>CHAPITRE 2 - <u>CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES PRIMES DESTINÉES À COMPENSER LES SUJÉTIONS LIÉES À L'ITINÉRANCE .....</u></b>	<b>5</b>
Article 2.1 - LA PRIME « ITINERANCE CLIENT.E » .....	5
Article 2.2 - LA PRIME « MULTI-DEPLACEMENTS » .....	6
Article 2.3 - LA PRIME « GRANDE ITINERANCE » .....	6
Article 2.4 - PERIODE DE REFERENCE.....	6
Article 2.5 - NON CUMUL ENTRE LES PRIMES D'ITINERANCE .....	7
Article 2.6 - MODALITES DE CALCUL ET DE VERSEMENT .....	7
Article 2.6.1 - Modalités de calcul et de versement de la prime « itinérance client.e » .....	7
Article 2.6.2 - Modalités de calcul et de versement des primes « multi-déplacements » et « grande itinérance » .....	8
Article 2.6.3 - Modalités de versement lorsqu'un.e salarié.e est éligible à 2 primes (hypothèses de l'article 2.5) .....	8
Article 2.7 - REVALORISATION DES PRIMES .....	9
Article 2.8 - SYNTHESE .....	9
<b>CHAPITRE 3 - <u>DISPOSITIONS FINALES</u> .....</b>	<b>11</b>
Article 3.1 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR .....	11
Article 3.2 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.....	11
Article 3.3 - SUBSTITUTION .....	11
Article 3.4 - PRINCIPE DE NON CUMUL .....	11
Article 3.5 - DEPOT ET NOTIFICATION .....	12
Article 3.6 - ADHESION .....	12
Article 3.7 - REVISION.....	12
Article 3.8 - DENONCIATION .....	12
<b>ANNEXE - LISTE DES EMPLOIS « ITINÉRANCE CLIENT.E » À LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT ACCORD ET À TITRE PUREMENT INFORMATIF.....</b>	<b>14</b>

## PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la section IV (relative aux conventions et accords de groupe) du chapitre II du titre III du livre II de la 2<sup>ème</sup> partie du code du travail et s'applique directement dans les Entités.

Dans le cadre de l'élaboration d'un statut social commun aux Entités, les Parties ont convenu de définir les conditions d'attribution de primes afférentes à des situations d'itinérance. L'itinérance est définie comme le fait de « se déplacer dans le cadre de son activité, de ses fonctions et de remplir les critères du présent accord ».

En effet, au regard du bilan de l'existant, il est apparu nécessaire d'harmoniser la pratique, tant à travers les emplois concernés qu'à travers les contreparties inhérentes aux sujétions liées à l'itinérance.

Les enjeux d'une approche commune de l'itinérance sont donc de :

- concourir à la construction d'un statut commun ainsi qu'à la promotion d'une identité COVEA ;
- servir les orientations stratégiques et de développement des Entités.

Cette approche commune a ainsi pour objet :

- d'apporter une compensation financière pour les salarié.e.s dont les activités sont par nature itinérantes ;
- d'apporter plus d'équité en harmonisant les dispositifs et montants différents selon les Entités ;
- de garder la maîtrise économique du dispositif.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

## CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1.1 ENTITES CONCERNES

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

### Article 1.2 SALARIE.E.S CONCERNE.E.S

Au sein des Entités entrant dans le champ d'application, l'accord s'applique à tou.te.s leurs salarié.e.s qui remplissent les conditions prévues par l'article 2 du présent accord, à l'exception :

- des cadres de Direction relevant de l'accord professionnel du 3 mars 1993 ;
- des salarié.e.s dont l'emploi est classé au niveau 7 de la classification de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 ;
- des salarié.e.s dont l'emploi est classé au niveau 7 de la classification de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- des salarié.e.s dont l'emploi est classé aux niveaux G et H de la classification de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 ;
- des salarié.e.s dont l'emploi est classé au niveau I de la classification de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;
- des salarié.e.s de l'Entité MMA VIE SA entrant dans le champ d'application de l'Accord relatif au système de rémunération des conseiller.ère.s du réseau salarié du 6 mars 2012 ;
- des conseiller.ère.s financier.ère.s de l'Entité MAAF VIE ;
- des salarié.e.s qui exercent une profession médicale (médecins, infirmier.ère.s...).

Par ailleurs, les salarié.e.s porteur.euse.s de mandat.s ne peuvent bénéficier des primes définies au présent accord pour des déplacements effectués au titre de leur.s mandat.s (à l'exception des réunions sur convocation de l'employeur). Si ledit.e.s salarié.e.s remplissent les conditions définies à l'article 2, il.elle.s bénéficient des primes au titre de l'exercice de leur activité professionnelle strictement entendue dans le respect notamment des dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L 2141-5 du Code du travail.

## **CHAPITRE 2 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES PRIMES DESTINÉES À COMPENSER LES SUJÉTIONS LIÉES À L'ITINÉRANCE**

Dans le cadre d'une approche commune de l'itinérance, trois primes sont instaurées.

La première a pour but d'apporter une compensation financière aux salarié.e.s qui subissent une contrainte de déplacements liée à leur emploi, qui est ainsi, par nature, itinérant.

La seconde permet, quant à elle, de compenser les déplacements fréquents effectués par les salarié.e.s dont l'emploi n'est pas par nature itinérant.

Enfin, la troisième compense la grande itinérance des salarié.e.s (déplacements particulièrement importants), quel que soit leur emploi.

Les conditions d'organisation des déplacements doivent être validées par le.la manager en concertation avec le.la salarié.e concerné.e afin notamment de préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ainsi que la sécurité de ce.tte dernier.ière. Par ailleurs, les déplacements doivent bien entendu être effectués conformément aux règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans chacune des Entités.

### **Article 2.1 LA PRIME « ITINÉRANCE CLIENT.E »**

Les salarié.e.s dont l'emploi, par nature, les astreint en permanence à des horaires irréguliers et à des sujétions particulières dues aux déplacements pour :

- servir les client.e.s externes et les prospects,
- ou manager ou animer les équipes ou les réseaux qui servent directement les client.e.s externes et les prospects,

bénéficient d'une prime annuelle d'« itinérance client.e » de 2 500 € bruts.

Les emplois concernés sont définis par la Direction des Ressources Humaines (DRH). À ce jour et à titre purement informatif, ils sont listés en **Annexe** du présent accord. En cas de modification de la liste, les Organisations Syndicales signataires en seront informées par la Direction.

La prime d'« itinérance client.e » n'est pas conservée par le.la salarié.e en cas de changement d'emploi lorsque celui-ci ne remplit ainsi plus les conditions définies par le présent article et ne fait donc pas partie de la liste de l'**Annexe**.

## **Article 2.2 LA PRIME « MULTI-DEPLACEMENTS »**

Les salarié.e.s :

- dont l'emploi, par nature, ne les astreint pas en permanence à des horaires irréguliers ni à des sujétions particulières dues aux déplacements pour servir :
  - o les client.e.s externes et les prospects,
  - o ou manager ou animer les équipes ou les réseaux qui servent directement les client.e.s externes et les prospects,
- mais qui passent au moins 40 nuits par an hors de leur domicile, ou effectuent au moins 60 déplacements\* en train ou avion par an, d'une distance au moins égale à 80 kilomètres par trajet, du fait des contraintes liées à leur activité professionnelle,

bénéficient d'une prime annuelle « multi-déplacements » de 2 500 € bruts.

\* un déplacement est entendu comme un aller-retour ; si le la salariée effectue plusieurs déplacements à la suite avant de regagner son domicile (qui ne sont pas des allers-retours à proprement parler ; à titre d'exemple : PARIS-NIORT puis NIORT-LE MANS puis LE MANS-PARIS) : 1 déplacement (1 aller-retour) est décompté (les déplacements supplémentaires en train ne sont pas décomptés) et les nuits passées hors du domicile, le cas échéant, sont également décomptées.

## **Article 2.3 LA PRIME « GRANDE ITINERANCE »**

Les salarié.e.s, quel que soit leur emploi, qui :

- effectuent au moins 40 000 kilomètres en véhicule terrestre à moteur (VTM) par an du fait des contraintes liées à leur activité professionnelle,  
ou
- effectuent au moins 25 000 kilomètres en VTM par an et passent au moins 70 nuits par an hors de leur domicile du fait des contraintes liées à leur activité professionnelle,  
ou
- passent au moins 90 nuits par an hors de leur domicile du fait des contraintes liées à leur activité professionnelle,

bénéficient d'une prime annuelle de « grande-itinérance » de 6 400 € bruts.

## **Article 2.4 PERIODE DE REFERENCE**

La période de référence retenue pour ouvrir le bénéfice d'une prime est l'année civile (« année de référence » ou « année N ») ; autrement dit, les salarié.e.s doivent remplir les conditions d'emploi et/ou de kilométrage et/ou de nuits passées en dehors du domicile et/ou de déplacements en train ou en avion, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

## **Article 2.5 NON CUMUL ENTRE LES PRIMES D'ITINERANCE**

Les montants des primes d'itinérance ne peuvent se cumuler entre eux au titre d'une année de référence.

Si un.e salarié.e est éligible tant à la prime « itinérance client.e » qu'à la prime « multi-déplacements » au cours de l'année de référence, en raison d'une mobilité fonctionnelle, il.elle ne peut pour autant percevoir plus de 2 500 € au titre de cette période.

De même, si un.e salarié.e est éligible tant à la prime de « grande itinérance » que, le cas échéant, à la prime « itinérance client.e » ou à la prime « multi-déplacements », au cours de l'année de référence, il.elle ne peut pour autant percevoir plus de 6 400 € au titre de cette période.

## **Article 2.6 MODALITES DE CALCUL ET DE VERSEMENT**

### **Article 2.6.1 - Modalités de calcul et de versement de la prime « itinérance client.e »**

Lorsque le.la salarié.e remplit les conditions de la prime « itinérance client.e » au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N, le versement de la prime est effectué au choix du.de la salarié.e :

- soit en une seule fois au mois de mars de l'année N,
- soit en deux fois, à hauteur à chaque versement de la moitié de la prime, en mars et juillet de l'année N.

Il appartiendra aux salarié.e.s susvisé.e.s qui optent pour un versement en deux fois d'informer par écrit l'Administration du personnel selon des modalités définies par cette dernière. En l'absence d'information reçue dans les délais, le versement sera effectué en une seule fois, au mois de mars de l'année N.

Lorsque le.la salarié.e est embauché.e ou change d'emploi et remplit ainsi les conditions de la prime « itinérance client.e » :

- après le 1<sup>er</sup> janvier mais avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année N, le versement de la prime « itinérance client.e » est effectué au prorata du reste de l'année N, en juillet de l'année N ;
- à compter du 1<sup>er</sup> mai de l'année N, le versement de la prime « itinérance client.e » est effectué au prorata du reste de l'année N, en mars de l'année N+1 ; autrement dit, dans ce cas, le.la salarié.e percevra le prorata de sa prime en même temps que la prime de l'année suivante.

En revanche, lorsque le.la salarié.e change d'emploi et ainsi ne remplit plus les conditions de la prime « itinérance client.e » après le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N, si la prime lui a déjà été versée (pour partie ou en entier), une retenue sera effectuée selon des modalités définies par l'Administration du personnel (dans le respect des dispositions légales), à hauteur du prorata du reste de l'année N dans le nouvel emploi (nouvel emploi qui ne permet donc pas de bénéficier de la prime « itinérance client.e » et ainsi période pendant laquelle le.la salarié.e n'a plus subi les contraintes de l'itinérance).

De même, lorsque un.e salarié.e quitte l'entreprise en cours d'année, si la prime lui a déjà été versée (pour partie ou en entier), une retenue sera effectuée lors de son départ, à hauteur du prorata du reste de l'année N après son départ.

Lorsque le calcul de la prime « itinérance client.e » donne lieu à une proratisation, dans les cas visés ci-dessus, tout mois commencé est pris en compte intégralement.

Le.la salarié.e à temps partiel, ou au forfait jours réduit, qui remplit les conditions de la prime « itinérance client.e » perçoit le montant de la prime au prorata de son temps de travail dans la mesure où il.elle subit les contraintes de l'itinérance au prorata de son temps de travail.

**Article 2.6.2 - Modalités de calcul et de versement des primes « multi-déplacements » et « grande itinérance »**

Le versement des primes « multi-déplacements » et « grande itinérance » intervient au mois de mars de l'année qui suit l'année de référence.

Tout.e salarié.e éligible à l'une de ces 2 primes doit être effectivement présent.e à son poste pendant au moins 6 mois au cours de l'année de référence.

Le.la salarié.e à temps partiel, ou au forfait jours réduit, qui remplit les conditions, proratisées à hauteur de son temps de travail, des primes « multi-déplacements » et « grande itinérance », perçoit le montant de la prime au prorata de son temps de travail.

**Article 2.6.3 - Modalités de versement lorsqu'un.e salarié.e est éligible à 2 primes (hypothèses de l'article 2.5)**

3 situations peuvent se présenter :		Versement en mars de l'année N	Versement en juillet de l'année N	Versement en mars de l'année N+1	Total perçu au titre de l'année N de référence
<b>Situation 1 : Le.la salarié.e est éligible aux primes « itinérance client.e » (art. 2.1) et « multi-déplacements » (art. 2.2)</b>	II.elle remplit les conditions de la prime « itinérance client.e » au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année N	II.elle a choisi un seul versement (en mars) pour la prime « itinérance client.e »	2 500 €	/	2 500 €*
		II.elle a choisi deux versements (en mars et juillet) pour la prime « itinérance client.e »	1 250 €	1 250 €	1 250 €*
		II.elle change d'emploi et remplit ainsi les conditions de la prime « itinérance client.e » après le 1 <sup>er</sup> janvier mais avant le 1 <sup>er</sup> mai de l'année N	/	2 500 € au prorata du reste de l'année	différence entre prorata et 2 500 € + 2 500 € ou 1 250 €*
		II.elle change d'emploi et remplit ainsi les conditions de la prime « itinérance client.e » à compter du 1 <sup>er</sup> mai de l'année N	/	/	2 500 € + 2 500 € ou 1 250 €*

			Versement en mars de l'année N	Versement en juillet de l'année N	Versement en mars de l'année N+1	Total perçu au titre de l'année N de référence
<b>Situation 2 :</b> Le la salarié.e est éligible aux primes « itinérance client.e » (art. 2.1) et « grande itinérance » (art. 2.3)	II.elle remplit les conditions de la prime « itinérance client.e » au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année N	II.elle a choisi un seul versement (en mars) pour la prime « itinérance client.e »	2 500 €	/	3 900 € + 2 500 €*	6 400 €
		II.elle a choisi deux versements (en mars et juillet) pour la prime « itinérance client.e »	1 250 €	1 250 €	3 900 € + 1 250 €*	6 400 €
		II.elle change d'emploi et remplit ainsi les conditions de la prime « itinérance client.e » après le 1 <sup>er</sup> janvier mais avant le 1 <sup>er</sup> mai de l'année N	/	2 500 € au prorata du reste de l'année	différence entre prorata et 6 400 € + 2 500 € ou 1 250 €*	6 400 €
		II.elle change d'emploi et remplit ainsi les conditions de la prime « itinérance client.e » à compter du 1 <sup>er</sup> mai de l'année N	/	/	6 400 € + 2 500 € ou 1 250 €*	6 400 €
<b>Situation 3 :</b> Le la salarié.e est éligible aux primes « multi-déplacements » (art. 2.2) et « grande itinérance » (art. 2.3)			/	/	6 400 €	6 400 €

\* les montants indiqués en italique sont ceux perçus au titre de la prime « itinérance client.e » pour l'année N+1 si le la salarié.e est toujours éligible à cette prime au 1<sup>er</sup> janvier N+1 et que son choix de versement (en une ou 2 fois) n'a pas changé.

## Article 2.7 REVALORISATION DES PRIMES

Le montant des primes d'itinérance fera l'objet d'un examen lors des négociations annuelles obligatoires.

## Article 2.8 SYNTHESE

	PRIME « ITINÉRANCE CLIENT.E » (art. 2.1)	PRIME « MULTI-DÉPLACEMENTS » (art. 2.2)	PRIME « GRANDE ITINÉRANCE » (art. 2.3)
Emploi par nature itinérant (Annexe)	→ 2 500 € bruts	/	≥ 40 000 km en VTM ou ≥ 25 000 km en VTM + 70 nuits ou ≥ 90 nuits → 6 400 € bruts
Emploi par nature non itinérant	/	≥ 40 nuits ou 60 déplacements (aller-retour) en train ou avion d'une distance au moins égale à 80 km par trajet → 2 500 € bruts	

<b>Période de référence</b>	1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre (« année de référence » ou « année N » - art. 2.4)		
<b>Conditions de versement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les conditions d'organisation des déplacements doivent être validées par le.la manager du.de la salarié.e concerné.e</li> <li>➤ Les déplacements doivent être effectués conformément aux règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans chacune des Entités</li> <li>➤ Le montant des primes d'itinérance ne peuvent se cumuler entre eux au titre d'une année de référence (art. 2.5)</li> <li>➤ Pour les primes « multi-déplacements » (art. 2.2) et « grande itinérance » (art. 2.3), le.la salarié.e doit être effectivement présent.e à son poste au moins 6 mois pendant la période de référence (art. 2.6.2)</li> <li>➤ Le.la salarié.e à temps partiel, ou au forfait jours réduit, qui remplit les conditions, proratisées à hauteur de son temps de travail, d'une des primes, perçoit le montant de la prime au prorata de son temps de travail</li> </ul>		
<b>Période de versement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Si éligibilité au 1<sup>er</sup> janvier N, choix entre mars N ou ½ en mars et ½ en juillet N</li> <li>➤ Si éligibilité après le 1<sup>er</sup> janvier N mais avant le 1<sup>er</sup> mai (changement d'emploi ou embauche), montant au prorata du reste de l'année N, en juillet N</li> <li>➤ Si éligibilité à compter du 1<sup>er</sup> mai (changement d'emploi ou embauche), montant au prorata du reste de l'année N, en mars N+1</li> <li>➤ Si inéligibilité après le 1<sup>er</sup> janvier N (changement d'emploi ou départ de l'entreprise), retenue au prorata du reste de l'année N pendant lequel le.la salarié.e ne subit plus les contraintes de l'itinérance</li> </ul>	mars N+1	mars N+1
<p>Pour les modalités de versement lorsqu'un.e salarié.e est éligible à 2 primes (hypothèses visées à l'article 2.5) → cf. tableau récapitulatif de l'article 2.6.3</p>			
<b>Revalorisation du montant des primes</b>	Examen lors des NAO		

## CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

### Article 3.1 DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 sous réserve des dispositions de l'Accord de transition du 1<sup>er</sup> janvier 2018 avec lesquelles il se combine.

### Article 3.2 CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les Parties conviennent de se réunir une fois par an les 3 premières années.

Ensuite, après chaque période de 3 ans, les Parties se retrouveront pour faire un point global sur l'application de l'accord.

Elles se réuniront également, le cas échéant, pour examiner toute éventuelle difficulté d'application du présent accord, à la demande motivée, formulée par écrit, de l'une ou l'autre des Parties signataires, et ce dans les 3 mois suivant la demande.

Participeront à ces réunions, d'une part, 3 représentant.e.s par Organisation Syndicale signataire appartenant obligatoirement au personnel de l'une des Entités et, d'autre part, un nombre de représentant.e.s des Entités au plus égal au nombre de représentant.e.s des Organisations Syndicales signataires. La réunion sera présidée et convoquée par un.e représentant.e des Entités, dûment mandaté.e à cet effet.

### Article 3.3 SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord, combiné à l'accord de transition, se substitue à tous les accords collectifs dénoncés ainsi qu'aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités et ayant le même objet, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et en outre ses stipulations se substituent, en application de l'article L 2253-5 du code du travail, aux stipulations ayant le même objet produisant effet des conventions ou accords conclus antérieurement dans les Entités ou leurs établissements, sous réserve du maintien des dispositions de l'accord visé à l'alinéa 2 de l'article 3.4 ci-après.

### Article 3.4 PRINCIPE DE NON CUMUL

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

En particulier, les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions de l'Accord relatif à la rémunération et aux conditions d'exercice des métiers de l'inspection du 1<sup>er</sup> octobre 2014, en vigueur au sein des Entités MMA.

## **Article 3.5 DEPOT ET NOTIFICATION**

Le présent accord sera déposé par la Partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE en deux exemplaires (dont l'un sur support papier et l'autre sur support électronique adressé par courriel) et du Conseil des Prud'hommes compétents, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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.

Par ailleurs, le personnel sera informé du présent accord par une communication sur l'Intranet.

## **Article 3.6 ADHESION**

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 3.7 REVISION**

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 souhaiterai.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 3 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 3.8 DENONCIATION**

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

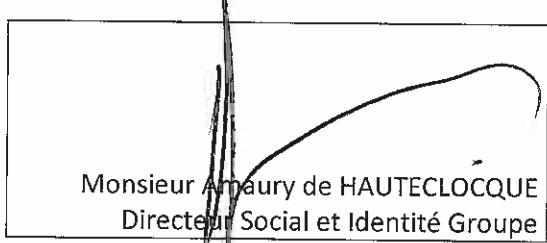
En tant qu'acte juridique autonome, le présent accord peut être dénoncé sans préjudice de l'application des autres accords en vigueur au niveau du périmètre du présent accord.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et devra donner lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

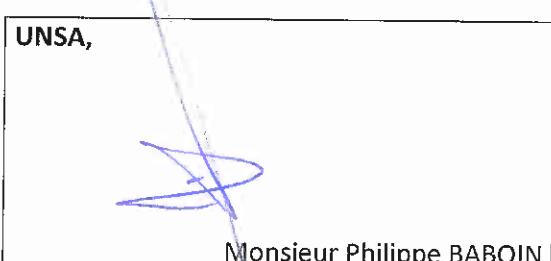
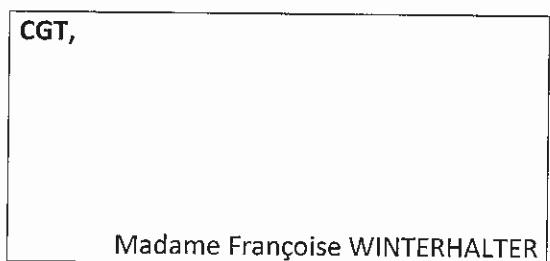
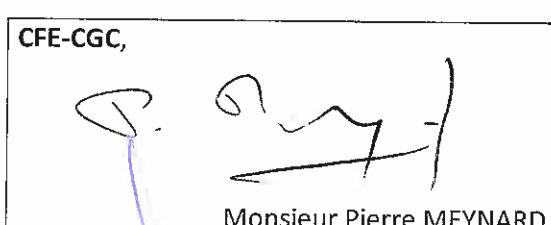
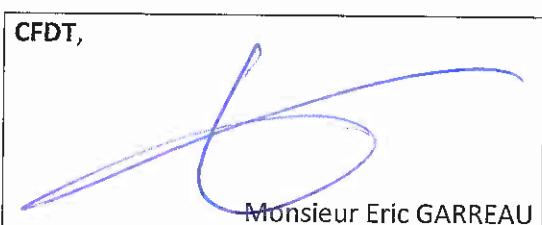
\*\*\*

Fait à Paris, le 14 juin 2017, en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire

➤ Pour les Entités,



➤ Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre de l'accord,



**ANNEXE - LISTE DES EMPLOIS « ITINÉRANCE CLIENT.E »  
À LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT ACCORD ET À TITRE PUREMENT INFORMATIF**

À la date de signature du présent accord, les emplois « itinérance client.e » sont listés par marque et visés avec l'intitulé qu'ils ont, à ce jour, dans chacun des référentiels emplois existants. Cette liste peut évoluer, sans pour autant qu'il y ait lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord, ne serait-ce que parce qu'un référentiel commun COVEA pourrait voir le jour et que les emplois pourraient donc être dénommés différemment. À cet effet, cette liste est donnée à titre purement informatif.

• Fonctions GMF ASSURANCES :

- Chargé.e de clientèle itinérant.e
- Chargé.e de développement commercial
- Chargé.e de règlements bâtiments
- Inspecteur.trice sinistres
- Inspecteur.trice corporel
- Inspecteur.trice corporel spécialisé.e
- Responsable de zone commerciale
- Responsable régional.e réseau automobile

• Emplois spécifiques MAAF :

- Conseiller.ère en clientèle itinérant.e
- Conseiller.ère en clientèle professionnel.le.s
- Chargé.e d'affaires
- Délégué.e conseil épargne
- Inspecteur.trice risques professionnels
- Inspecteur.trice conseil collective
- Inspecteur.trice corporel
- Inspecteur.trice IRD/construction
- Inspecteur.trice expert.e IRD/construction
- Inspecteur.trice règlements IRD
- Inspecteur.trice expert.e. règlements et services
- Responsable secteur des ventes
- Animateur.trice territorial.e
- Responsable centre d'expertise
- Responsable régional.e réseau automobile

• Métiers/Postes MMA :

- Inspecteur.trice MMA
- Inspecteur.trice patrimoine et retraite
- Inspecteur.trice assurances de personnes pros et entreprises central
- Inspecteur.trice assurances de personnes pros et entreprises région
- Inspecteur.trice entreprises et pros
- Manager inspecteur.trice. manager d'agences
- Inspecteur.trice manager d'agences
- Inspecteur.trice vie et patrimoine
- Chargé.e d'affaires courtage
- Inspecteur.trice souscripteur.trice sur mesure flottes

- Inspecteur.trice souscripteur.trice offres sur mesure
- Inspecteur.trice souscripteur.trice offres sur mesure expert.e
- Inspecteur.trice souscripteur.trice entreprises
- Inspecteur.trice souscripteur.trice entreprises expert.e
- Ingénieur expert.e marchandises transportées débutant.e
- Ingénieur expert.e marchandises transportées
- Délégué.e régional.e marchandises transportées
- Ingénieur souscripteur.trice construction
- Inspecteur.trice agricole
- Ingénieur préventeur.trice
- Ingénieur expert.e préventeur.trice
- Analyste de risques
- Inspecteur.trice garanties mécaniques
- Manager inspecteur.trice garanties mécaniques
- Implémenteur.trice pays
- Inspecteur.trice grands comptes Affinity
- Manager inspecteur.trice grands comptes Affinity
- Inspecteur.trice conseil sinistres
- Inspecteur.trice conseil sinistres expert.e
- Inspecteur.trice professions libérales
- Inspecteur.trice sinistres IRD corporels
- Inspecteur.trice sinistres IRD corporels expert.e
- Inspecteur.trice sinistres IRD international
- Inspecteur.trice sinistres IRD régleur bâtiment
- Inspecteur.trice sinistres matériels
- Inspecteur.trice sinistres services réparation auto
- Chargé.e d'affaires du bâtiment
- Inspecteur.trice général.e
- Inspecteur.trice général.e expert.e
- Inspecteur.trice animation technique
- Chargé.e d'affaires protection juridique