

**AVENANT N°1 A L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE
RELATIF A LA REMUNERATION AU SEIN DU GROUPE COVEA
(« dit Accord Rémunération »)**

Entre, d'une part,

➤ Les sociétés et groupements du Groupe COVEA listés ci-dessous, et ci-après dénommés « **les Entités** » :

- **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 avenant ;

Et, d'autre part,

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

- **La CFDT**, représentée par **Carole GENTILUCCI**
- **La CFE-CGC**, représentée par **Xavier CORNET**
- **La CFTC**, représentée par **Nicolas RENARD**
- **La CGT**, représentée par **Françoise WINTERHALTER**

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

NG CG YC NR FW

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet de l’avenant

Le présent avenant a pour objet de :

- Modifier les dispositions des articles suivants de l’Accord relatif à la rémunération au sein du Groupe Covéa en date du 14 juin 2017 :
 - Article 1.1 (Entités concernées) et article 1.2 (Salarié.e.s concerné.e.s) de l’article 1 intitulé « Champ d’application » ;
 - Article 2.1 (Composition de la rémunération fixe) et article 2.3 (Salaire annuel de référence) de l’article 2 intitulé « Structure de rémunération » ;
 - Article 3.1 (Définition du SMA), article 3.2 (Valeur du SMA) et article 3.3 (Revalorisation du SMA et cadre d’appréciation du SMA) de l’article 3 intitulé « Salaire Minimum Annuel (SMA) » ;
 - Article 4.1 (Prime d’expérience et Prime d’attachement) de l’article 4 intitulé « Primes diverses ».

- Actualiser les dispositions des articles suivants de l’Accord relatif à la rémunération au sein du Groupe Covéa en date du 14 juin 2017 :
 - Article 4.3 (Prime destinée à compenser la différence de coût de la vie dans les DROM) de l’article 4 intitulé « Primes diverses » ;
 - Article 4.4 (Prime destinée à compenser la différence de coût de la vie en Corse) de l’article 4 intitulé « Primes diverses ».

Les autres dispositions de l’Accord relatif à la rémunération au sein du Groupe Covéa en date du 14 juin 2017, non contredites par le présent avenant, demeurent pleinement applicables.

NG CG YC NR FW

LES DISPOSITIONS MODIFIEES

Article 2 – Modification de l'article 1 intitulé « Champ d'application »

Les dispositions de l'article 1.1 intitulé « Entités concernées » et de l'article 1.2 intitulé « Salarié.e.s concerné.e.s » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 1.1 : Entités Concernées

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

Article 1.2 : Salariés Concernés

Au sein des Entités entrant dans le champ d'application, l'accord s'applique à tous les salariés, à l'exception de ceux disposant d'une structure de rémunération particulière, à savoir :

- les cadres de Direction relevant de l'accord professionnel du 3 mars 1993 ;
- les salariés de l'Entité MAAF VIE SA entrant dans le champ d'application de l'accord portant sur le système de rémunération des Chargés d'Affaires du domaine d'activité conseil et vente au sein de MAAF VIE SA, signé le 20 décembre 2022 ;
- 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) ;
- les salariés relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;
- les salariés des Entités MAAF, assurant des tâches de ménage ».

Article 3 – Modification de l'article 2 intitulé « Structure de rémunération »

3.1 – Modification de l'article 2.1 intitulé « Composition de la rémunération fixe »

Les dispositions de l'article 2.1 intitulé « Composition de la rémunération fixe » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La rémunération annuelle brute fixe perçue par les salariés des Entités est composée :

- du salaire brut de base versé en 12 mensualités ;
- d'un 13ème mois,
 - relatif à l'exercice N qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre ;
 - égal à une mensualité du salaire brut de base ; la mensualité du salaire brut de base considérée pour déterminer le montant du 13ème mois sera la mensualité théorique du mois de décembre de l'exercice N, au prorata du temps de présence et du temps de travail effectifs sur ledit exercice ;
 - versé par 1/12ème chaque mois de l'exercice N, avec régularisation en décembre de l'exercice N ;

- d'une prime de vacances,
 - relative à un exercice de référence qui s'étend du 1er juin de l'exercice N-1 au 31 mai de l'exercice N ;
 - égale à 50 % d'une mensualité du salaire brut de base ; la mensualité du salaire brut de base considérée pour déterminer le montant de la prime de vacances sera la mensualité théorique du mois de mai de l'exercice N, au prorata du temps de présence et du temps de travail effectifs sur l'exercice de référence ...
 - ... sans pouvoir être inférieure à 1 625 € bruts pour un exercice complet d'activité à temps plein (un prorata sera donc effectué en cas d'exercice incomplet et/ou de travail à temps partiel ou de forfait réduit) ; le montant du plancher fera l'objet d'un examen lors des négociations annuelles obligatoires * ;
 - versée par 1/12ème chaque mois de l'exercice de référence, avec régularisation en mai de l'exercice N, lorsque le salaire théorique de ce mois sera connu.

** Ainsi, les Parties conviennent que la revalorisation du montant plancher de la prime de vacances à hauteur de 1 625 € bruts est à date d'effet du 1^{er} janvier 2024 et que, dans ce cadre, le calcul pour l'exercice de référence du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N correspond à : $[7/12^{\text{ème}} \times 1\ 550 \text{ € bruts (du 1^{er} juin 2023 au 31 décembre 2023)} + 5/12^{\text{ème}} \times 1\ 625 \text{ € bruts (du 1^{er} janvier 2024 au 31 mai 2024)}]$.*

Le prorata en fonction du temps de présence et du temps de travail effectifs s'entend, bien évidemment, sans préjudice des dispositions éventuelles des conventions collectives concernant les garanties en matière de revenus pendant les 3 premiers mois d'arrêt de travail pour maladie ou accident. Il est par ailleurs rappelé que, au-delà, les dispositions en matière de prévoyance s'appliquent.

Chaque mois, le salarié perçoit ainsi, sous réserve de présence effective :

- son salaire mensuel brut de base ;
- un 1/12ème du 13ème mois ;
- un 1/12ème de la prime de vacances.

Toutefois, les dispositions qui précèdent, relatives aux versements par 12ème, ne s'appliquent pas aux salariés qui bénéficient du versement du 13ème mois et/ou de la prime de vacances en une seule fois en application de l'Accord de transition du 1er janvier 2018.

Par ailleurs, les salariés qui souhaiteraient convertir le 13ème mois (pour mémoire 22 jours ou sa moitié 11 jours pour un travail à temps complet sur cinq jours et au prorata à défaut) et/ou la prime de vacances en temps, conformément aux accords en vigueur au sein des Entités 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 moins 2 mois avant la date de début de l'exercice de référence (c'est-à-dire avant le 1er novembre de l'exercice N-1 pour le 13ème mois, et avant le 1er avril de l'exercice N-1 pour la prime de vacances). Le choix est effectué pour un exercice complet ».

3.2 – Modification de l'article 2.3 intitulé « Salaire annuel de référence »

Les dispositions de l'article 2.3 intitulé « Salaire annuel de référence » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le salaire annuel de référence est constitué :

- de la rémunération annuelle fixe, telle que définie à l'article 2.1 de l'Accord Rémunération au sein du Groupe Covéa du 14 juin 2017 ;
- de la rémunération variable telle que visée à l'article 2.2 de l'Accord Rémunération au sein du Groupe Covéa du 14 juin 2017, à l'exclusion de la Prime Collective de Compétitivité Covéa (dite P3CO) en vigueur.

Les Parties conviennent de ne pas prendre en compte les éléments de rémunération listés au c) de l'article 31 de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, dont la version, à la date de signature du présent accord, figure en Annexe 1 ».

Article 4 – Modification de l'article 3 intitulé « Salaire Minimum Annuel (SMA) »

Les dispositions de l'article 3.1 intitulé « Définition du SMA », de l'article 3.2 intitulé « Valeur du SMA » et de l'article 3.3 intitulé « Revalorisation du SMA et cadre d'appréciation du SMA » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3.1 – Définition du SMA

Les Parties conviennent de la mise en place d'un SMA, dont le montant est fixé en euros. Il a pour objet de garantir un salaire minimal différent selon le positionnement du métier occupé dans la classification en vigueur.

Le salaire pris en considération pour apprécier si le salarié perçoit, a minima, le SMA est le salaire annuel de référence, tel que défini ci-dessus à l'article 2.3.

Le SMA est applicable à tout salarié dès l'embauche sous réserve des dispositions légales ou conventionnelles applicables à certaines catégories de personnel (alternants dont apprentis rémunérés en pourcentage du SMIC ou RMA, etc.).

Il vaut pour une année complète d'activité à temps plein. En cas notamment d'entrée ou de départ en cours d'année ou d'activité à temps partiel ou de forfait jours réduit, le SMA est proratisé à due proportion.

Article 3.2 - Valeur du SMA

Les Parties conviennent de fixer un SMA commun à l'ensemble des Entités, selon la grille de concordance figurant ci-dessous en rapport avec la classification de la CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, et pour une année d'activité à temps plein.

Pour les classes ou niveaux pour lesquels une « concordance » avec les classes de la CCN des sociétés d'assurances n'est pas identifiée, la valeur du SMA est celle fixée dans la grille ci-dessous.

NB : la grille de « concordance » ne pourra pas avoir d'autres conséquences que celles résultant expressément du présent accord pour le SMA.

CCN Assurances	CCN Assistance	CCN Inspection	SMA* (valeur brute en €, équivalent temps plein)
/	Niveau A	/	Comme le SMA de la classe 1 de l'assurance moins 200 € bruts
Classe 1	Niveau B	/	24 650
Classe 2	Niveau C	/	26 000
Classe 3	Niveau D	/	27 780
Classe 4	Niveau E	/	32 290
/	Niveau F	/	Comme le SMA de la classe 4 de l'assurance plus 1 500 € bruts
Classe 5	Niveau G	Classe 5	37 540
Classe 6	Niveau H	Classe 6	47 330
Classe 7	Niveau I	Classe 7	63 050

*le SMA ne pourra, en tout état de cause, être inférieur à la RMA de la CCN applicable. Si tel devait être le cas, ce serait la RMA qui s'appliquerait.

Pour les salariés exerçant contractuellement, conformément au référentiel métiers Covéa, le métier de manager de proximité (de la classe métier 5 de la CCN Assurances) ou de manager d'expertise / de coordination (de la classe métier 6 de la CCN Assurances), la valeur du SMA définie ci-dessus est majorée de 2 000€ bruts annuels.

CCN Assurances	CCN Assistance	CCN Inspection	SMA* (valeur brute en €, équivalent temps plein)
Classe 5	Niveau G	Classe 5	39 540
Classe 6	Niveau H	Classe 6	49 330

*le SMA ne pourra, en tout état de cause, être inférieur à la RMA de la CCN applicable. Si tel devait être le cas, ce serait la RMA qui s'appliquerait.

Ces valeurs de SMA entrent en application à compter du 1^{er} septembre 2024.

Jusqu'à cette date, les Parties conviennent de figer le montant du SMA en vigueur au 31 décembre 2023 (Cf. Annexe 2).

Article 3.3 – Revalorisation du SMA et cadre d'appréciation du SMA

Les valeurs de SMA, définies par le présent accord, seront discutées chaque année dans le cadre de la négociation périodique obligatoire prévue par l'article L.2242-1 du Code du travail.

Le SMA s'apprécie à l'année pour les salariés ayant, le cas échéant, un ou des éléments de salaire variable et au mois pour les autres salariés.

Le bénéfice de l'éventuel ajustement, pour un salarié donné, résultant de la revalorisation, est soumis à la condition d'être toujours salarié de l'une des Entités à la date de son passage en paie, qui interviendra, si nécessaire, une fois l'appréciation effectuée ».

Article 5 – Modification de l'article 4 intitulé « Primes diverses »

Les dispositions de l'article 4.1 intitulé « Prime d'expérience et Prime d'attachement » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Au sein de l'UES Covéa, deux Conventions collectives nationales (CCN) prévoient une prime appelée prime d'expérience (CCN Assurances) ou prime d'attachement (CCN Assistance), au bénéfice de certains salariés à compter de la 3^{ème} année révolue de présence effective.

La prime d'expérience et la prime d'attachement, prévues respectivement par l'article 35 de la CCN Assurances et l'article 53 de la CCN Assistance, sont assises sur le SMA (et non pas sur la RMA comme le prévoient les CCN).

Il est également convenu d'attribuer ces primes aux salariés éligibles (hors alternants) dès la 1^{ère} année révolue de présence effective, dans les conditions fixées ci-après :

- La prime d'expérience, telle que prévue et dans les conditions fixées à l'article 35 de la CCN Assurances, est attribuée comme suit :
 - 1 % du SMA à la fin de la 1^{ère} année révolue de présence effective ;
 - 2 % du SMA à la fin de la 2^{ème} année révolue de présence effective.

Cette prime d'expérience est assise sur le SMA de la classe métier.

- La prime d'attachement, telle que prévue et dans les conditions fixées à l'article 53 de la CCN Assistance, est attribuée comme suit :
 - 1 % du SMA à la fin de la 1^{ère} année révolue de présence effective ;
 - 2 % du SMA à la fin de la 2^{ème} année révolue de présence effective.

Cette prime d'attachement est assise sur le SMA de la classe métier.

A compter de la 3^{ème} année révolue de présence effective, telle que définie dans chacune des CCN concernées, le salarié éligible bénéficie de la prime d'expérience / d'attachement, prévue par la CCN dont il dépend, et dans les conditions prévues au présent article ».

LES DISPOSITIONS ACTUALISEES

Article 6 – Actualisation de l'article 4.3 intitulé « Prime destinée à compenser la différence de coût de la vie dans les DROM »

A titre d'information, les taux INSEE visés à l'article 4.3 intitulé « Prime destinée à compenser la différence de coût de la vie dans les DROM » sont, à ce jour, les suivants :

(Etude INSEE Première N°1958 parue le 11/07/2023) :

DROM	Ecart de prix
Guadeloupe	15,8 %
Guyane	13,7 %
La Réunion	8,9 %
Martinique	13,8 %
Mayotte	10,3 %

Article 7 – Actualisation de l'article 4.4 intitulé « Prime destinée à compenser la différence de coût de la vie en Corse »

A titre d'information, le taux INSEE visé à l'article 4.4 intitulé « Prime destinée à compenser la différence de coût de la vie en Corse » est, à ce jour, le suivant : 7,5 % » (INSEE, enquête de comparaison spatiale des prix 2022)

NG CG YC NR FW

LES DISPOSITIONS FINALES

Article 8 – Entrée en vigueur et durée de l’avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt.
Il prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2024.

Pour rappel et par exception, la nouvelle valeur de SMA définie à l’article 3.2 (cité à l’article 4 du présent avenant) s’applique à compter du 1^{er} septembre 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 - Notification

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

Article 10 - Principe de non-cumul, substitution, adhésion et révision

Le présent avenant s’inscrivant pleinement, à compter de sa date d’entrée en vigueur, dans l’accord collectif de groupe relatif à la Rémunération au sein de Covéa du 14 juin 2017, les dispositions de cet accord concernant le principe de non-cumul, la substitution, l’adhésion et la révision s’appliquent aux dispositions du présent avenant.

En particulier, les dispositions du présent avenant se substituent à l’ensemble des dispositions du procès-verbal de désaccord salarial 2022 au sein de l’UES Covéa, lequel cesse de s’appliquer à la suite de la date d’application définitive du présent avenant.

Article 11 - Publicité

Le présent avenant 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 avenant 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,**

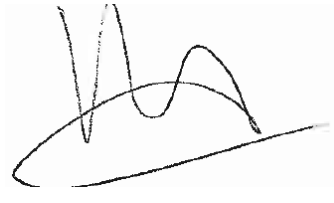

Nathalie GAUTIER
Directrice des Affaires Sociales COVEA

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

CFDT,

Carole GENTILUCCI

CFE-CGC,

Xavier CORNET

CFTC,

Nicolas RENARD

CGT,

Françoise WINTERHALTER

NG CG XC NR FW

ANNEXE 1
ARTICLE 31 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS
D'ASSURANCES DU 27 MAI 1992
(à la date de signature du présent accord)



En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigoureux **IDCC 1672**

- ▶ Texte de base
 - ▶ **Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992**
 - ▶ Titre III : classification et rémunération
 - ▶ Chapitre 1 : Rémunérations
 - ▶ Section 1 : Rémunérations minimales

Définition et contenu.

Article 31

En vigueur étendu

a) L'annexe II à la convention fixe les montants des rémunérations minimales annuelles (RMA) garanties au personnel compte tenu du classement des fonctions exercées.

La rémunération minimale annuelle représente la somme brute en-dessous de laquelle les salariés exerçant des fonctions relevant de la même classe au sens de l'annexe I et ayant subi fait à la période d'essai, ne peuvent être rémunérés pour une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

b) Pour l'application de cette garantie, il y a lieu :

1. De prendre en considération - quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité ce versement - tous les éléments du salaire effectif sans autres exceptions que celles énoncées au c ci-après.

2. D'assimiler à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

c) Toutefois, en tant qu'exceptions visées au b 1 ci-dessus, les éléments ci-après définis ne sont pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte :

- la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme selon les conditions fixées à l'article 65 ;
- les éléments qui sont attribués pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions considérées, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque ces conditions particulières prennent fin ;
- les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même, soit un acte accompli ou un résultat obtenu ;
- la prime d'expérience calculée selon les conditions fixées à l'article 35 ;
- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, le cas échéant, au delà de la durée annuelle visée au 1er alinéa de l'article 32 ci-après ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

NG CG YC NR FW

ANNEXE 2

SMA COVEA FIGÉ AU 31.12.2023 APPLICABLE JUSQU'AU 31 AOÛT 2024

CCN Assurances	CCN Assistance	CCN Inspection	SMA* (valeur brute en €, équivalent temps plein)	SMA* (valeur brute en €, équivalent temps plein) Pour les managers de proximité et les managers d'expertise / coordination
/	Niveau A	/	23 589 € (CCN ASSISTANCE)	/
Classe 1	Niveau B	/	23 450 € / 23 737 € (CCN ASSISTANCE)	/
Classe 2	Niveau C	/	24 800 €	/
Classe 3	Niveau D	/	26 580 €	/
Classe 4	Niveau E	/	31 090 €	/
/	Niveau F	/	32 590 €	/
Classe 5	Niveau G	Classe 5	36 340 €	38 340 €
Classe 6	Niveau H	Classe 6	46 130 €	48 130 €
Classe 7	Niveau I	Classe 7	61 850 €	/

*le SMA ne pourra, en tout état de cause, être inférieur à la RMA de la CCN applicable. Si tel devait être le cas, ce serait la RMA qui s'appliquerait.

NG CG YC NR FW