

**ACCORD SALARIAL 2024
AU SEIN DES ENTITES DE L'UES COVEA**

Entre, d'une part,

➤ Les sociétés et groupements listés ci-dessous, **formant entre eux l'UES COVEA** et ci-après dénommés « **les Entités** » ou « **UES COVEA** » :

- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **AM-GMF** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **Association pour le développement des Compétences** (Association),
- **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
- **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- **MAAF Vie** (Société Anonyme),
- **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
- **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA IARD** (Société Anonyme),
- **MMA VIE** (Société Anonyme),
- **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentés par **Madame Nathalie GAUTIER, Directrice Affaires Sociales COVEA**, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

➤ **Les Organisations Syndicales Représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical Central UES COVEA, dûment mandaté pour la négociation en cause :

- **La CFDT**, représentée par **Eric GARREAU** ;
- **La CFE-CGC**, représentée par **Xavier CORNET** ;
- **La CFTC**, représentée par **Christophe YOU** ;
- **La CGT**, représentée par **Françoise WINTERHALTER** ;

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

NG EB YC PY FW

PRÉAMBULE

Conscientes d'un contexte économique complexe, exceptionnel par l'ampleur du niveau d'inflation, et des contraintes fortes sur l'activité COVEA dans un milieu assurantiel très concurrentiel, les Parties signataires du présent accord ont affirmé malgré tout leur volonté d'être attentives au pouvoir d'achat des salariés par des mesures d'augmentation salariales au titre de l'année 2024.

Ces mesures salariales ont vocation à assurer un équilibre entre, d'une part, les mesures collectives en réponse à l'inflation et, d'autre part, les mesures individuelles permettant la valorisation de l'engagement individuel des salariés.

Dans ce cadre, il est convenu :

- Que l'ensemble des salariés bénéficient d'un niveau significatif d'augmentation collective, tout en portant une attention particulière aux salariés dits « non individualisés » (dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 55 000 € bruts), pour lesquels ce taux est plus élevé ;
- Qu'une enveloppe globale (augmentations collectives, augmentations individuelles et primes) équivalente soit octroyée à l'ensemble des populations.

En parallèle, les Parties ont souhaité compléter ces mesures par une révision des dispositions de l'accord du 14 juin 2017 relatif à la Rémunération au sein de Covéa, permettant notamment de rediscuter du dispositif de « Salaire Minimum Annuel (SMA) » au cours des négociations salariales Covéa, et de revaloriser les montants de ce dernier, indépendamment et au-delà des rémunérations minimales de branche afin de maintenir l'attractivité des emplois au sein du Groupe.

Cette révision, qui fait l'objet d'un avenant signé en concomitance de cet accord par les partenaires sociaux, entérine également les mesures unilatérales de la Direction prises au titre de la négociation annuelle obligatoire de l'année 2022 afin de valoriser l'implication des salariés au sein de l'entreprise.

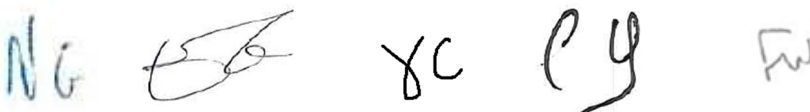
Elle permet, en outre, de revaloriser le montant plancher de la prime de vacances, à compter du 1^{er} janvier 2024, dans les conditions prévues par ledit avenant.

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, les Parties ont engagé des négociations annuelles obligatoires relatives aux salaires pour l'année 2024 en tenant quatre réunions de négociations salariales qui se sont tenues les 20 novembre 2023, 20 décembre 2023, 16 janvier 2024 et 24 janvier 2024, au cours desquelles ont été étudiées notamment les données afférentes à la synthèse des différentes mesures salariales versées en 2023, aux rémunérations effectives (salaires bruts théoriques 2023) et au bilan des primes et augmentations individuelles 2023.

Ont aussi été présentés des indicateurs relatifs aux salaires effectifs femmes/hommes, la programmation et le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière, ces dernières étant par ailleurs réalisées dans le cadre de l'accord collectif du 29 janvier 2021 relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes au sein de l'UES Covéa.

Au cours de ces réunions, ont été examinées les propositions des Organisations Syndicales Représentatives conviées à la négociation, ainsi que celles des Entités de l'UES Covéa, permettant ainsi de parvenir à un accord ayant pour objet d'aboutir aux mesures salariales suivantes pour l'année 2024.

Il a été convenu ce qui suit :



ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans l'ensemble des Entités de l'UES Covéa dont la liste figure en première page.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Les salariés bénéficiaires du présent accord sont :


- l'ensemble des salariés des Entités formant l'UES Covéa,
- inscrits à l'effectif, à la fois, au 31 décembre 2023 et à la date du 1^{er} jour du mois de versement de la mesure salariale concernée (ces deux conditions étant cumulatives), hors alternants (compte tenu de la spécificité de leur système de rémunération),
- à l'exception, compte tenu de leur rémunération, des cadres de Direction des sociétés d'Assurances relevant de l'accord professionnel du 3 mars 1993, des salariés relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble du 11 décembre 1979 ainsi que les Employés d'entretien (services extérieurs) au sein de MAAF SA.

Les salariés de l'Entité MMA VIE SA, entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au système de rémunération des Conseillers du réseau salarié du 25 novembre 2020 (modifié par l'avenant n°1 du 31 mars 2022), bénéficient exclusivement de la mesure salariale relative à l'augmentation collective visée à l'article 3.2 du présent accord, et ce par référence au montant de la partie fixe de leur rémunération au sens de l'article 2.1 de l'accord du 25 novembre 2020. Il en est de même pour les Chargés d'Affaires du domaine d'activité conseil et vente au sein de MAAF VIE SA, par référence à l'article 2.1.2 de l'accord portant sur le système de rémunération des Chargés d'Affaires en date du 20 décembre 2022.

Par simplicité, il ne sera fait référence qu'aux classes 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. Toutefois, cette référence devra être comprise comme visant également les niveaux de la CCN des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, selon la grille de concordance figurant ci-après qui ne vaut que pour le présent accord.

La partie de la grille de concordance grisée correspond aux métiers attachés aux classes métier 1 à 4 pour l'application des mesures prévues par le présent accord.

CCN Assurances	CCN Inspection	CCN Assistance
/	/	Niveau A
Classe 1	/	Niveau B
Classe 2	/	Niveau C
Classe 3	/	Niveau D
Classe 4	/	Niveau E
/	/	Niveau F
Classe 5	Classe 5	Niveau G
Classe 6	Classe 6	Niveau H
Classe 7	Classe 7	Niveau I

NG  XC PY FW

ARTICLE 3 - MESURES SALARIALES 2024

Il est rappelé que le système d'individualisation retenu, à savoir les « non-individualisés » (désignant les salariés exerçant un métier relevant des classes métier 1 à 4, ainsi que ceux exerçant un métier relevant de la classe métier 5 et plus dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 55 000 € base temps plein) et les « individualisés » (désignant les salariés exerçant un métier relevant des classes métier 5 à 7 et percevant un salaire annuel brut supérieur à 55 000 € base temps plein), s'inscrit pleinement dans le cadre des dispositions conventionnelles applicables, notamment l'article 13 de l'Accord du 27 mai 1992 relatif aux Dispositions particulières « cadres » visant à favoriser une politique salariale motivante pour les salariés occupant un métier relevant du statut cadre en s'attachant à valoriser les performances individuelles.

Toutefois, compte tenu d'un contexte inflationniste persistant, les Entités de l'UES Covéa ont souhaité exceptionnellement, pour l'année 2024, octroyer un minimum d'augmentation générale pour toutes les populations entrant dans le champ d'application, y compris celles percevant un salaire annuel brut supérieur au seuil d'individualisation.

Article 3.1 - Notion de salaire annuel brut

La notion de salaire annuel brut, relative aux mesures salariales énoncées par le présent accord, comprend le salaire de base, la prime de vacances, et le treizième mois.

S'agissant des Conseillers du réseau salariés de MMA VIE SA, la notion de salaire annuel brut s'entend au sens de celle retenue à l'article 2.2 de l'accord du 25 novembre 2020 (modifié par l'avenant n°1 du 31 mars 2022) susvisé, complétée par le montant annuel de la prime libellée « mesure spécifique » sur le bulletin de paie telle que prévue par l'accord relatif à la mise en place d'une mesure salariale spécifique au sein de l'UES Covéa en date du 21 juin 2022.

S'agissant des Chargés d'affaires du domaine d'activité conseil et vente du réseau MAAF VIE SA, la notion de salaire annuel brut s'entend au sens de celle définie à l'article 2.1.1 de l'accord relatif au système de rémunération des Chargés d'Affaires en date du 20 décembre 2022, complétée par le montant annuel de la prime libellée « mesure spécifique » sur le bulletin de paie telle que prévue par l'accord relatif à la mise en place d'une mesure salariale spécifique au sein de l'UES Covéa en date du 21 juin 2022.

Ainsi, pour ces deux dernières populations, le taux de l'augmentation collective sera également appliqué sur la prime susvisée, conformément à ce même accord du 21 juin 2022.

Le salaire annuel brut pris en compte est celui arrêté au 1^{er} janvier 2024.

Article 3.2 - Augmentation collective des salaires en 2024

3.2.1 – Taux d'augmentation collective et salariés concernés

Le taux de l'augmentation collective des salaires au sein des Entités de l'UES Covéa est fixé comme suit :

- * 3 % du salaire annuel brut des bénéficiaires « non individualisés » exerçant un métier relevant des classes métier 1 à 4, ainsi que des bénéficiaires exerçant un métier relevant de la classe métier 5 et plus dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 55 000 € base temps plein ;

NG EB XC PY FW

* 1,3 % du salaire annuel brut des bénéficiaires « individualisés » exerçant un métier relevant des classes métier 5 à 7 et percevant un salaire annuel brut supérieur à 55 000 € base temps plein.

Les bénéficiaires de cette mesure sont les salariés visés à l'article 2 du présent accord.

3.2.2 - Date d'effet de l'augmentation collective

Cette augmentation collective sera passée en paie, sauf exception, au mois de mars 2024, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2024. L'effet rétroactif impacte tous les éléments de paie assis sur le salaire annuel brut.

Article 3.3 - Augmentations individuelles des salaires en 2024

3.3.1 - Budget et salariés concernés

Les Entités de l'UES Covéa disposent, au titre de l'exercice 2024, d'un budget consacré aux augmentations individuelles afin de permettre notamment de mieux accompagner le positionnement des collaborateurs dans le cadre de l'accord Reconnaissance du 14 juin 2017, en faisant évoluer si cela est nécessaire, leur degré ACAA, et ainsi s'assurer d'une distribution effective du budget. Pour information, il est rappelé que le dispositif ACAA permet de valoriser l'évolution professionnelle des salariés dans l'un des degrés prévus par ledit accord (Adapté, Confirmé, Agile, Ambassadeur) sur la base notamment de critères de compétence, de performance et de mobilisation du salarié dans le métier occupé.

Le budget consacré à ces augmentations individuelles, mis à disposition des Directions, est égal à :

* 1,3 % de la masse des salaires annuels bruts des bénéficiaires (au sens de l'article 2 ci-dessus) exerçant un métier relevant des classes métier 1 à 4, ainsi que des bénéficiaires exerçant un métier relevant de la classe métier 5 et plus dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 55 000 € base temps plein ;

* 3 % de la masse des salaires annuels bruts des bénéficiaires (au sens de l'article 2 ci-dessus) exerçant un métier relevant des classes métier 5 à 7 et percevant un salaire annuel brut supérieur à 55 000 € base temps plein.

3.3.2 - Date d'effet des augmentations individuelles

Les augmentations individuelles seront passées en paie, sauf exception, au mois de juillet 2024 et ce, avec un effet rétroactif au 1^{er} mars 2024.

Article 3.4 – Budget des primes individuelles en 2024

Les Entités de l'UES Covéa disposent, au titre de l'exercice 2024, d'un budget consacré aux primes individuelles de 0,2 % de la masse des salaires annuels bruts de l'ensemble des bénéficiaires au sens de l'article 2 ci-dessus.

NG EB YC PY FW

Les primes individuelles attribuées sont, sauf exception, versées avec la paie du mois de juillet 2024.

Article 3.5 – Augmentation du montant plancher de la prime de vacances

Le montant plancher de la prime de vacances est revalorisé à hauteur de 1 625€ bruts (pour un exercice complet d'activité à temps plein), soit une augmentation de 4,84%.

Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024, dans les conditions prévues par l'avenant n°1 à l'Accord collectif de rémunération du Groupe COVEA du 14 juin 2017.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Il est conclu pour l'exercice civil 2024 allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire automatiquement ses effets. Les Parties conviennent expressément que l'échéance du terme exclut toute poursuite des effets pour une durée indéterminée.

Article 4.2 - Notification

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES Covéa.

Article 4.3 - Adhésion

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

Article 4.4 - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant conclu dans les conditions et formes prévues par la législation.

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 trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

NG EB XC PY FW

Article 4.5 - Publicité

Le présent accord sera déposé par le représentant légal des Entités signataires sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les organisations syndicales représentatives sont informées de ce dépôt.


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


Fait à Paris, le 31 Janvier 2024 en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.


➤ **Pour les Entités,**



Nathalie GAUTIER
Directrice des Affaires Sociales COVEA

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

CFDT,

Eric GARREAU

CFE-CGC,

Xavier CORNET

CFTC,

Christophe YOU

CGT,

Françoise WINTERHALTER

NG EG YC PY FW