

# ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA TRANSITION LIÉE À LA MISE EN ŒUVRE DU STATUT COMMUN DU GROUPE COVEA (dit « Accord de transition »)

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 HAUTELOCQUE, 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

PRÉAMBULE .....	6
GLOSSAIRE .....	7
<b>CHAPITRE 1 - <u>TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET À SES AMÉNAGEMENTS</u></b> .....	8
Article 1.1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL COVEA .....	8
Article 1.2 - GESTION DE LA PÉRIODE D'ALIGNEMENT DES DROITS A CONGES PAYES .....	8
Article 1.2.1 - Cas général .....	8
Article 1.2.2. - Spécificités pour l'Entité Assurances Mutuelle de France (AM) .....	10
Article 1.3 - COMPENSATION SUITE A L'AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	11
Article 1.3.1 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s de l'Entité AM qui intègrent la population « hors relation clientèle » .....	11
Article 1.3.2 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE qui intègrent les populations « relation clientèle » et « hors relation clientèle » .....	11
Article 1.3.3 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES .....	11
Article 1.3.4 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE .....	11
Article 1.3.5 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s des Entités MAAF .....	12
Article 1.4 - PAIEMENT OU PLACEMENT SUR LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) SUITE A LA SUPPRESSION DES DEMI-JOURNEES DE RECUPERATION (DJR) POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MMA .....	12
Article 1.5 - MAINTIEN DE CONGES SPECIFIQUES .....	13
Article 1.5.1 - Maintien des congés au titre du grade .....	13
Article 1.5.1.1 - <i>Maintien des congés au titre du grade pour les salarié.e.s des Entités AM et GMF ASSURANCES</i> .....	13
Article 1.5.1.2 - <i>Maintien des congés au titre du grade pour les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE</i> .....	13
Article 1.5.1.3 - <i>Maintien des congés au titre du grade pour les salarié.e.s de l'Entité MMA</i> .....	13
Article 1.5.2 - Maintien des congés d'ancienneté .....	13
Article 1.5.2.1 - <i>Maintien des congés d'ancienneté antérieurs à la Convention collective nationale des sociétés d'Assurance du 27 mai 1992</i> .....	13
Article 1.5.2.2 - <i>Maintien des congés d'ancienneté pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE</i> .....	13
Article 1.5.2.3 - <i>Maintien des jours de congés pour ancienneté pour les salarié.e.s des Entités MAAF</i> .....	13
Article 1.5.2.4 - <i>Maintien des congés d'ancienneté pour les salarié.e.s ex-SAIM de l'Entité DAS (SA)</i> .....	14
Article 1.5.3 - Maintien du congé allaitement pour les salariées de l'Entité AM .....	14
Article 1.5.4 - Maintien des 2 jours de congés pour perturbation des transports en commun pour les salarié.e.s des Entités MMA .....	14
Article 1.5.5 - Maintien des 8 jours de congés supplémentaires pour les salarié.e.s ex-AZUR des Entités MMA .....	14
Article 1.6 - JOURS DE CONGES RE-CONSACRES EN CAS D'EVOLUTION DE LA LEGISLATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES GMF ASSURANCES, GMF VIE, MAAF ET TÉLÉASSURANCES .....	15
Article 1.7 - FORMULES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (FORMULES ATT) POUR LES SALARIE.E.S A TEMPS PARTIEL .....	15
Article 1.7.1 - Maintien des jours ATT (JATT) pour les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE .....	15

Article 1.7.2 - Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) pour les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité GMF ASSURANCES .....	15
Article 1.7.3 - Maintien des formules ATT pour les salarié.e.s à temps partiel des Entités MMA .....	16
Article 1.8 - MAINTIEN DES FORFAITS JOURS REDUITS .....	16
Article 1.8.1 - Maintien des forfaits jours réduits (appelés auparavant « forfaits à temps partiel ») pour les salarié.e.s des Entités MAAF .....	16
Article 1.8.2 - Maintien des forfaits jours réduits (appelés auparavant « forfaits à temps partiel ») pour les salarié.e.s des Entités MMA .....	16
Article 1.9 - MAINTIEN DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX TEMPS DE TRAJET POUR LES CHARGE.E.S DE CLIENTELE ITINERANT.E.S (CCI) ET LES CONSEILLER.ERE.S EN CLIENTELE (CEC) ITINERANT.E.S DES ENTITES GMF ASSURANCES ET MAAF .....	16
Article 1.9.1 - Maintien des dispositions relatives aux temps de trajet domicile - lieu de travail pour les CCI de l'Entité GMF ASSURANCES .....	16
Article 1.9.2 - Maintien des dispositions relatives aux temps de trajet pour les CEC itinérant.e.s des Entités MAAF.....	17
Article 1.10 -UTILISATION DU CREDIT DE TEMPS LIE AU TRAVAIL DU SAMEDI POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF.....	17
<b>CHAPITRE 2 - TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>18</b>
Article 2.1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD REMUNERATION COVEA .....	18
Article 2.2 - EXCEPTION AU PRINCIPE DE VERSEMENT MENSUEL DU 13EME MOIS ET DE LA PRIME DE VACANCES .....	18
Article 2.3 - EXCEPTION AU PRINCIPE DE VERSEMENT ANNUEL DU 13EME MOIS POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF.....	19
Article 2.4 - MODIFICATION DU CALCUL DU 13EME MOIS ET DE LA PRIME DE VACANCES .....	19
Article 2.5 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE L'ALLOCATION VACANCES DES ENFANTS EN FAMILLE OU EN COLONIE DE VACANCES POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE AM .....	20
Article 2.6 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DES PRIMES D'ASSIDUITE POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE .....	20
Article 2.7 - PRIME D'ATTACHEMENT POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE FIDÉLIA ASSISTANCE .....	21
Article 2.7.1 - Compensation suite à la modification du calcul de la prime d'attachement pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE .....	21
Article 2.7.2 - Maintien provisoire de l'évolution du taux de la prime d'attachement pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE .....	21
Article 2.7.3 - Maintien du bénéfice de l'intégration du montant maximal de la prime d'attachement pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE .....	22
Article 2.8 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE LA PRIME DE SUJETION POUR LES CHARGE.E.S DE CLIENTELE ITINERANT.E.S DE L'ENTITE GMF ASSURANCES .....	22
Article 2.9 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE CERTAINES PRIMES POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF .....	23
Article 2.10 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE LA PRIME DE CONJOINT.E AU FOYER POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MMA.....	25
Article 2.11 - MAINTIEN DES PRIMES DE SUPPLEMENT FAMILIAL POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF.....	25
Article 2.12 - MAINTIEN DES MAJORATIONS ET DES PRIMES DESTINEES A COMPENSER LA DIFFERENCE DE COUT DE LA VIE DANS LES DROM .....	25
Article 2.12.1 - Maintien de la majoration « Résidence DOM » pour les salarié.e.s des Entités MAAF qui travaillent dans les DROM.....	25
Article 2.12.2 - Maintien de la majoration des salaires spécifiques des salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES affectés dans les DROM avant le 1 <sup>er</sup> septembre 1993 et qui y travaillent encore .....	25
Article 2.12.3 - Maintien de la prime de correction INSEE des salaires spécifiques des salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES qui ont affectés dans les DROM à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 1993 et qui y travaillent encore .....	26
Article 2.13 - MAINTIEN DE LA PRIME D'INSULARITE POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE GMF ASSURANCES QUI TRAVAILLENT EN CORSE .....	26
Article 2.14 - MAINTIEN DE LA PRIME DE SAISON POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE FIDÉLIA ASSISTANCE .....	26

Article 2.15 - MAINTIEN DU MONTANT DE LA PRIME MEDAILLE DU TRAVAIL.....	26
Article 2.15.1 - Maintien du montant de la prime médaille du travail pour les salarié.e.s de l'Entité AM .....	26
Article 2.15.2 - Maintien du montant de la prime médaille du travail pour les salarié.e.s des Entités MMA ....	27
Article 2.16 - EXAMEN DES SITUATIONS INDIVIDUELLES .....	27
 <b>CHAPITRE 3 - <u>TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À L'ITINÉRANCE</u></b> .....	28
Article 3.1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD ITINERANCE COVEA.....	28
Article 3.2 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE LA PRIME DE SUJETION POUR LES CHARGE.E.S DE CLIENTELE ITINERANT.E.S DE L'ENTITE GMF ASSURANCES .....	28
Article 3.3 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE LA PRIME DE FONCTION MAJOREE POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF .....	28
 <b>CHAPITRE 4 - <u>TRANSITION LIÉE AUX ACCORDS COLLECTIFS DE GROUPE RELATIFS À L'ÉPARGNE SALARIALE ET L'ÉPARGNE TEMPS</u> .....</b>	29
Article 4.1 - TRANSFERT DES DROITS EPARGNES SUR LES COMPTES ÉPARGNE TEMPS (CET), COMPTES ÉPARGNE CONGES (CEC), COMPTES ÉPARGNE RETRAITE (CER) ET/OU COMPTES DE CONGES DIFFERES (CCD) .....	29
Article 4.2 - MAINTIEN DE L'ABONDEMENT POUR LES JOURS EPARGNES AU SEIN DU COMPTE ÉPARGNE RETRAITE (CER) DES ENTITES MMA.....	29
Article 4.3 - COMPTE COURANT BLOQUE DES SALARIE.E.S DES ENTITES GMF ASSURANCES ET TÉLÉASSURANCES .....	29
 <b>CHAPITRE 5 - <u>TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA RECONNAISSANCE DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DANS LE MÉTIER</u>.....</b>	30
Article 5.1 - MISE EN ŒUVRE DU PREMIER POSITIONNEMENT DANS LE CADRE DU NOUVEAU SYSTEME.....	30
Article 5.2 - MAINTIEN PROVISOIRE DES DISPOSITIFS EXISTANTS.....	30
Article 5.2.1 - Maintien provisoire du dispositif de passage automatique pour les salarié.e.s de l'Entité ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE .....	30
Article 5.2.2 - Maintien provisoire des dispositifs de passage automatique pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE.....	30
Article 5.2.3 - Maintien provisoire du dispositif de période probatoire pour les salarié.e.s des Entités MAAF.....	31
Article 5.2.4 - Maintien provisoire du dispositif OMER pour les salarié.e.s des Entités MMA et articulation avec le dispositif ACAA.....	31
 <b>CHAPITRE 6 - <u>TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA PRÉPARATION ET À L'AMÉLIORATION DE LA RETRAITE</u> .....</b>	32
Article 6.1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS DU CHAPITRE 2 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS RETRAITE (CETR) - DE L'ACCORD RETRAITE COVEA .....	32
Article 6.2 - MAINTIEN DE LA PRIME DE PREPARATION A LA RETRAITE POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE GMF ASSURANCES ..	32
Article 6.3 - MAINTIEN DU CALCUL DES INDEMNITÉS DE DÉPART A LA RETRAITE .....	32
Article 6.3.1 - Maintien du calcul des indemnités de départ à la retraite des salarié.e.s des Entités AM, GMF ASSURANCES, GMF VIE et TÉLÉASSURANCES .....	32
Article 6.3.2 - Maintien du calcul des indemnités de départ à la retraite pour les salarié.e.s ex-AZUR des Entités MMA .....	33
Article 6.4 - INTEGRATION DE LA COTISATION DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE AU SALAIRE DE BASE POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF .....	34

Article 6.5 - COTISATION POUR LA RETRAITE A TAUX PLEIN PAR LES SALARIE.E.S A TEMPS PARTIEL.....	34
Article 6.5.1 - Cotisation pour la retraite à taux plein par les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE .....	34
Article 6.5.2 - Cotisation pour la retraite à taux plein par les salarié.e.s à temps partiel des Entités MAAF à temps partiel en fin de carrière.....	35
 <b>CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES .....</b>	 36
Article 7.1 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....	36
Article 7.2 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS .....	36
Article 7.3 - SUBSTITUTION .....	36
Article 7.4 - PRINCIPE DE NON CUMUL .....	36
Article 7.5 - NON TRANSFERT DES AVANTAGES DU PRESENT ACCORD EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR.....	36
Article 7.6 - DEPOT ET NOTIFICATION .....	37
Article 7.7 - ADHESION.....	37
Article 7.8 - REVISION .....	37
Article 7.9 - DENONCIATION.....	37
 ANNEXE 1 – GESTION DE LA PERIODE D'ALIGNEMENT DES DROITS A CONGES PAYES .....	 39

## 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.

Les Parties sont convenues de doter les salarié.e.s d'un statut collectif commun dans les grands domaines de la politique sociale.

Dans ce contexte, le présent accord a pour objet de :

- définir les modalités de transition entre les règles applicables antérieurement et les dispositions venant s'y substituer, issues des accords collectifs signés au niveau du périmètre délimité en première page du présent accord ;
- compenser, si le cas se présente, la perte d'un avantage subie par les salarié.e.s inscrit.e.s à l'effectif avant la date de fin du délai de préavis de dénonciation des accords (lorsque c'est un accord qui instituait l'avantage) ou l'entrée en vigueur du présent accord (lorsque c'est un engagement unilatéral ou un usage, remis en cause par le présent accord, qui instituait l'avantage), consécutivement à l'évolution de leur statut collectif.

Les articles du présent accord peuvent concerner des salarié.e.s au-delà des champs d'application des accords visés par les présentes. À cet effet, chaque article ci-après définit son champ d'application spécifique au regard de son objet.

Il a donc été convenu ce qui suit.

## GLOSSAIRE

Pour une meilleure lisibilité,

- L'appellation « **Accord Itinérance COVEA** », employée dans le présent accord, vise l'Accord collectif de Groupe relatif aux primes liées à l'itinérance au sein du Groupe COVEA.
- L'appellation « **Accord Reconnaissance COVEA** », employée dans le présent accord, vise l'Accord collectif de Groupe relatif à la reconnaissance de l'évolution professionnelle dans le métier au sein du Groupe COVEA.
- L'appellation « **Accord Rémunération COVEA** », employée dans le présent accord, vise l'Accord collectif de Groupe relatif à la rémunération au sein du Groupe COVEA.
- L'appellation « **Accord Retraite COVEA** », employée dans le présent accord, vise l'Accord collectif de Groupe en faveur de la préparation et de l'amélioration de la retraite au sein du Groupe COVEA.
- L'appellation « **Accord Temps de travail COVEA** », employée dans le présent accord, vise l'Accord collectif de Groupe relatif au temps de travail et à ses aménagements au sein du Groupe COVEA.
- L'appellation « **Entités MMA** », employée dans le présent accord, vise les Entités suivantes :
  - 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).
- L'appellation « **Entités MAAF** », employée dans le présent accord, vise les Entités suivantes :
  - 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 Service 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).

## **CHAPITRE 1 - TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET À SES AMÉNAGEMENTS**

### **Article 1.1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL COVEA**

L'Accord Temps de travail COVEA entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (sous réserve de certaines de ses dispositions qui sont entrées en vigueur dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017 conformément à son article 13.1).

Cependant, un Système d'Information RH (« SIRH ») commun aux Entités (« SIRH commun » ou « SIRH COVEA ») - à l'exception de FIDÉLIA ASSISTANCE dans un premier temps - est en cours de création et sera mis en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Dès lors, pour tenir compte de la livraison opérationnelle de ce SIRH commun, les dispositions de l'Accord Temps de travail conditionnées à la mise en place du SIRH commun n'entreront en application qu'à la date de sa mise en œuvre opérationnelle (y compris FIDÉLIA ASSISTANCE quand bien même elle n'est pas concernée par le SIRH commun dans un premier temps).

Pendant la période intermédiaire (entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA), les Parties conviennent de reprendre, en application du présent accord et uniquement pendant la période déterminée, les dispositions qui étaient appliquées jusqu'alors.

Ainsi, au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018, toutes les dispositions de l'Accord Temps de travail COVEA seront appliquées.

Par ailleurs, lorsque les dispositions du présent chapitre ont pour but de compenser la perte d'un avantage subie par les salarié.e.s consécutivement à l'évolution de leur statut collectif (en maintenant l'avantage, en le remplaçant ou en le compensant de façon financière), il convient de retenir que :

- les salarié.e.s doivent être inscrit.e.s à l'effectif et bénéficier dudit avantage avant la date de fin du préavis de dénonciation de l'accord qui l'instituait ou avant la date de l'entrée en vigueur du présent accord lorsque c'est un engagement unilatéral ou un usage qui l'instituait (et auquel le présent accord, ayant le même objet, met fin) ;
- et la valeur ou le montant dudit avantage est calculé à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

### **Article 1.2 - GESTION DE LA PÉRIODE D'ALIGNEMENT DES DROITS A CONGES PAYES**

#### **Article 1.2.1 - Cas général**

En application de l'Accord Temps de travail COVEA, la période de référence pour l'acquisition du droit à congés payés et la période de prise des congés payés, pour l'ensemble des salarié.e.s relevant du champ d'application de cet accord, sont identiques et correspondent à l'année civile.

Conformément à l'article 1.1 du présent accord, cette disposition entrera en application lors de la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun et pendant la période intermédiaire, les Parties au présent accord conviennent que les périodes d'acquisition et de prise des CP demeurent celles actuellement applicables.

Afin d'organiser au mieux la transition pour les salarié.e.s qui bénéficient d'une période d'acquisition et/ou de prise de congés différente de l'année civile et pour qu'il.elle.s ne perdent pas les congés qu'il.elle.s ont acquis à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun sont instaurés :

- la prise de congés payés par anticipation dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- le lissage sur 3 ans de la prise des congés payés « de transition ».

En effet, en 2018, ces salarié.e.s auront acquis :

- le nombre de congés payés « habituel » du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018 (selon les règles actuellement applicables) + le cas échéant, des jours de congés liés à leur situation individuelle (jours de congés d'ancienneté, etc.) ;
- ainsi que 18,5 jours de congés payés supplémentaires « de transition » (équivalent temps plein) du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 décembre 2018 (au titre des nouvelles règles) + le cas échéant, des jours de congés liés à leur situation individuelle « de transition ».

À noter qu'en cas de décompte des jours de congés payés en jours effectivement travaillés (et non pas en jours ouvrables ou en jours ouvrés), un prorata sera effectué lorsque nécessaire. Pour faciliter la lecture et la compréhension de cet article c'est la situation d'un.e salarié.e ayant acquis 18,5 jours de congés payés supplémentaires « de transition » qui est examinée.

Ces 18,5 jours de congés payés « de transition » pourront être pris en 2018, 2019 et 2020 à raison respectivement de 6 jours, 6 jours et 6,5 jours. Les éventuels jours « situation individuelle » « de transition » pourront être pris en 2018.

Ces congés payés « de transition » ne s'imputent pas sur le nombre de jours de congés payés qui peuvent être reportés d'une année sur l'autre.

Ainsi, les salarié.e.s concerné.e.s pourront prendre au maximum :

	<b>Congés payés de base</b>	<b>Congés payés « de transition »</b>	<b>Total des jours de congés payés pouvant être pris</b>	
<b>En 2018</b>	nombre « habituel » (acquis du 1 <sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018)	+ 6 jours	= nombre « habituel » + 6 jours	+ ceux éventuellement reportés selon les règles applicables au 31 décembre 2017 + ceux relatifs à la situation individuelle du.de la salarié.e (qu'ils soient « de transition » ou non)
<b>En 2019</b>	31 jours	+ 6 jours	= 37 jours	+ ceux éventuellement reportés dans la limite de 5 jours (cf. article 11.1.4 de l'Accord Temps de travail COVEA) + ceux relatifs à la situation individuelle du.de la salarié.e
<b>En 2020</b>	31 jours	+ 6,5 jours	= 37,5 jours	+ ceux éventuellement reportés dans la limite de 5 jours (cf. article 11.1.4 de l'Accord Temps de travail COVEA) + ceux relatifs à la situation individuelle du.de la salarié.e

Lorsque le bénéfice des congés anniversaire (accordés en application des conventions collectives nationales) intervient pendant la période d'étalement des congés payés acquis (2018 - 2020), lesdits congés anniversaire peuvent eux-mêmes être pris de façon étalée, en accord avec la hiérarchie, sur les 3 années qui suivent l'ouverture du droit.

Au 31 décembre de chacune de ces années, concernant le solde de congés payés « de transition », les salarié.e.s concerné.e.s peuvent opter pour :

- un paiement total ou partiel ;
- une affectation totale ou partielle au CET ou CETR (sans que le nombre de jour.s affecté.s ne s'impute.nt respectivement sur le plafond de jours prévu à l'article 12.3 de l'Accord Temps de travail COVEA ainsi que celui prévu à l'article 2.2.3 du chapitre 2 de l'Accord Retraite COVEA).

Ainsi, à titre d'exemples, au 31 décembre 2018, les salarié.e.s peuvent, le cas échéant, demander le paiement ou le placement des 18,5 jours si il.elle.s n'ont pris aucun jour « de transition » en 2018 ou 12,5 jours si il.elle.s ont pris leurs 6 jours, etc.

Les salarié.e.s ont la possibilité de mixer ces 2 choix. Les modalités d'expression du choix des salarié.e.s seront définies par l'Administration du personnel.

Une synthèse des dispositions ci-dessus est présentée en **Annexe 1** du présent accord.

#### **Article 1.2.2 - Spécificités pour l'Entité Assurances Mutuelle de France (AM)**

Les dispositions fixées ci-dessus au 1.2.1. s'appliquent sous réserve des spécificités qui suivent.

En 2018, les salarié.e.s d'AM auront acquis :

- le nombre de congés payés « habituel » du 1<sup>er</sup> mai 2017 au 30 avril 2018 (selon les règles actuellement applicables) + le cas échéant, des jours de congés liés à leur situation individuelle (jours de congés d'ancienneté, ...);
- ainsi que 21 jours de congés payés supplémentaires « de transition » (équivalent temps plein) du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 31 décembre 2018 (au titre des nouvelles règles) + le cas échéant, des jours de congés liés à leur situation individuelle « de transition ».

Ces 21 jours de congés payés « de transition » pourront être pris en 2018, 2019 et 2020 à raison de 7 jours par année civile. Les éventuels jours « situation individuelle » « de transition » pourront être pris en 2018.

Ainsi, les salarié.e.s concerné.e.s pourront prendre au maximum :

	<b>Congés payés de base</b>	<b>Congés payés « de transition »</b>	<b>Total des jours de congés payés pouvant être pris</b>	
<b>En 2018</b>	nombre « habituel » (acquis du 1 <sup>er</sup> mai 2017 au 30 avril 2018)	+ 7 jours	= nombre « habituel » + 7 jours	+ ceux éventuellement reportés selon les règles applicables au 31 décembre 2017 + ceux relatifs à la situation individuelle du de la salarié.e (qu'ils soient « de transition » ou non)
<b>En 2019</b>	31 jours	+ 7 jours	= 38 jours	+ ceux éventuellement reportés dans la limite de 5 jours (cf. article 11.1.4 de l'Accord Temps de travail COVEA) + ceux relatifs à la situation individuelle du de la salarié.e
<b>En 2020</b>	31 jours	+ 7 jours	= 38 jours	+ ceux éventuellement reportés dans la limite de 5 jours (cf. article 11.1.4 de l'Accord Temps de travail COVEA) + ceux relatifs à la situation individuelle du de la salarié.e

L'exemple figurant à l'antépénultième alinéa de l'article 1.2.1 est remplacé par l'exemple suivant : au 31 décembre 2018, les salarié.e.s peuvent, le cas échéant, demander le paiement ou le placement des 21 jours si ils.elles n'ont pris aucun jour « de transition » en 2018, ou 14 jours si ils.elles ont pris leurs 7 jours, etc.

### **Article 1.3 - COMPENSATION SUITE A L'AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **Article 1.3.1 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s de l'Entité AM qui intègrent la population « hors relation clientèle »**

Les salarié.e.s de l'Entité AM qui intègrent la population « hors relation clientèle », telle que définie à l'article 3.1 de l'Accord Temps de travail COVEA, et voient, de ce fait, leur temps de travail augmenter, bénéficient d'une compensation augmentant leur salaire annuel brut de base, à due proportion de l'augmentation de leur temps de travail (soit une augmentation de 3,4 %).

Cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA.

#### **Article 1.3.2 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE qui intègrent les populations « relation clientèle » et « hors relation clientèle »**

Les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE qui intègrent la population « relation clientèle » ou la population « hors relation clientèle », telles que définies à l'article 3.1 de l'Accord Temps de travail COVEA, et voient, de ce fait, leur temps de travail augmenter, bénéficient d'une compensation augmentant leur salaire annuel brut de base, à due proportion de l'augmentation de leur temps de travail (soit une augmentation de 2,9 % pour les populations en « relations clientèle » et une augmentation de 3,9 % pour les populations « hors relations clientèle »).

Cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA.

#### **Article 1.3.3 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES**

Les salarié.e.s cadres de l'Entité GMF ASSURANCES, qui ne relèvent pas de l'article 1.5.1.1 du présent accord, qui bénéficiaient de 2 jours de congés cadres en plus des congés de base (au titre de l'article 2.1 de l'Accord sur les aménagements et la réduction du temps de travail dans l'entreprise et en faveur de l'emploi du 22 décembre 1999), au jour de la date de fin de préavis de dénonciation dudit accord, et dont le temps de travail augmente de 14 heures (équivalent temps plein) suite à l'intégration de ces 2 jours dans le nombre de jours de congés de base (conformément à l'article 11.1.1 de l'Accord Temps de travail COVEA), bénéficient d'une compensation augmentant leur salaire annuel brut de base à hauteur de la valeur de 14 heures (équivalent temps plein) (valorisées selon la règle du 1/10<sup>ème</sup>) à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

Cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA.

#### **Article 1.3.4 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE**

Les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE qui intègrent la population « hors relation clientèle », telle que définie à l'article 3.1 de l'Accord Temps de travail COVEA, et voient, de ce fait, leur temps de travail augmenter, bénéficient d'une compensation augmentant leur salaire annuel brut de base, à due proportion de l'augmentation de leur temps de travail (soit une augmentation de 0,9 %).

Cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA.

**Article 1.3.5 - Compensation suite à l'augmentation du temps de travail pour les salarié.e.s des Entités MAAF**

La population des salarié.e.s des Entités MAAF concerné.e.s par cette compensation est la suivante :

- ceux.celles qui entraient dans le champ d'application de l'article 62 B) de la convention MAAF avant la date de fin de son préavis de dénonciation (à savoir les salarié.e.s tenu.e.s de façon permanente à un horaire fixe ou à des horaires irréguliers dus à leur fonction et ne pouvant bénéficier de l'horaire mobile).

L'augmentation du temps de travail qui est compensée est la suivante :

- augmentation du temps de travail de 21 heures (équivalent temps plein).

Ces salarié.e.s dont le temps de travail augmente bénéficient d'une compensation augmentant leur salaire annuel brut de base à hauteur de la valeur de 21 heures (équivalent temps plein) (valorisées selon la règle du 1/10<sup>ème</sup>) à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

Cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA.

**Article 1.4 - PAIEMENT OU PLACEMENT SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) SUITE A LA SUPPRESSION DES DEMI-JOURNEES DE RECUPERATION (DJR) POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MMA**

Les demi-journées de récupération (DJR) sont supprimées dans les Entités MMA suite à la dénonciation de l'Accord relatif à la mise en œuvre du statut MMA 2009 du 28 mai 2008 qui les régissait.

Néanmoins, les salarié.e.s qui bénéficiaient de DJR avant la date de fin du préavis de dénonciation dudit texte, peuvent opter pour :

- un paiement ;
- ou un transfert sur le CET (sans que le nombre de jour.s affecté.s ne s'impute.nt sur le plafond de jours prévu à l'article 12.3 de l'Accord Temps de travail COVEA).

DJR SUPPRIMÉES	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DU PAIEMENT / DU TRANSFERT
DJR	le montant de la valeur des DJR, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA

Ce paiement ou ce transfert interviendra sur le bulletin de paie suivant la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

## **Article 1.5 - MAINTIEN DE CONGES SPECIFIQUES**

### **Article 1.5.1 - Maintien des congés au titre du grade**

#### **1.5.1.1 - Maintien des congés au titre du grade pour les salarié.e.s des Entités AM et GMF ASSURANCES**

Les anciens jours de congés au titre du grade, maintenus aux salarié.e.s lors de la mise en œuvre de la convention collective nationale des assurances du 27 mai 1992, leur restent applicables à titre individuel.

#### **1.5.1.2 - Maintien des congés au titre du grade pour les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE**

Les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE embauchés avant le 1<sup>er</sup> juin 1994 qui bénéficient de jours de congés au titre du grade en application de l'Accord ELAN 2000 du 27 avril 2000, au jour de la date de fin du préavis de dénonciation dudit Accord, conservent à titre individuel le bénéfice de ces jours de congé au titre du grade.

#### **1.5.1.3 - Maintien des congés au titre du grade pour les salarié.e.s des Entités MMA**

Les congés au titre du grade au sein des Entités MMA sont inclus dans le nombre de congés d'ancienneté (cf. article 1.5.2.1 ci-dessous).

### **Article 1.5.2 - Maintien des congés d'ancienneté**

#### **1.5.2.1 - Maintien des congés d'ancienneté antérieurs à la Convention collective nationale des sociétés d'Assurance du 27 mai 1992**

Le nombre de jours de congés supplémentaires acquis pour ancienneté, maintenu aux salarié.e.s ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, conformément aux dispositions de l'article 6 du Protocole d'accord sur la transition convention collective nationale du 27 mai 1992, leur reste applicable à titre individuel.

Ce nombre de jours vient cependant en déduction des jours de congés anniversaire prévus par les conventions collectives applicables l'année où les salarié.e.s bénéficient desdits congés anniversaire.

#### **1.5.2.2 - Maintien des congés d'ancienneté pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE**

Les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE qui bénéficient de jours de congés d'ancienneté au titre de l'article 2 de l'accord d'entreprise du 22 mars 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, dénoncé, conservent le bénéfice du nombre de jours de congés ainsi acquis. Ce nombre est figé à sa valeur à la date du 31 décembre 2018.

#### **1.5.2.3 - Maintien des jours de congé pour ancienneté pour les salarié.e.s des Entités MAAF**

Les salarié.e.s des Entités MAAF qui bénéficient des dispositions de l'article 62 A) de la convention MAAF, dénoncée, relatives à l'acquisition d'un jour de congé supplémentaire par tranche entière de 5 années d'ancienneté (autrement dit, tou.te.s les salarié.e.s à l'exception des cadres au forfait jours embauché.e.s à compter du 1<sup>er</sup> avril 2000 - cf. article 6 de l'accord MAAF relatif à la durée du travail du 7 mars 2000, dénoncé également) conservent le bénéfice du nombre de jours de congés ainsi acquis. Ce nombre est figé à sa valeur à la date du 31 décembre 2018.

Ce nombre de jours vient en déduction des jours de congés anniversaire prévus par la convention collective applicable l'année où les salarié.e.s bénéficient desdits congés anniversaire.

#### **1.5.2.4 - Maintien des congés d'ancienneté pour les salarié.e.s ex-SAIM de l'Entité DAS (SA)**

Les salarié.e.s ex-SAIM de l'Entité DAS (SA), qui bénéficient de jours d'ancienneté supplémentaires en application de l'article 2.1 de l'Accord d'adaptation-fusion absorption de la SA SAIM par DAS (SA) du 30 septembre 2014, dénoncé, conservent le bénéfice desdits congés d'ancienneté (issus du statut SAIM mis en cause par la fusion SAIM et DAS), dont le nombre a été arrêté au 30 septembre 2014.

Ces jours d'ancienneté supplémentaires viennent toutefois en déduction des jours de congés anniversaire prévus par la convention collective applicable.

#### **Article 1.5.3 - Maintien du congé d'allaitement pour les salariées de l'Entité AM**

Le présent article a le même objet que l'engagement unilatéral relatif au congé d'allaitement (tel que défini notamment dans le document de synthèse des principales dispositions sociales applicables à l'établissement AMF de STRASBOURG du 1er juillet 1992) dont bénéficient les salariées de l'Entité AM. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, dans le même temps, dans un souci de transition, il est décidé que les salariées de l'Entité AM qui prennent ledit congé d'allaitement avant le 31 décembre 2017, continuent d'en bénéficier jusqu'à son terme si celui-ci intervient après le 31 décembre 2017. De la même façon, les salariées inscrites à l'effectif à la date du 31 décembre 2017 en conservent le bénéfice à l'occasion des maternités à venir. Les Parties conviennent en effet de reprendre, au titre du présent accord, pour ces salariées, les modalités de prise de ce congé, prévues par le document susvisé.

#### **Article 1.5.4 - Maintien des 2 jours de congés pour perturbation des transports en commun pour les salarié.e.s des Entités MMA**

Les salarié.e.s des Entités MMA qui relèvent du champ d'application de l'Accord relatif au temps de travail spécifique à l'établissement parisien du 18 décembre 2008, avant la date de fin de son préavis de dénonciation, conservent le bénéfice de 2 jours de congés pour perturbation des transports en commun tant qu'il.ele.s sont rattaché.e.s aux sites de la région ILE DE FRANCE. Les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités de prise de ces congés, prévues par l'accord dénoncé susvisé, pour ces salarié.e.s.

Le maintien de cet avantage lié aux perturbations particulières occasionnées par les transports en ILE DE FRANCE vise également à couvrir la disparition de la prise en charge majorée des PASS NAVIGO prévue par l'accord relatif aux frais de transport en Région Parisienne du 18 décembre 2008, dénoncé.

#### **Article 1.5.5 - Maintien des 8 jours de congés supplémentaires pour les salarié.e.s ex-AZUR des Entités MMA**

Les salarié.e.s ex-AZUR des Entités MMA, présent.e.s avant la date de fin du préavis de dénonciation de l'Accord relatif à la mise en œuvre du statut MMA 2009 du 28 mai 2008, qui bénéficient de 8 jours de congés supplémentaires liés au passage du temps de travail de 34 heures à 35 heures hebdomadaires à l'occasion de la fusion AZUR-MMA en application de l'article 2.1 dudit accord dénoncé, en conservent le bénéfice. Les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités de prise de ces congés, prévues par l'accord dénoncé susvisé, pour ces salarié.e.s.

**Article 1.6 - JOURS DE CONGES DE BASE RE-CONSACRES EN CAS D'EVOLUTION DE LA LEGISLATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES GMF ASSURANCES, GMF VIE, MAAF ET TÉLÉASSURANCES**

Si la législation relative aux jours d'aménagement du temps de travail (JATT) venait à évoluer et avoir pour effet de supprimer en tout ou partie lesdits JATT, les salarié.e.s des Entités GMF ASSURANCES, GMF VIE, MAAF et TÉLÉASSURANCES qui bénéficient :

- avant la date de fin du délai de préavis de dénonciation de l'Accord sur les aménagements et la réduction du temps de travail dans l'entreprise et en faveur de l'emploi du 22 décembre 1999, pour les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES ;
- avant la date de fin du délai de préavis de dénonciation de l'Accord ELAN 2000 du 27 avril 2000, pour les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE ;
- avant la date de fin du délai de préavis de dénonciation de la Convention MAAF, pour les salarié.e.s des Entités MAAF ;
- avant la date de fin du délai de préavis de dénonciation du Protocole d'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 23 juin 1998, pour les salarié.e.s de l'Entité TÉLÉASSURANCES ;

de plus de 31 jours de congés de base (hors jours acquis liés à la situation individuelle du.de la salarié.e - jours de congés d'ancienneté, etc.), se verrait re-consacrer les jours de congés supplémentaires concernés en lieu et place des JATT disparus.

**Article 1.7 - FORMULES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (FORMULES ATT) POUR LES SALARIE.E.S A TEMPS PARTIEL**

**Article 1.7.1 - Maintien des jours ATT (JATT) pour les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE**

Les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE qui bénéficient de JATT au titre de l'article 3 du chapitre 5 de l'Accord sur la durée du temps de travail et ses aménagements du 1<sup>er</sup> février 2012, avant la date de fin de son préavis de dénonciation, en conservent le bénéfice tant qu'il.elle.s ne changent pas d'Entité.

Néanmoins, si un de ces changements intervient mais que le.la manager ou le.la nouvel.le manager du.de la salarié.e en est d'accord, le.la salarié.e peut conserver sa formule ATT.

**Article 1.7.2 - Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) pour les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité GMF ASSURANCES**

Les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité GMF ASSURANCES qui bénéficient de JRTT au titre de l'article 2 du chapitre 6 de l'Accord sur les aménagements et la réduction du temps de travail dans l'entreprise et en faveur de l'emploi du 22 décembre 1999, avant la date de fin de son préavis de dénonciation, bénéficieront en lieu et place de JATT tant qu'il.elle.s ne changent pas d'Entité.

Néanmoins, si un de ces changements intervient mais que le.la manager ou le.la nouvel.le manager du.de la salarié.e en est d'accord, le.la salarié.e peut conserver sa formule ATT.

### **Article 1.7.3 - Maintien des formules ATT pour les salarié.e.s à temps partiel des Entités MMA**

Les salarié.e.s à temps partiel des Entités MMA qui bénéficient d'une formule ATT au titre de l'article 4.2.2.2 de l'Accord relatif au temps de travail du 28 mai 2008, avant la date de fin de son préavis de dénonciation, en conservent le bénéfice tant qu'il.elle.s ne changent pas d'Entité ; par dérogation, une mobilité au sein des Entités MMA, ne fait pas perdre le bénéfice de la formule ATT.

Néanmoins, si un de ces changements intervient mais que le.la manager ou le.la nouvel.le manager du.de la salarié.e en est d'accord, le.la salarié.e peut conserver sa formule ATT.

### **Article 1.8 - MAINTIEN DES FORFAITS JOURS REDUITS**

#### **Article 1.8.1 - Maintien des forfaits jours réduits (appelés auparavant « forfaits à temps partiels ») pour les salarié.e.s des Entités MAAF**

Les salarié.e.s des Entités MAAF qui bénéficient d'un forfait jours réduit au titre de l'Accord relatif à la durée du travail du 7 mars 2000, différent de ceux prévus par l'Accord Temps de travail COVEA, avant la date de fin de son préavis de dénonciation, en conservent le bénéfice tant qu'il.elle.s ne changent pas d'Entité ; par dérogation, une mobilité au sein des Entités MAAF, ne fait pas perdre le bénéfice du forfait jours réduit.

Néanmoins, si un de ces changements intervient mais que le.la manager ou le.la nouvel.le manager du.de la salarié.e en est d'accord, le.la salarié.e peut conserver son forfait jours réduit différent de ceux prévus par l'Accord Temps de travail COVEA.

#### **Article 1.8.2 - Maintien des forfaits jours réduits (appelés auparavant « forfaits à temps partiels ») pour les salarié.e.s des Entités MMA**

Les salarié.e.s des Entités MMA qui bénéficient d'un forfait jours réduit au titre de l'article 4.2.2.2 de l'Accord relatif au temps de travail du 28 mai 2008, différent de ceux prévus par l'Accord Temps de travail COVEA, avant la date de fin de son préavis de dénonciation, en conservent le bénéfice tant qu'il.elle.s ne changent pas d'Entité ; par dérogation, une mobilité au sein des Entités MMA, ne fait pas perdre le bénéfice du forfait jours réduit.

Néanmoins, si un de ces changements intervient mais que le.la manager ou le.la nouvel.le manager du.de la salarié.e en est d'accord, le.la salarié.e peut conserver son forfait jours réduit différent de ceux prévus par l'Accord Temps de travail COVEA.

### **Article 1.9 - MAINTIEN DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX TEMPS DE TRAJET POUR LES CHARGE.E.S DE CLIENTELE ITINERANT.E.S (CCI) ET LES CONSEILLER.ERE.S EN CLIENTELE (CEC) ITINERANT.E.S DES ENTITES GMF ASSURANCES ET MAAF**

#### **Article 1.9.1 - Maintien des dispositions relatives aux temps de trajet domicile - lieu de travail pour les CCI de l'Entité GMF ASSURANCES**

Le présent article a le même objet que l'usage relatif à la prise en compte, comme temps de travail effectif, des temps de trajet domicile - lieu de travail des CCI de l'Entité GMF ASSURANCES. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet usage.

Néanmoins, les CCI de l'Entité GMF ASSURANCES qui bénéficiaient de la prise en compte de leurs trajets domicile - lieu de travail comme du temps de travail effectif avant le 31 décembre 2017, continuent d'en bénéficier. Les Parties conviennent en effet de reprendre, au titre du présent accord, pour ces salarié.e.s, les modalités de cette prise en compte comme temps de travail effectif.

**Article 1.9.2 - Maintien des dispositions relatives aux temps de trajet pour les CEC itinérant.e.s des Entités MAAF**

Le présent article a le même objet que l'engagement unilatéral relatif à la prise en compte, comme temps de travail effectif, des temps de trajet des CEC itinérant.e.s des Entités MAAF déduction faite de 30 mn par mouvement aller ou retour, soit maximum 1 heure/jour (tel que défini notamment dans le document « Management et gestion des Conseillers en Clientèle itinérants » du 1<sup>er</sup> février 2012). Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les CEC itinérant.e.s des Entités MAAF qui bénéficiaient de la prise en compte de leurs trajets comme du temps de travail effectif avant le 31 décembre 2017, continuent d'en bénéficier dans les conditions du document visé ci-dessus. Les Parties conviennent en effet de reprendre, au titre du présent accord, pour ces salarié.e.s, ces modalités de prise en compte comme temps de travail effectif.

**Article 1.10 - UTILISATION DU CREDIT DE TEMPS LIE AU TRAVAIL DU SAMEDI POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF**

Les heures du samedi épargnées dans le compteur crédit de temps par les salarié.e.s des Entités MAAF, jusqu'au 31 décembre 2017, en application de l'Accord concernant l'aménagement des horaires d'ouverture des points d'accueil et autres unités, dénoncé, peuvent être prises sous forme de repos jusqu'à la mise en œuvre du SIRH, soit au plus tard au 30 juin 2018.

Passé cette date, le solde des heures épargnées est, au choix du salarié.e, soit payé, soit transféré dans les comptes épargne temps (CET et CETR) existants au niveau du périmètre délimité en première page. À défaut de choix, le solde est réglé.

Le transfert vers l'un ou l'autre des comptes épargne temps donne lieu à l'application des modalités de gestion spécifiques à chacun des dispositifs d'épargne.

## **CHAPITRE 2 - TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA RÉMUNÉRATION**

### **Article 2.1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD REMUNERATION COVEA**

L'Accord Rémunération COVEA entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cependant, un Système d'Information RH (« SIRH ») commun aux Entités (« SIRH commun » ou « SIRH COVEA ») - à l'exception de FIDÉLIA ASSISTANCE dans un premier temps - est en cours de création et sera mis en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Dès lors, pour tenir compte de la livraison opérationnelle de ce SIRH commun, les dispositions de l'Accord Rémunération COVEA n'entreront en application qu'à la date de sa mise en œuvre opérationnelle (y compris FIDÉLIA ASSISTANCE quand bien même elle n'est pas concernée par le SIRH commun dans un premier temps).

Pendant la période intermédiaire (entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA), les Parties conviennent de reprendre, en application du présent accord et uniquement pendant la période déterminée, les dispositions qui étaient appliquées jusqu'alors.

Ainsi, au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018, les dispositions de l'Accord Rémunération COVEA seront appliquées.

Par ailleurs, lorsque les dispositions du présent chapitre ont pour but de compenser la perte d'un avantage subie par les salarié.e.s consécutivement à l'évolution de leur statut collectif (en maintenant l'avantage, en le remplaçant ou en le compensant de façon financière), il convient de retenir que :

- les salarié.e.s doivent être inscrit.e.s à l'effectif et bénéficier dudit avantage avant la date de fin du préavis de dénonciation de l'accord qui l'instituait ou avant la date de l'entrée en vigueur du présent accord lorsque c'est un engagement unilatéral ou un usage qui l'avait l'institué (et auquel le présent accord, ayant le même objet, met fin) ;
- et la valeur ou le montant dudit avantage est calculé à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

### **Article 2.2 - EXCEPTION AU PRINCIPE DE VERSEMENT MENSUEL DU 13<sup>EME</sup> MOIS ET DE LA PRIME DE VACANCES**

Les salarié.e.s qui entrent dans le champ d'application de l'Accord Rémunération COVEA et qui perçoivent leur 13<sup>ème</sup> mois et/ou leur prime de vacances de façon annuelle ou biannuelle, avant la date de fin du préavis de dénonciation des accords des Entités instaurant ces modalités de versement, peuvent opter définitivement pour un versement mensuel. À défaut, le versement annuel leur reste acquis ou est mis en place pour ceux.celles qui bénéficiaient d'un versement biannuel.

Il appartiendra aux salarié.e.s susvisé.e.s, qui optent pour un versement mensuel, d'informer par écrit l'Administration du personnel selon des modalités définies par cette dernière.

Les salarié.e.s qui n'optent pas pour un versement mensuel percevront leur 13<sup>ème</sup> mois avec la paie du mois de novembre et leur prime de vacances avec leur paie du mois de mai, à compter de la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

Ces salarié.e.s qui souhaiteraient convertir leur 13<sup>ème</sup> mois (pour mémoire 22 jours ou sa moitié 11 jours, pour un temps complet sur cinq jours et à défaut au prorata) et/ou leur prime de vacances en temps, conformément aux accords en vigueur au niveau du périmètre délimité en première page relatifs au Compte Épargne Temps (CET) et au Compte Épargne Temps Retraite (CETR), devront en informer l'Administration du Personnel, selon la procédure définie par celle-ci, au plus tard au 31 octobre de l'année N pour le 13<sup>ème</sup> mois, et au plus tard le 30 avril de l'exercice N+1 pour la prime de vacances.

### **Article 2.3 - EXCEPTION AU PRINCIPE DE VERSEMENT ANNUEL DU 13<sup>ÈME</sup> MOIS POUR LES SALARIÉ.E.S DES ENTITÉS MAAF**

Les salarié.e.s des Entités MAAF qui bénéficient du 13<sup>ème</sup> mois annuellement, le perçoivent en janvier.

Dès lors qu'il.elle.s n'optent pas pour un versement mensuel ainsi que le permet l'article 2.2 du présent accord, il.elle.s percevront le nouveau 13<sup>ème</sup> mois en novembre, à compter de la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun, conformément à l'Accord Rémunération COVEA et aux dispositions de l'article 2.2 précité.

Si ce changement du mois de perception du 13<sup>ème</sup> mois engendre le paiement d'un 13<sup>ème</sup> mois 2 fois dans l'année (une fois en janvier 2018 pour le 13<sup>ème</sup> mois de l'année 2017 - selon les règles actuellement applicables - et une fois en novembre 2018 pour le nouveau 13<sup>ème</sup> mois de l'année 2018 - conformément à l'Accord Rémunération COVEA), les salarié.e.s des Entités MAAF pourront bénéficier, pour des raisons fiscales, d'un paiement du nouveau 13<sup>ème</sup> mois en 2 fois : une première moitié en décembre 2018 et une 2<sup>ème</sup> moitié en janvier 2019.

Il appartiendra aux salarié.e.s susvisé.e.s, qui optent pour deux versements pour raisons fiscales, d'informer par écrit l'Administration du personnel selon des modalités définies par cette dernière.

### **Article 2.4 - MODIFICATION DU CALCUL DU 13<sup>ÈME</sup> MOIS ET DE LA PRIME DE VACANCES**

Les salarié.e.s qui entrent dans le champ d'application de l'Accord Rémunération COVEA peuvent voir leurs 13<sup>ème</sup> mois et prime de vacances calculés différemment.

Le cas échéant, les salarié.e.s concerné.e.s bénéficient d'une compensation intégrée au salaire annuel brut de base (payé mensuellement) permettant de conserver un salaire annuel total brut constant au jour du passage en paie de l'intégration (sans préjudice des dispositions de l'article 2.1 de l'Accord Rémunération COVEA relatives au plancher de la prime de vacances) :

PRIME CALCULÉE DIFFÉRENTIÉMENT	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA COMPENSATION intégrée au salaire annuel brut de base (à salaire annuel total brut constant)
13 <sup>ème</sup> mois	le différentiel entre le montant du 13 <sup>ème</sup> mois calculé selon l'ancien mode de calcul, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA, et celui du 13 <sup>ème</sup> mois calculé conformément aux dispositions de l'article 2.1 de l'Accord Rémunération COVEA, est intégré au salaire annuel brut de base

PRIME CALCULÉE DIFFÉREMENT	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA COMPENSATION intégrée au salaire annuel brut de base (à salaire annuel total brut constant)
Prime de vacances	le différentiel entre le montant de la prime de vacances calculée selon l'ancien mode de calcul, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA, et celui de la prime de vacances calculée conformément aux dispositions de l'article 2.1 de l'Accord Rémunération COVEA, est intégré au salaire annuel brut de base (sans préjudice du plancher prévu à l'article 2.1 de l'Accord Rémunération COVEA)

L'intégration de ces compensations interviendra sur le bulletin de paie suivant la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA.

#### **Article 2.5 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE L'ALLOCATION VACANCES DES ENFANTS EN FAMILLE OU EN COLONIE DE VACANCES POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE AM**

Le présent article a le même objet que l'usage relatif à l'allocation vacances des enfants en famille ou en colonie de vacances (telle que définie par exemple par la note du 3 mai 2016) dont bénéficient les salarié.e.s de l'Entité AM. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet usage.

Néanmoins, les salarié.e.s de l'Entité AM qui auront perçu cette allocation en 2017, bénéficient d'une compensation intégrée au salaire annuel brut de base permettant de conserver un salaire annuel total brut constant au jour du passage en paie de l'intégration :

PRIME SUPPRIMÉE	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA COMPENSATION intégrée au salaire annuel brut de base (à salaire annuel total brut constant)
Allocation vacances des enfants en famille ou en colonie de vacances	le montant de l'allocation pour l'année 2017 est intégré au salaire annuel brut de base

L'intégration de cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

#### **Article 2.6 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DES PRIMES D'ASSIDUITÉ POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE**

Le présent article a le même objet que le règlement du 1<sup>er</sup> janvier 1992 (et de son avenant du 7 juillet 2004) relatif aux primes d'assiduité dont bénéficient les salarié.e.s de l'Entité ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les salarié.e.s qui les percevaient avant le 31 décembre 2017, bénéficient d'une compensation intégrée au salaire annuel brut de base permettant de conserver à minima un salaire annuel total brut constant au jour du passage en paie de l'intégration :

PRIMES SUPPRIMÉES	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA COMPENSATION intégrée au salaire annuel brut de base (à minima à salaire annuel total brut constant)
Primes d'assiduité	le montant de la valeur théorique de ces primes d'assiduité (= montant maximal possible = montant calculé sans imputer aucune absence) est intégré au salaire annuel brut de base

L'intégration de cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

## Article 2.7 - PRIME D'ATTACHEMENT POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITÉ FIDÉLIA ASSISTANCE

### Article 2.7.1 - Compensation suite à la modification du calcul de la prime d'attachement pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE

Les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE qui entrent dans le champ d'application de l'Accord Rémunération COVEA verront leur prime d'attachement calculée différemment.

Les salarié.e.s concerné.e.s bénéficient d'une compensation intégrée au salaire annuel brut de base permettant de conserver un salaire annuel total brut constant au jour du passage en paie de l'intégration :

PRIME CALCULÉE DIFFÉRENTIÉMENT	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA COMPENSATION intégrée au salaire annuel brut de base (à salaire annuel brut total constant)
Prime d'attachement	le différentiel entre le montant de la prime d'attachement calculée selon l'ancien mode de calcul (selon les dispositions de l'Accord de NAO 2009 du 25 février 2009, dénoncé) atteint à la date de mise de mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun (avec une moyenne des majorations éventuellement perçues sur les 12 derniers mois), et celui de la prime d'attachement calculée conformément aux dispositions de l'Accord Rémunération COVEA, est intégré au salaire annuel brut de base

L'intégration de cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

### Article 2.7.2 - Maintien provisoire de l'évolution du taux de la prime d'attachement pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE

Le principe d'évolution du taux de la prime d'attachement de 1 % tous les ans est supprimé suite à la dénonciation de l'Accord de NAO 2009 du 25 février 2009 qui le prévoyait en son article 6.

Suite à cette dénonciation, l'article 53 de la Convention collective des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, qui prévoit une évolution de 2 % tous les 2 ans, a vocation à s'appliquer.

Les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE qui bénéficient de ce dispositif d'évolution du taux de 1 % tous les ans, avant la date de fin du préavis de dénonciation de l'Accord de NAO 2009 du 25 février 2009, et qui bénéficient, à la date de mise en œuvre du SIRH commun, d'un taux « impair », continuent d'en bénéficier jusqu'à ce que leur taux devienne « pair » ; dès que leur taux est « pair », il continue, en application des dispositions de la Convention collective, à évoluer non pas de 1 % tous les ans mais de 2 % tous les 2 ans.

À titre d'exemple, un.e salarié.e de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE qui a acquis un taux « impair » de 9 % à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA, continue à bénéficier du dispositif d'évolution de 1 % par an jusqu'à ce que son taux atteigne 10 % ; à compter de ce taux « pair » de 10 %, l'évolution interviendra donc à hauteur de 2 % tous les 2 ans.

**Article 2.7.3 - Maintien du bénéfice de l'intégration du montant maximal de la prime d'attachement pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE**

Les salarié.e.s qui bénéficient du montant maximal de la prime d'attachement (autrement dit qui ont plus de 15 ans d'ancienneté), montant qui a donc été intégré à leur salaire de base, conservent bien évidemment cette intégration.

**Article 2.8 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE LA PRIME DE SUJETION POUR LES CHARGE.E.S DE CLIENTÈLE ITINÉRANT.E.S DE L'ENTITÉ GMF ASSURANCES**

Le présent article a le même objet que l'engagement unilatéral relatif à la prime de sujexion des chargé.e.s de clientèle itinérant.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les salarié.e.s qui la percevaient avant le 31 décembre 2017, bénéficient d'une compensation intégrée au salaire annuel brut de base permettant de conserver un salaire annuel total brut constant au jour du passage en paie de la compensation :

PRIME SUPPRIMÉE	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA COMPENSATION intégrée au salaire annuel brut de base (à salaire annuel total brut constant)
Prime de sujexion	le différentiel entre le montant de la prime de sujexion des chargé.e.s de clientèle itinérant.e.s, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA, et le montant de la prime « d'itinérance client.e » accordée selon les dispositions des articles 2.1 et suivants de l'Accord Itinérance COVEA est intégré au salaire annuel brut de base

L'intégration de cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

## **Article 2.9 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE CERTAINES PRIMES POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF**

Les primes listées ci-dessous, dont bénéficient éventuellement les salariés des Entités MAAF, sont supprimées suite à la dénonciation des accords et à la remise en cause, par le présent article qui a le même objet, des usages ou engagements unilatéraux qui les régissaient.

Néanmoins, les salariés qui les percevaient avant la date de fin du préavis de dénonciation desdits accords (lorsque c'est un accord qui instituait la prime) ou avant le 31 décembre 2017 (lorsque c'est un engagement unilatéral ou un usage qui instituait la prime), bénéficient d'une compensation intégrée au salaire annuel brut de base permettant de conserver un salaire annuel total brut constant au jour du passage en paie de l'intégration (sans préjudice des dispositions ci-dessous relatives à la prime d'assiduité et la prime de reconnaissance le cas échéant).

PRIME SUPPRIMÉE	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA COMPENSATION
Prime d'ancienneté	le différentiel entre le montant de la prime d'ancienneté, atteint à la date du 31 décembre 2018, et celui de la prime d'expérience est intégré au salaire annuel brut de base
Prime d'ancienneté mensuelle des plus de 30 ans d'ancienneté	le montant de la prime d'ancienneté mensuelle des plus de 30 ans d'ancienneté, atteint à la date du 31 décembre 2018 est intégré au salaire annuel brut de base
Prime d'ancienneté annuelle des plus de 30 ans d'ancienneté	le montant de la prime d'ancienneté annuelle des plus de 30 ans d'ancienneté, atteint à la date du 31 décembre 2018 est intégré au salaire annuel brut de base
Prime de technicité	le montant de la prime de technicité, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA est intégré au salaire annuel brut de base
Prime d'assiduité	le montant de la valeur théorique de la prime d'assiduité (= montant maximal possible = montant calculé sans imputer aucune absence) est intégré au salaire annuel brut de base
Indemnité de fonction	<ul style="list-style-type: none"><li>le montant de l'indemnité de fonction, pour la partie relative à la relation avec le public (salarié.e.s ayant plus de 6 mois de présence effective, dont l'emploi consiste à vendre des produits d'assurance, à gérer des sinistres ou à effectuer des actes de gestion complexes et diversifiés sur la prestation santé), atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA est intégré au salaire annuel brut de base ;</li><li>le différentiel positif entre la partie de l'indemnité de fonction relative à l'itinérance (missions visées au point ci-dessus effectuées par des salarié.e.s itinérant.e.s, astreints en permanence à des horaires irréguliers et à des sujétions particulières dues aux déplacements), atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA, et le montant de la prime « itinérance client.e » accordée selon les dispositions des articles 2.1 et suivants de l'Accord Itinérance COVEA est intégré au salaire annuel brut de base</li></ul>



Prime de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la prime de reconnaissance, pour les populations des métiers de la relation client (et leurs managers) ayant un contact direct et régulier avec les clients (assurés/prospects) et des objectifs de vente ou de prescription objectivement mesurables ou quantifiables, dans les réseaux de vente est remplacée par une prime Collective Commerciale Covéa.</li> <li>• En ce qui concerne la structure « Vie Tel », elle est accessible à la prime Collective Commerciale Covéa sous réserve de remplir les conditions d'accession à celle-ci à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Si tel n'était pas le cas, la prime de reconnaissance serait compensée par une intégration au salaire annuel brut de base à hauteur d'une somme forfaitaire de 1 050 € bruts (proratisée pour les salarié.e.s à temps partiel).</li> <li>• pour les salarié.e.s rattaché.e.s à la Direction Générale AIS, à l'administration sinistres du réseau Outre-Mer, ou au pôle Opérations Santé Prévoyance MAAF de la DGSP, de même que pour les préventeurs du réseau des spécialistes, la prime de reconnaissance est reconduite ; les Parties conviennent en effet, pour lesdites populations, de reprendre au titre du présent accord les modalités de calcul de cette prime dans l'attente de la mise en œuvre d'une éventuelle « prime Métiers » d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Si cette dernière n'était pas mise en œuvre à cette date, la prime de reconnaissance serait alors compensée par une intégration au salaire annuel brut de base à hauteur d'une somme forfaitaire de 1 050 € bruts (proratisée pour les salarié.e.s à temps partiel).</li> <li>• pour les autres salarié.e.s, y compris les référent.e.s qualité au sein des réseaux de vente, la prime de reconnaissance est compensée par une intégration au salaire annuel brut de base à hauteur d'une somme forfaitaire de 1 050 € bruts (proratisée pour les salarié.e.s à temps partiel).</li> </ul>
Prime « DOM 2009 »	le montant de la prime « DOM 2009 », prévue par l'Accord salarial pour les DOM du 29 octobre 2009, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA est intégré au salaire annuel brut de base
Indemnité de résidence	le montant mensuel, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA est intégré au salaire annuel brut de base
Prime de compensation	le montant de la prime de compensation, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA est intégré au salaire annuel brut de base
Prime de stage	le montant de la prime de stage, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA est intégré au salaire annuel brut de base

Ces modifications interviendront sur le bulletin de paie suivant la date de mise de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA.

## **Article 2.10 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE LA PRIME DE CONJOINT.E AU FOYER POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MMA**

Le présent article a le même objet que l'engagement unilatéral relatif à la prime de conjoint.e au foyer dont bénéficient certain.e.s salarié.e.s des Entités MMA. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les salarié.e.s qui la percevaient avant le 31 décembre 2017, bénéficient d'une compensation intégrée au salaire annuel brut de base permettant de conserver un salaire annuel total brut constant au jour du passage en paie de la compensation :

PRIME SUPPRIMÉE	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA COMPENSATION
Prime de conjoint.e au foyer	le montant de la prime de conjoint.e au foyer, atteint à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA est intégré au salaire annuel brut de base

L'intégration de cette compensation interviendra sur le bulletin de paie suivant la mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

## **Article 2.11 - MAINTIEN DES PRIMES DE SUPPLEMENT FAMILIAL POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF**

Les salarié.e.s des Entités MAAF qui bénéficient des suppléments familiaux mensuel et/ou annuel pour des enfants né.e.s avant la mise en œuvre du SIRH et au plus tard au 30 juin 2018 (par exception au principe posé au 2.1 du présent accord) les conservent jusqu'à extinction de leur droit selon les règles jusque-là applicables. Les Parties conviennent en effet de reprendre au titre du présent accord les modalités de valorisation de ces primes pour ces salarié.e.s.

## **Article 2.12 - MAINTIEN DES MAJORATIONS ET DES PRIMES DESTINEES A COMPENSER LA DIFFERENCE DE COUT DE LA VIE DANS LES DROM**

### **Article 2.12.1. - Maintien de la majoration « Résidence DOM » pour les salarié.e.s des Entités MAAF qui travaillent dans les DROM**

Le présent article a le même objet que l'engagement unilatéral relatif à la majoration de 30 % des salaires, dont bénéficient les salarié.e.s des Entités MAAF qui travaillent dans les DROM. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les salarié.e.s qui en bénéficient avant le 31 décembre 2017 conservent cette majoration à la place de celle prévue par l'article 4.3 de l'Accord Rémunération COVEA, lorsqu'elle est supérieure à celle prévue par l'article 4.3 de l'Accord Rémunération COVEA et tant qu'il.elle.s travaillent dans les DROM. Les Parties conviennent en effet de reprendre au titre du présent accord les modalités de cette majoration pour ces salarié.e.s.

### **Article 2.12.2. - Maintien de la majoration des salaires spécifiques des salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES affectés dans les DROM avant le 1<sup>er</sup> septembre 1993 et qui y travaillent encore**

Le présent article a le même objet que l'engagement unilatéral relatif à la majoration de 40 % des salaires spécifiques DROM (antérieurement dénommés DOM), dont bénéficient les salarié.e.s de l'Entité GMF

ASSURANCES affectés dans les DROM avant le 1<sup>er</sup> septembre 1993. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les salarié.e.s qui y travaillent encore et qui en bénéficient avant le 31 décembre 2017, conservent cette majoration à la place de celle prévue par l'article 4.3 de l'Accord Rémunération COVEA, lorsqu'elle est supérieure à celle prévue par l'article 4.3 de l'Accord Rémunération COVEA et tant qu'il.elle.s travaillent dans les DROM. Les Parties conviennent en effet de reprendre au titre du présent accord les modalités de cette majoration pour ces salarié.e.s.

**Article 2.12.3. - Maintien de la prime de correction INSEE des salaires spécifiques des salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES qui ont été affectés dans les DROM à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1993 et qui y travaillent encore**

Le présent article a le même objet que l'engagement unilatéral relatif à la prime de correction INSEE des salaires spécifiques DROM (antérieurement dénommés DOM), dont bénéficient les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES qui ont été affectés dans les DROM à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1993. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les salarié.e.s qui y travaillent encore et qui en bénéficient avant le 31 décembre 2017, conservent cette majoration à la place de celle prévue par l'article 4.3 de l'Accord Rémunération COVEA, lorsqu'elle est supérieure à celle prévue par l'article 4.3 de l'Accord Rémunération COVEA et tant qu'il.elle.s travaillent dans les DROM. Les Parties conviennent en effet de reprendre au titre du présent accord les modalités de cette prime pour ces salarié.e.s.

**Article 2.13 - MAINTIEN DE LA PRIME D'INSULARITE POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE GMF ASSURANCES QUI TRAVAILLENT EN CORSE**

Le présent article a le même objet que l'engagement unilatéral relatif à la prime d'insularité dont bénéficient les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES qui travaillent en CORSE. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les salarié.e.s qui en bénéficient avant le 31 décembre 2017 conservent cette prime, à la place de celle prévue par l'article 4.4 de l'Accord Rémunération COVEA, lorsqu'elle est supérieure à cette dernière, et tant qu'il.elle.s travaillent en CORSE. Les Parties conviennent en effet de reprendre au titre du présent accord les modalités de valorisation de cette prime pour ces salarié.e.s.

**Article 2.14 - MAINTIEN DE LA PRIME DE SAISON POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE FIDÉLIA ASSISTANCE**

Les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE, qui peuvent bénéficier d'une prime de saison, en application de l'article 4 de l'accord NAO 2008 du 18 avril 2008, modifié par l'article 2 de l'accord NAO 2014 du 26 mars 2014, à la date de fin du préavis de dénonciation de ces accords, conservent le bénéfice éventuel de cette prime. Les Parties conviennent en effet de reprendre au titre du présent accord les modalités d'acquisition et de calcul de cette prime, pour ces salarié.e.s.

**Article 2.15 - MAINTIEN DU MONTANT DE LA PRIME MEDAILLE DU TRAVAIL**

**Article 2.15.1 - Maintien du montant de la prime médaille du travail pour les salarié.e.s de l'Entité AM**

Les salarié.e.s de l'Entité AM, qui bénéficient des dispositions relatives à la prime médaille du travail et au congé médaille en application du Protocole d'accord relatif aux médailles d'honneur du travail du 29 mai 2001 et de son

avenant n°1 du 20 novembre 2003, avant la date de fin du préavis de dénonciation de cet accord et avenant, conservent le bénéfice de ces dispositions :

- pour la prime médaille, à la place de celle prévue par l'article 4.2 de l'Accord Rémunération COVEA, lorsqu'elle est supérieure à cette dernière ;
- pour le bénéfice du congé médaille, selon les mêmes dispositions.

Les Parties conviennent en effet de reprendre au titre du présent accord les conditions d'acquisition et les modalités de calcul de cette prime médaille du travail ainsi que les modalités d'acquisition du congé médaille, pour ces salarié.e.s.

#### **Article 2.15.2 - Maintien du montant de la prime médaille du travail pour les salarié.e.s des Entités MMA**

Les salarié.e.s des Entités MMA, qui bénéficient des dispositions relatives à la prime médaille du travail en application de l'article 3.1 de l'accord relatif à la mise en œuvre du statut MMA 2009 du 28 mai 2008 avant la date de fin du préavis de dénonciation de cet accord, conservent le bénéfice de la prime résultant de ces dispositions, à la place de la prime prévue par l'article 4.2 de l'Accord Rémunération COVEA, lorsqu'elle est supérieure à cette dernière. Les Parties conviennent en effet de reprendre au titre du présent accord les modalités de calcul et les conditions d'acquisition de cette médaille du travail.

#### **Article 2.16 - EXAMEN DES SITUATIONS INDIVIDUELLES**

La Direction s'engage à examiner la situation de tout.e salarié.e, entrant dans le champ d'application du présent accord, qui apporterait des éléments laissant supposer une perte financière annuelle brute après le 1<sup>er</sup> juillet 2018, par rapport à sa situation antérieure.

## **CHAPITRE 3 - TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AUX PRIMES LIÉES À L'ITINÉRANCE**

### **Article 3.1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD ITINÉRANCE COVEA**

L'Accord Itinérance COVEA entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cependant, un Système d'Information RH (« SIRH ») commun aux Entités (« SIRH commun » ou « SIRH COVEA ») - à l'exception de FIDÉLIA ASSISTANCE dans un premier temps - est en cours de création et sera mis en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Dès lors, pour tenir compte de la livraison opérationnelle de ce SIRH commun, les dispositions de l'Accord Itinérance n'entreront en application qu'à la date de sa mise en œuvre opérationnelle, au prorata temporis (y compris FIDÉLIA ASSISTANCE quand bien même elle n'est pas concernée par le SIRH commun dans un premier temps).

Pendant la période intermédiaire (entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA), les Parties conviennent de reprendre, en application du présent accord et uniquement pendant la période déterminée, les dispositions qui étaient appliquées jusqu'alors, au prorata temporis.

Ainsi, au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018, les dispositions de l'Accord Itinérance COVEA seront appliquées.

### **Article 3.2 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE LA PRIME DE SUJETION POUR LES CHARGE.E.S DE CLIENTELE ITINERANT.E.S DE L'ENTITE GMF ASSURANCES**

Cf. article 2.8 du présent accord.

### **Article 3.3 - COMPENSATION SUITE A LA SUPPRESSION DE LA PRIME DE FONCTION MAJOREE POUR LES SALARIE.E.S DES ENTITES MAAF**

Cf. article 2.9 du présent accord.

## **CHAPITRE 4 - TRANSITION LIÉE AUX ACCORDS COLLECTIFS DE GROUPE RELATIFS À L'ÉPARGNE SALARIALE ET L'ÉPARGNE TEMPS**

### **Article 4.1 - TRANSFERT DES DROITS ÉPARGNES SUR LES COMPTES ÉPARGNE TEMPS (CET), COMPTES ÉPARGNE CONGES (CEC), COMPTES ÉPARGNE RETRAITE (CER) ET/OU COMPTES DE CONGES DIFFÉRES (CCD)**

L'épargne temps des salarié.e.s ayant acquis des droits en application des dispositifs antérieurs des Comptes Épargne Temps (CET), Comptes Épargne Congés (CEC), Comptes Épargne Retraite (CER) et Comptes de congés différés (CCD) de chacune des Entités, est soumise aux dispositions ci-après.

Ces jours sont transférés dans les CET et Compte Épargne Temps Retraite (CETR) mis en place au niveau du périmètre délimité en première page à la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH commun.

Ces jours transférés ne s'imputent pas sur les plafonds d'alimentation prévus pour le CET à l'article 12.3 de l'Accord Temps de travail COVEA et pour le CETR à l'article 2.2.3 du chapitre 2 de l'Accord Retraite COVEA.

Les jours transférés sur le CETR génèrent de l'abondement dans les conditions fixées à l'article 2.2.4.2 du chapitre 2 de l'Accord Retraite COVEA et dans la limite du plafond de l'article 2.2.3 du chapitre 2 de l'Accord Retraite COVEA.

Les salarié.e.s des Entités qui ne bénéficient pas d'un CER, appelé CETR dans l'accord Retraite COVEA, peuvent demander le transfert de tout ou partie des droits placés sur leur CET, CEC ou CCD vers le CETR. Ce choix est exprimé au moyen d'un questionnaire individuel. À défaut de choix exprimé, les jours de leur CET, CEC ou CCD alimentent le CET COVEA.

### **Article 4.2 - MAINTIEN DE L'ABONDEMENT POUR LES JOURS ÉPARGNES AU SEIN DU COMPTE ÉPARGNE RETRAITE (CER) DES ENTITES MMA**

Les droits épargnés sur le CER existant au sein des Entités MMA au 31 décembre 2017, bénéficiant de l'abondement de 20 % tel que prévu par l'Accord relatif à l'épargne retraite du 28 mai 2008 (en vigueur au moment de leur épargne, dénoncé depuis lors), dans la limite d'un abondement total de 45 jours, comprenant l'abondement de 15 % calculé sur les droits épargnés en application de l'Accord Retraite COVEA.

### **Article 4.3 - COMPTE COURANT BLOQUE DES SALARIE.E.S DES ENTITES GMF ASSURANCES ET TÉLÉASSURANCES**

Les salarié.e.s des Entités GMF ASSURANCES et TÉLÉASSURANCES qui bénéficient d'un compte courant bloqué ont la possibilité de maintenir les avoirs qui y sont placés jusqu'à l'échéance d'indisponibilité de 5 ans.  
Il.elle.s ne peuvent pas effectuer de nouveau versement après :

- la date de placement des droits à participation 2016, résultant de l'Accord de participation aux résultats de l'entreprise pour les exercices 2014, 2015 et 2016 du 6 juin 2014, à durée déterminée, pour les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES ;
- le délai de préavis de l'accord de participation du 20 juin 2000, dénoncé, pour les salarié.e.s de l'Entité TÉLÉASSURANCES.

## **CHAPITRE 5 - TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA RECONNAISSANCE DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DANS LE MÉTIER**

### **Article 5.1 - MISE EN ŒUVRE DU PREMIER POSITIONNEMENT DANS LE CADRE DU NOUVEAU SYSTÈME**

Le premier positionnement sur l'un des degrés prévus par l'article 1.2 de l'Accord Reconnaissance COVEA, des salarié.e.s relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, sera effectif au moment du déploiement du référentiel métiers, soit au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018, pour tenir compte de la mise en œuvre du SIRH commun. Ce premier positionnement ne donnera pas lieu à application de la période d'observation de 6 mois.

Suite à ce premier positionnement, le.la salarié.e pourra, s'il.si elle le souhaite, demander un entretien à ce sujet à son.sa manager avec son.sa Responsable des Ressources Humaines (RRH).

Ce positionnement ne générera aucune augmentation de salaire.

Les premières évolutions de positionnement dans les degrés pourront être envisagées par les managers, en concertation avec le.la RRH, au cours de la campagne annuelle 2019 d'augmentations individuelles.

Par exception, aux dispositions ci-dessus, le premier positionnement dans un degré des salarié.e.s relevant de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 ainsi que de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, interviendra au plus tard le 1er janvier 2019 sous réserve du déploiement du référentiel métiers afférent.

### **Article 5.2 - MAINTIEN PROVISOIRE DES DISPOSITIFS EXISTANTS**

#### **Article 5.2.1 - Maintien provisoire du dispositif de passage automatique pour les salarié.e.s de l'Entité ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE**

Le présent article a le même objet que l'usage relatif au dispositif de passage automatique de la classe 4 à la classe 5 au sein de la classification de la convention collective des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 des salarié.e.s juristes gestionnaires de litiges et des juristes téléconsultation de l'Entité ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet usage.

Néanmoins, les salarié.e.s qui relèvent de ce dispositif avant le 31 décembre 2017 continuent d'en bénéficier jusqu'au premier positionnement sur l'un des degrés prévus par l'Accord Reconnaissance COVEA (cf. article 5.1 ci-dessus).

#### **Article 5.2.2 - Maintien provisoire des dispositifs de passage automatique pour les salarié.e.s de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE**

Le présent article a le même objet que :

- l'engagement unilatéral du 7 avril 2012 relatif au dispositif de passage automatique des classes C à D des salarié.e.s du standard de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE ;
- l'usage relatif au dispositif de passage automatique des classes C à D des chargé.e.s d'assistance et des rédacteur.trice.s gestionnaires de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE.

Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral et à cet usage.

Néanmoins, les Parties conviennent de reprendre, dans le présent accord, les modalités des dispositifs de passages automatiques qui étaient prévues respectivement par :

- l'engagement unilatéral du 7 avril 2012 relatif au dispositif de passage automatique des classes C à D pour les salarié.e.s du standard de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE ;
- l'Accord de NAO 2006 du 13 avril 2006, dénoncé, pour le passage automatique des classes C à D pour les conseiller.ère.s commerciaux.ciales de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE ;
- l'usage relatif au dispositif de passage automatique des classes C à D des chargé.e.s d'assistance et des rédacteur.trice.s gestionnaires de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE ;
- l'Accord NAO du 26 mars 2014, dénoncé, pour le passage automatique des classes C à D des opérateur.trice.s de gestion de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE.

Les conseiller.ère.s commerciaux.ciales et les opérateur.trice.s de gestion de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE, présent.e.s à la date de fin du préavis de dénonciation des accords susvisés les concernant, bénéficient de ces dispositifs de passages automatiques jusqu'au déploiement du référentiel emploi assistance (au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019). En effet, les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités qui régissaient ces dispositifs pour ces salarié.e.s.

Les salarié.e.s du standard, les chargé.e.s d'assistance et les rédacteur.trice.s gestionnaires de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE, présent.e.s à la date du 31 décembre 2017, bénéficient de ces dispositifs de passages automatiques prévus par l'usage et l'engagement unilatéral susvisés, jusqu'au déploiement du référentiel emploi assistance (au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019). En effet, les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités qui régissaient ces dispositifs pour ces salarié.e.s.

Par ailleurs, le passage aux niveaux E ou F demeure possible au cours de la période transitoire.

#### **Article 5.2.3 - Maintien provisoire du dispositif de période préparatoire pour les salarié.e.s des Entités MAAF**

Les salarié.e.s des Entités MAAF qui bénéficient du dispositif de période préparatoire au titre des articles V à IX de l'Accord sur les classifications du 22 novembre 1995, dénoncé, continuent d'en bénéficier jusqu'au premier positionnement sur l'un des degrés prévus par l'Accord Reconnaissance COVEA (cf. article 5.1 ci-dessus).

#### **Article 5.2.4 - Maintien provisoire du dispositif OMER pour les salarié.e.s des Entités MMA et articulation avec le dispositif ACAA**

Les salarié.e.s des Entités MMA qui bénéficient du dispositif d'évolution « OMER », avant la date de fin du préavis de dénonciation de l'Accord relatif à la rémunération signé le 28 mai 2008 au sein de l'UES MMA, continuent d'en bénéficier jusqu'au premier positionnement sur l'un des degrés prévus par l'Accord Reconnaissance COVEA (cf. article 5.1 ci-dessus).

Par exception au principe selon lequel le premier positionnement n'ouvre pas droit à une augmentation de salaire, et pour tenir compte de la similarité entre les dispositifs de reconnaissance de l'évolution des salarié.e.s OMER et ACAA, lorsque le premier positionnement des salarié.e.s dans ACAA constitue un passage vers un degré supérieur par rapport au degré atteint dans le système OMER, cette évolution génère une augmentation de salaire.

## **CHAPITRE 6 - TRANSITION LIÉE À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA PRÉPARATION ET À L'AMÉLIORATION DE LA RETRAITE**

### **Article 6.1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS DU CHAPITRE 2 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS RETRAITE (CETR) - DE L'ACCORD RETRAITE COVEA**

L'Accord Retraite COVEA entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cependant, un Système d'Information RH (« SIRH ») commun aux Entités (« SIRH commun » ou « SIRH COVEA ») - à l'exception de FIDÉLIA ASSISTANCE dans un premier temps - est en cours de création et sera mis en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Dès lors, pour tenir compte de la livraison opérationnelle de ce SIRH commun, les dispositions du chapitre 2 - Le compte épargne temps retraite (CETR) - de l'Accord Retraite COVEA n'entreront en application qu'à la date de sa mise en œuvre opérationnelle (y compris pour FIDÉLIA ASSISTANCE quand bien même elle n'est pas concernée par le SIRH commun dans un premier temps).

Pendant la période intermédiaire (entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et la date de mise en œuvre opérationnelle du SIRH COVEA), les Parties conviennent de reprendre, en application du présent accord et uniquement pendant la période déterminée, les dispositions qui étaient appliquées jusqu'alors.

Ainsi, au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2018, les dispositions du chapitre 2 - Le compte épargne temps retraite (CETR) - de l'Accord Retraite COVEA seront appliquées.

### **Article 6.2 - MAINTIEN DE LA PRIME DE PREPARATION A LA RETRAITE POUR LES SALARIE.E.S DE L'ENTITE GMF ASSURANCES**

Le présent article a le même objet que le règlement du 1er mars 2017 relatif à la prime de préparation à la retraite dont bénéficient les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet engagement unilatéral.

Néanmoins, les salarié.e.s entré.e.s dans ce dispositif à la date de mise en œuvre du SIRH commun et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2018, conservent le bénéfice de la prime jusqu'à l'extinction du droit tel que prévu par ledit règlement. En effet, les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités qui régissaient cette prime pour ces salarié.e.s.

### **Article 6.3 - MAINTIEN DU CALCUL DES INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE**

#### **Article 6.3.1 - Maintien du calcul des indemnités de départ à la retraite des salarié.e.s des Entités AM, GMF ASSURANCES, GMF VIE et TÉLÉASSURANCES**

Le présent article a le même objet que :

- la note de la Direction du 11 juillet 1975, pour les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES ;
- le guide du salarié, fiche n°15, pour les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE.

Les Parties décident que le présent accord met donc fin à ces usages et engagements unilatéraux.

Néanmoins, les Parties conviennent de reprendre, dans le présent accord, les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite qui étaient prévues respectivement par :

- l'accord sur la retraite à 60 ans du 1<sup>er</sup> février 1990, dénoncé, pour les salarié.e.s de l'Entité AM ;
- ladite note de la Direction du 11 juillet 1975, pour les salarié.e.s de l'Entité GMF ASSURANCES, sous réserve des dispositions du règlement du 1<sup>er</sup> avril 2011 relatif à la prime de préparation à la retraite ;
- ledit guide du salarié, fiche n°15, pour les salarié.e.s de l'Entité GMF VIE ;
- le protocole d'accord sur le statut conventionnel d'octobre 2001 (dispositions reprises dans l'avenant n°1 du 3 juin 2002 et l'avenant n°3 du 23 Janvier 2003) et l'avenant n°15 du 26 mars 2009, dénoncés, pour les salarié.e.s de l'Entité TÉLÉASSURANCES.

Les salarié.e.s des Entités AM et TÉLÉASSURANCES, présent.e.s à la date de fin du préavis de dénonciation des accords susvisés les concernant, ayant atteint l'âge de 50 ans et bénéficiant de 10 ans d'ancienneté à la date de mise en œuvre du SIRH commun et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2018, bénéficient de ces modalités de calcul. En effet, les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités qui régissaient ces indemnités pour ces salarié.e.s.

Les salarié.e.s des Entités GMF ASSURANCES et GMF VIE, présent.e.s, ayant atteint l'âge de 50 ans et bénéficiant de 10 ans d'ancienneté, à la date de mise en œuvre du SIRH commun et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2018, bénéficient des modalités de calcul prévues par les usages et engagements unilatéraux susvisés. En effet, les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités qui régissaient ces indemnités pour ces salarié.e.s.

**Article 6.3.2. - Maintien du calcul des indemnités de départ à la retraite pour les salarié.e.s ex-AZUR des Entités MMA**

Les salarié.e.s ex-AZUR des Entités MMA qui bénéficient de tout ou partie de l'indemnité complémentaire de départ à la retraite prévue par l'Accord sur la retraite à 60 ans du 1er février 1990, dénoncé, perçoivent ce montant dans les conditions suivantes.

Le montant de l'indemnité complémentaire de départ à la retraite versée à partir de 60 ans est proratisé selon l'âge ou l'ancienneté acquise au 31 décembre 2008 :

Age du/de la salarié.e ≥	ou	Ancienneté ≥	% d'indemnité
55 ans	ou	30 ans	100 %
54 ans	ou	28 ans	84 %
53 ans	ou	26 ans	67 %
52 ans	ou	24 ans	50 %
51 ans	ou	22 ans	33 %
50 ans	ou	20 ans	25 %

Cette indemnité est calculée en pourcentage du total du salaire des 12 derniers mois d'activité (hors solde de tout compte et indemnité de départ à la retraite).

Le pourcentage applicable est le suivant :

Départ dans le mois anniversaire des	Ancienneté dans l'ex groupe AZUR		
	≥ 25 ans	20 à 24 ans	15 à 19 ans
60 ans	50 %	40 %	30 %
61 ans	44 %	34 %	24 %
62 ans	38 %	28 %	18 %
63 ans	32 %	22 %	12 %
64 ans	20 %	10 %	6 %
65 ans	0 %	0 %	0 %

Ce pourcentage est réduit progressivement d'un anniversaire à l'autre selon les dispositions de l'Accord sur la retraite à 60 ans du 1er février 1990 :

- 1 point :
  - o tous les deux mois entre 60 et 63 ans (64 ans pour 15 à 19 ans d'ancienneté)
  - o tous les mois entre 63 et 64 ans (sauf de 15 à 19 ans d'ancienneté)
- 2 points tous les mois à partir de 64 ans.

#### **Article 6.4 - INTEGRATION DE LA COTISATION DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE AU SALAIRE DE BASE POUR LES SALARIÉ.E.S DES ENTITES MAAF**

Pour faire suite à la dénonciation de l'Accord collectif d'entreprise instituant un régime de retraite à cotisations définies géré en capitalisation du 4 décembre 2003 (ainsi que ses avenants), le régime de retraite supplémentaire des salarié.e.s des Entités MAAF prend fin au 31 décembre 2017.

La cotisation employeur afférente est intégrée dans le salaire annuel de base des salarié.e.s, au plus tard lors de la paie du mois de juillet 2018. Cette opération se traduit par une majoration du salaire de base des salarié.e.s concerné.e.s, équivalent au taux de ladite cotisation à savoir 1,75 % pour les cadres et 1,65 % pour les non cadres.

Lors de la paie où l'intégration intervient, une compensation est également versée pour la période allant de janvier 2018 au mois de réintroduction de la cotisation dans le salaire de base. Cette compensation est versée sous forme de prime.

Les droits constitués à la date du 31 décembre 2017 sont intégralement conservés.

#### **Article 6.5 - COTISATION POUR LA RETRAITE A TAUX PLEIN PAR LES SALARIÉ.E.S A TEMPS PARTIEL**

##### **Article 6.5.1. - Cotisation pour la retraite à taux plein par les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE**

Le présent article a le même objet que l'usage instituant la possibilité de cotiser à taux plein pour les salarié.e.s à temps partiel de l'Entité FIDÉLIA ASSISTANCE. Les Parties décident que le présent accord met donc fin à cet usage.

Néanmoins, les salarié.e.s à temps partiel qui en bénéficient au 31 décembre 2017, en conservent le bénéfice. En effet, les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités qui régissaient cette possibilité pour ces salarié.e.s.

**Article 6.5.2. - Cotisation pour la retraite à taux plein par les salarié.e.s des Entités MAAF à temps partiel en fin de carrière**

Les salarié.e.s à temps partiel des Entités MAAF qui bénéficient du dispositif de fin de carrière, en application de l'article VI.IV.III de l'Accord cadre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'UES MAAF ASSURANCES du 16 décembre 2014, à la date du terme de cet accord (autrement dit, au 15 décembre 2017), conservent le bénéfice du principe de cotisation à taux plein dans les conditions de cet article. En effet, les Parties conviennent de reprendre, au titre du présent accord, les modalités qui régissaient ce principe de cotisation à taux plein pour ces salarié.e.s à temps partiel.

## CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

### Article 7.1 - 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.

### Article 7.2 - 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 les membres convoqués par un.e représentant.e des Entités, dument mandaté.e à cet effet.

### Article 7.3 - SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord, combiné avec respectivement chacun des nouveaux accords collectifs conclus au niveau du périmètre, se substitue à tous les accords collectifs dénoncés, aux usages et 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.

### Article 7.4 - 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.

### Article 7.5 - NON TRANSFERT DES AVANTAGES DU PRESENT ACCORD EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Les avantages résultant du présent accord ne seront pas transférés en cas de changement d'employeur au sein du périmètre délimité en première page. Un nouveau contrat de travail sera établi et dans ce cadre, la situation du.e de la salarié.e sera examinée de façon globale.

Par dérogation, une mobilité au sein des Entités MAAF, d'une part, ou au sein des Entités MMA, d'autre part, ne fait pas perdre les avantages résultant du présent accord.

## **Article 7.6 - 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 7.7 - 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 7.8 - 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 7.9 - 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, 14 juillet, en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➤ Pour les Entités,

Monsieur Amaury de HAUTECLOCQUE  
Directeur Social et Identité Groupe

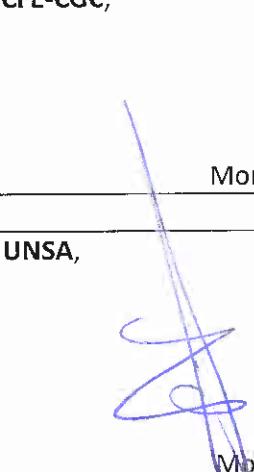
➤ Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord,

CFDT,



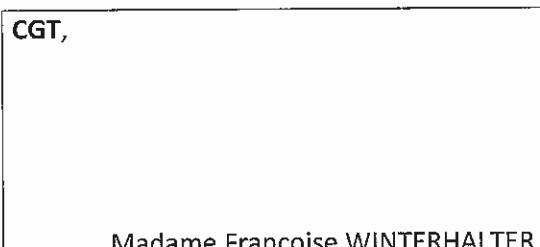
Monsieur Eric GARREAU

CFE-CGC,



Monsieur Pierre MEYNARD

CGT,



Madame Françoise WINTERHALTER

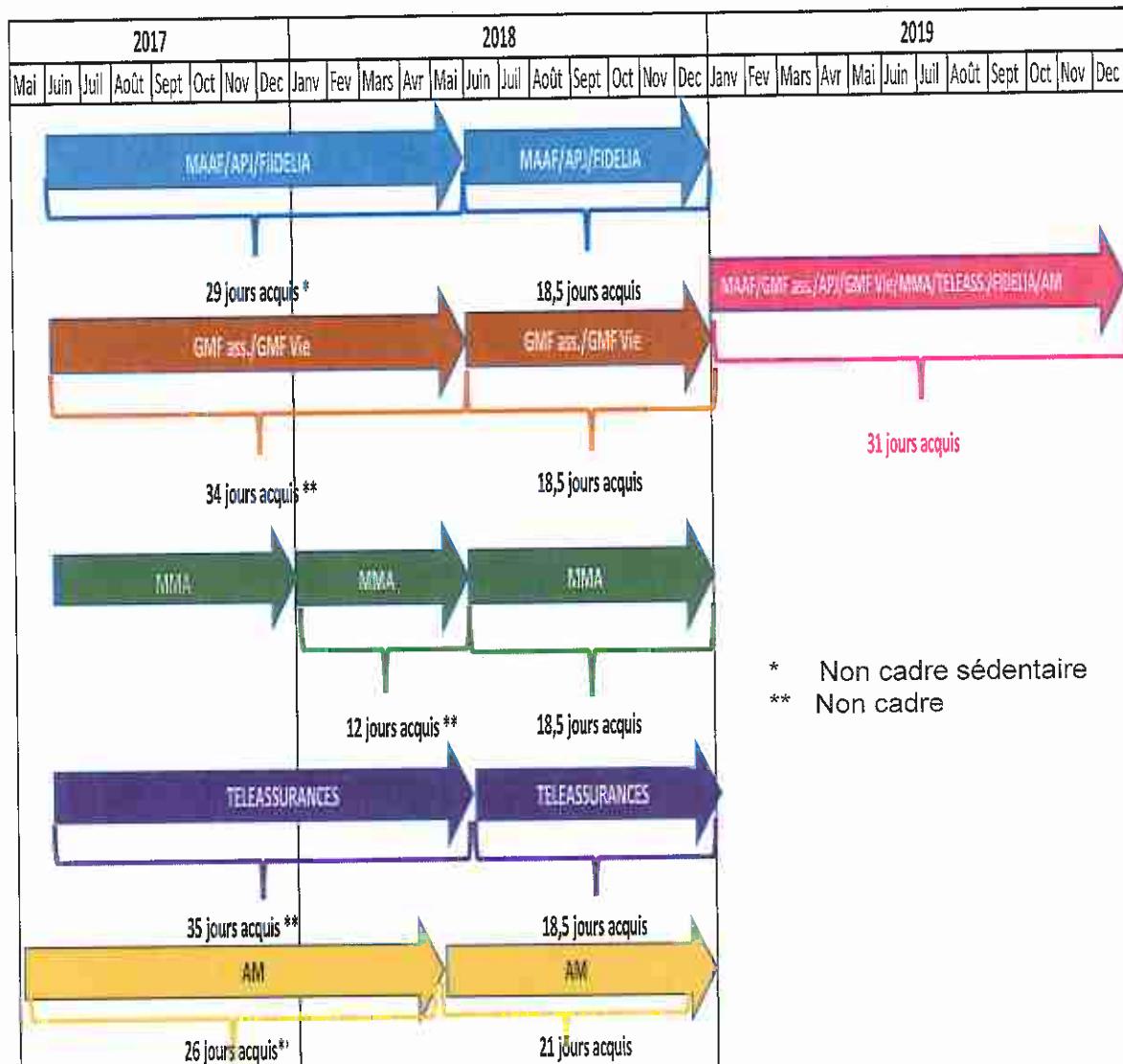
UNSA,



Monsieur Philippe BABOIN

# ANNEXE 1 - GESTION DE LA PÉRIODE D'ALIGNEMENT DES DROITS À CONGÉS PAYÉS

## 2018 : année de transition Congés Payés



En 2018, les salarié.e.s MAAF, GMF ass., GMF Vie , APJ, Téléassurances et Fidelia auront acquis :

- Les congés payés habituels du 1er juin 2017 au 31 mai 2018 (1<sup>er</sup> mai 2017 au 30 avril 2018 pour AM)
- 18,5 jours de congés payés du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 décembre 2018 (21 jours du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 31 décembre 2018 pour AM)

*À titre d'information pour un salarié présent pendant toute la période d'acquisition*

# 2018 à 2020 : années de transition pour la prise

**Surplus de congés de 18,5 jours** acquis du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 décembre 2018\*  
 suite à l'alignement des périodes de congés : lissage de la prise sur 3 années  
 \* 21 jours acquis du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 31 décembre 2018 pour AM

