

ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA RECONNAISSANCE DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DANS LE MÉTIER AU SEIN DU GROUPE COVEA (dit « Accord Reconnaissance »)

Entre, d'une part,

- Les sociétés et groupements du **Groupe COVEA** listés ci-dessous et ci-après dénommés « *les Entités* » :
- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),
 - **FIDÉLIA ASSISTANCE** (Société Anonyme),
 - **FIDÉLIA SERVICES** (Société Anonyme),
 - **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
 - **GMF VIE** (Société Anonyme),
 - **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS DE L'ÉTAT ET DES SERVICES PUBLICS ET ASSIMILÉS** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **TÉLÉASSURANCES** (Société Anonyme),
 - **ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES** (Association),
 - **MAAF ASSURANCES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **MAAF ASSURANCES SA** (Société Anonyme),
 - **MAAF SANTÉ** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
 - **MAAF VIE** (Société Anonyme),
 - **GIE ATLAS SERVICES ET DÉVELOPPEMENT** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **EUROVAD** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **MMA IARD** (Société Anonyme),
 - **MMA VIE** (Société Anonyme),
 - **DAS ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **DAS** (Société Anonyme),

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


Et, d'autre part,

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

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

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
CHAPITRE 1 - PRÉSENTATION DU DISPOSITIF	4
Article 1.1 Champ d'application et bénéficiaires.....	4
Article 1.1.1 Entités concernées.....	4
Article 1.1.2 Bénéficiaires.....	4
Article 1.2 Définition des degrés.....	4
Article 1.3 Modalités de positionnement dans un degré.....	5
Article 1.4 Période d'observation.....	6
Article 1.5 Garanties minimales en matière de salaire.....	6
Article 1.6 Garantie d'examen de la situation.....	6
CHAPITRE 2 - APPLICATION	7
Article 2.1 En cas de recrutement externe.....	7
Article 2.2 En cas d'évolution au sein du métier.....	7
Article 2.3 En cas de changement de métier avec ou sans changement de classe.....	7
Article 2.4 Modalités de mise en œuvre.....	8
CHAPITRE 3 - ACCOMPAGNEMENT	9
Article 3.1 Accompagnement des managers.....	9
Article 3.2 Information des salarié.e.s.....	9
CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES	10
Article 4.1 Durée et date d'entrée en vigueur.....	10
Article 4.2 Clause de rendez-vous.....	10
Article 4.3 Substitution.....	10
Article 4.4 Dépôt et notification.....	10
Article 4.5 Adhésion.....	11
Article 4.6 Révision.....	11
Article 4.7 Dénonciation.....	11

PB 





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^{ème} partie du code du travail et s'applique directement dans les Entités.

Il a pour objet de définir certaines modalités d'évolution professionnelle des salarié.e.s au sein de leur métier et ainsi jalonner les étapes de leur expérience et maturité dans l'exercice de ce dernier.

Il est ainsi mis en place un dispositif de reconnaissance de l'évolution des salarié.e.s, fondé sur la maîtrise de leur métier et sur leur performance individuelle, au service du collectif.

Il s'agit ainsi d'un dispositif distinct :

- des systèmes de classifications qui eux visent à positionner, entre eux, l'ensemble des métiers selon un certain nombre de critères,
- des augmentations individuelles dont l'attribution peut être envisagée indépendamment de ce dispositif.

Enfin, les Parties signataires entendent souligner que les mesures financières prévues par ce dispositif se cumulent avec les dispositions applicables en matière de salaire minima annuel (SMA) ainsi qu'avec celles de l'accord GPEC, en particulier ses dispositions relatives à la mobilité et l'accompagnement financier de celle-ci.

CHAPITRE 1 - PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Article 1.1 - CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

Article 1.1.1 Entités concernées

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

Article 1.1.2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salarié.e.s des Entités, à l'exception :

- des cadres de Direction relevant de l'accord professionnel du 3 mars 1993 ;
- des salarié.e.s dont l'emploi est classé au niveau 7 de la classification de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 ;
- des salarié.e.s dont l'emploi est classé au niveau 7 de la Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- des salarié.e.s dont l'emploi est classé aux niveaux G et H de la classification de la Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 ;
- des salarié.e.s dont l'emploi est classé au niveau I de la classification de la Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;
- des salarié.e.s de l'Entité MMA VIE SA entrant dans le champ d'application de l'Accord relatif au système de rémunération des conseiller.ère.s du réseau salarié du 6 mars 2012 ;
- des conseiller.ère.s financier.ère.s de l'Entité MAAF VIE ;
- des salarié.e.s relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Article 1.2 - DEFINITION DES DEGRES

L'évolution professionnelle des salarié.e.s est valorisée par la mise en place d'un dispositif, exprimé en 4 degrés : Adapté.e, Confirmé.e, Agile et Ambassadeur.drice (« ACAA »).

Ceux-ci permettent de reconnaître la progression individuelle des salarié.e.s dans l'exercice de leur métier.

Degré 1 : le.la salarié.e est « Adapté.e »

- Le.la salarié.e est opérationnel.le dans la réalisation de ses activités courantes dans le cadre de son périmètre et des objectifs fixés ;
- Il.elle est capable de s'adapter aux évolutions de son activité, environnement professionnel (outils, process, méthodes....) ;
- Il.elle peut avoir besoin d'un.e référent.e (pris au sens générique du terme) en cas de situation particulière (exemples : le.la salarié.e peut faire appel à un.e référent.e technique métier pour conforter une décision, une analyse, une réponse... à cette occasion, il.elle pose des questions au.à la référent.e, ce qui lui permet de monter en compétences) ;
- Il.elle participe à la vie de l'équipe, échange de manière constructive avec ses collègues.

Degré 2 : le.la salarié.e est « Confirmé.e »

- Il.elle gère toutes les situations y compris les situations particulières dans le cadre de sa mission ;
- Il.elle est force de proposition, prend du recul dans sa pratique et argumente ses choix dans le respect des objectifs fixés ;
- Il.elle adapte son comportement et ses méthodes de travail si l'environnement le nécessite ;
- Il.elle travaille avec ses collègues sur des pistes / propositions d'amélioration (formulaire, outil, tableau de suivi...).

Degré 3 : le.la salarié.e est « Agile »

- Il.elle est expert.e dans son domaine, il.elle peut être spécialisé.e sur une activité ;
- Il.elle fait évoluer son activité en intégrant les objectifs globaux de l'Entité, il.elle sait remettre en cause ses pratiques ;
- Il.elle suit les évolutions de son environnement et anticipe les besoins ;
- Il.elle sait s'adapter à tout type d'interlocuteur.trice.s et fait preuve d'une coopération efficace avec toutes les parties prenantes.

Degré 4 : le.la salarié.e est « Ambassadeur.drice »

- Il.elle est référent.e (pris au sens générique du terme) dans son domaine ;
- Il.elle partage ses connaissances, propose des nouvelles pratiques, contribue à la montée en compétences de ses collègues et à l'atteinte des objectifs communs ;
- Il.elle est moteur dans l'équipe pour accompagner efficacement le changement ;
- Il.elle porte les messages en interne et/ou en externe et/ou représente le service auprès de différentes instances.

Article 1.3 - MODALITES DE POSITIONNEMENT DANS UN DEGRE

Le positionnement d'un.e salarié.e dans un degré tient compte :

- des compétences mises en œuvre dans le métier,
- de la performance et de la mobilisation du.de la salarié.e.

Le positionnement d'un.e salarié.e dans le degré nécessite la validation des critères fixés pour le degré pour autant qu'ils soient observables dans l'emploi occupé par le.la salarié.e évalué.e.

Ce positionnement dans un degré ne préjuge en aucun cas d'une évaluation future.

Il n'y a pas d'obligation de respecter une progression linéaire des degrés pour faire évoluer un.e salarié.e.

Sous réserve des dispositions de l'article 1.4 ci-après, il n'y a pas de durée minimale ou maximale pour évoluer d'un degré à un autre. En outre, il ne peut y avoir de changement de degré à la baisse sans changement de métier ou de domaine d'activité (articles 2.3 et 2.4).

L'évolution dans les différents degrés ne peut être liée à l'âge, l'ancienneté, la rémunération.

Le dispositif de reconnaissance de l'évolution professionnelle dans le métier mis en place par le présent accord ne saurait reposer sur un système de quotas.

Le positionnement dans un degré ne saurait constituer une modification du contrat de travail.

Article 1.4 - PERIODE D'OBSERVATION

Sous réserve des exceptions prévues à l'article 2.2 du présent accord et à l'article 5.1 de l'accord de Transition, le positionnement dans un degré s'effectue systématiquement après une période d'observation :

- de 6 mois si le.la salarié.e est déjà inscrit.e à l'effectif de l'une des Entités,
- comprise entre 9 et 12 mois maximum en cas de recrutement externe.

Cette période a pour objet de permettre au.à la salarié.e, avant ce 1^{er} positionnement, de découvrir son nouvel environnement de travail, d'acquérir les connaissances et savoir-faire nécessaires à son activité et au.à la manager d'observer le.la salarié.e sur une période suffisante pour apprécier son degré de maturité dans l'exercice du métier.

Au cours de la période d'observation, le.la salarié.e n'est positionné.e dans aucun degré.

Article 1.5 - GARANTIES MINIMALES EN MATIERE DE SALAIRE

Après la période d'observation et le premier positionnement dans l'un des degrés, le passage à un degré supérieur s'effectue lors d'une campagne d'augmentations individuelles annuelle. Il s'accompagne d'une augmentation d'un montant minimum égal à 2 % du SMA COVEA du niveau auquel est rattaché le métier du.de la salarié.e.

Le premier positionnement après la période d'observation ne génère pas d'augmentation de salaire.

Article 1.6 - GARANTIE D'EXAMEN DE LA SITUATION

La situation du.de la salarié.e qui n'aurait pas connu de passage sur un degré supérieur, depuis plus de 4 ans, est examinée par le.la Responsable Ressources Humaines.

À la demande du.de la salarié.e concerné.e, cet examen donne lieu à un entretien tri-partite avec le.la manager et le.la RRH.

CHAPITRE 2 - APPLICATION

Article 2.1 - EN CAS DE RECRUTEMENT EXTERNE

À l'issue de la période d'observation, le/la manager, en concertation avec le/la RRH, choisit de positionner le/la salarié.e dans le degré approprié selon son profil, ses expériences et compétences acquises.

Le premier positionnement après la période d'observation ne génère pas d'augmentation de salaire.

Lorsqu'un.e salarié.e en contrat à durée déterminée se voit proposer, sur le même métier, un contrat à durée indéterminée sans discontinuité, la période d'observation prend en compte la durée de son CDD.

Article 2.2 - EN CAS D'EVOLUTION AU SEIN DU METIER

- En se fondant sur l'entretien annuel, le/la manager examine chaque année, en concertation avec le/la RRH, le positionnement des salarié.e.s au sein des degrés.
- En cas de changement de domaine d'activité* au sein d'un même métier**, il n'y a pas de période d'observation.

Les Parties souhaitent en effet reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience du/de la salarié.e dans un même métier en maintenant le degré au moment du changement de domaine d'activité.

Pour autant, la découverte d'un nouveau domaine d'activité est incompatible avec le maintien des degrés Agile ou Ambassadeur.drice qui requièrent une maîtrise importante du poste.

Un.e salarié.e, positionné.e en degré Agile ou Ambassadeur.drice, qui change de domaine d'activité en restant dans le même métier, sera alors positionné.e respectivement dans le degré Confirmé.e ou Agile.

*Le domaine d'activité est l'environnement dans lequel un métier est exercé.

** Le métier se définit comme l'ensemble des missions ou activités confiées ou susceptibles de l'être, selon l'organisation adoptée dans l'entreprise, à un.e salarié.e (cf. définition fonction CCN Assurances).

Article 2.3 - EN CAS DE CHANGEMENT DE METIER AVEC OU SANS CHANGEMENT DE CLASSE

Dans le cadre d'un changement de métier, le/la salarié.e découvre de nouvelles activités et responsabilités qu'il/elle doit s'approprier.

Pour rappel, tout changement de métier donne lieu à un entretien RH d'analyse de la situation.

Dans ce nouveau contexte, de nouvelles perspectives d'évolution s'offrent au/à la salarié.e. De ce fait, le positionnement dans un degré s'effectue après une période d'observation de 6 mois. Pendant cette période, il/elle est positionné.e « en observation ».

À l'issue de cette période d'observation, le/la manager, en concertation avec le/la RRH, positionne le/la salarié.e au degré approprié selon les expériences ou compétences acquises précédemment et sous réserve que les critères du degré retenu soient remplis pour autant qu'ils soient observables dans l'emploi occupé par le/la salarié.e évalué.e.

Le premier positionnement après la période d'observation ne génère pas d'augmentation de salaire.

Article 2.4 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

À partir de l'évaluation du niveau de maîtrise du métier et de la performance individuelle faite dans le cadre de l'entretien annuel ou de suivi de prise de poste, le/la manager apprécie, en concertation avec le/la RRH, le positionnement du/de la salarié.e dans un degré :

- à l'issue de la période d'observation ;
- lors d'un changement de degré au moment de la campagne d'augmentations individuelles annuelle.

Le/la manager communique le nouveau positionnement aux salarié.e.s concerné.e.s à l'occasion d'un entretien.

Tout changement de degré fait l'objet d'un courrier remis aux salarié.e.s.

CHAPITRE 3 - ACCOMPAGNEMENT

Article 3.1 - ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS

Les Parties conviennent de la nécessité d'accompagner les managers dans l'appropriation du dispositif et sa mise en œuvre.

Pour ce faire, la Direction s'engage à déployer un plan d'accompagnement adapté.

L'objectif est que l'ensemble de ces actions soit réalisé au plus tard lors du déploiement du référentiel métiers au sein des Entités concernées.

Article 3.2 - INFORMATION DES SALARIE.E.S

Un plan de communication sera mis en place à l'attention des salarié.e.s pour leur permettre de prendre connaissance du dispositif et se l'approprier.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

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

Article 4.2 - CLAUDE DE RENDEZ-VOUS

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

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

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

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

Article 4.3 - SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord, combiné à l'accord de transition, se substitue à tous les accords collectifs dénoncés, 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 4.4 - 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 4.5 - 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 4.6 - 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 souhaiterait s'engager dans cette voie, devra 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 4.7 - DENONCIATION


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

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


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


Fait à Paris, le 14 juin 2019, en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➤ **Pour les Entités,**


Monsieur Amaury de HAUTECLOCQUE
Directeur Social et Identité Groupe

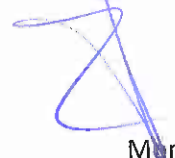
➤ **Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord,**

CFDT,

Monsieur Eric GARREAU

CFE-CGC,

Monsieur Pierre MEYNARD

CGT,

Madame Françoise WINTERHALTER

UNSA,

Monsieur Philippe BABOIN