

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
AU TITRE DE L'ANNEE 2018

Entre :

- Les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES (MATMUT), représentées par **Monsieur Nicolas GOMART**, dûment habilité ;

D'une part,

et

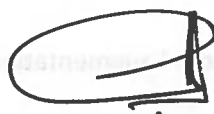
- Les organisations syndicales représentatives de l'UES MATMUT :

- CFDT : *FREDERIC FRAYSSE*

- SN2A-CFTC : *Eric Gogolewski*

- CGT :

- CFE-CGC : *G. Dubot*



- FO :

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Les représentants de la Direction Générale et les Organisations Syndicales représentatives de l'UES MATMUT se sont réunis les 19 janvier, 30 janvier, 8 février et 14 février 2018 afin d'aborder les différents thèmes des négociations annuelles obligatoires.

A cette occasion, une documentation a été remise aux Délégués Syndicaux. L'ensemble des indicateurs utiles à la négociation est déposé sur la Base de Données Économiques et Sociales (BDES), qui se substitue au bilan social.

A l'issue des réunions paritaires précitées, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes :

G.D
FF

Nh
FF
G.D
F.F

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés composant l'UES MATMUT, qui occupent un emploi relevant des classes 1 à 7 au sens de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992.

Par exception, les dispositions de l'article 2 du chapitre I et les dispositions du chapitre II s'appliquent également aux Attachés de Direction. Les dispositions des articles 4, 5, et 6 du chapitre I, chapitre III et chapitre IV s'appliquent également aux salariés ne relevant pas de la classification des fonctions.

Seules les dispositions des articles 5 et 6 du chapitre I, chapitre III et chapitre IV sont applicables aux salariés alternants.

CHAPITRE I – MESURES APPLICABLES AUX SALAIRES RELEVANT DES CLASSES 1 A 7

ARTICLE 1 – AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

Au titre de la revalorisation pour l'année 2018, l'augmentation générale des salaires de base est fixée à 0,5 % à effet du 1^{er} avril 2018 et 0,5 % à effet du 1^{er} octobre 2018.

La valeur plancher de la prime de vacances, dont le montant est actuellement de 150 €, bénéficie de l'augmentation générale.

La prime d'expérience bénéficie également de l'augmentation générale des salaires, selon les modalités suivantes :

En vertu des dispositions de l'article 35 b)1. de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992, « Le montant annuel de la prime d'expérience est déterminé, par année de présence effective dans l'entreprise, à raison de 1 % de la rémunération minimale annuelle applicable à la classe de fonctions considérée, telle que prévue à l'annexe II. [...] ».

Les partenaires sociaux conviennent que les montants de ces rémunérations minimales annuelles servant de base au calcul de la prime d'expérience visée à l'article 35 de la dite Convention :

- bénéficieraient de l'augmentation générale des salaires convenue dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, en lieu et place de l'augmentation négociée annuellement par la profession comme indiqué à l'article 33 de la dite Convention, si toutefois l'augmentation des salaires convenue dans le cadre des négociations annuelles obligatoires est supérieure à celle négociée annuellement par la profession;
- continueraient à évoluer selon les dispositions de l'article 33 de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 si l'augmentation des salaires convenue dans le cadre des négociations annuelles obligatoires est inférieure à celle négociée annuellement par la profession.

ARTICLE 2 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES

Pour 2018, l'enveloppe annuelle consacrée aux augmentations individuelles sera de 0,6 % de la masse salariale de base des salariés relevant de la classe 1 au statut d'Attaché de Direction, applicable à compter de la signature du présent accord.

Pour la période 2019, compte tenu de l'information nécessaire à effectuer auprès des Managers et afin de leur laisser le temps de faire part de leurs propositions et compte tenu de l'ordre des négociations et de la préparation induite, les processus de revalorisations salariales individuelles s'appliqueront à compter du 2^{ème} trimestre 2019.

ARTICLE 3 - 14^{ème} MOIS : INTEGRATION DE LA PRIME D'EXPERIENCE DANS L'ASSIETTE DE CALCUL

Par accord NAO du 20 avril 2012, la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont prévu la mise en place d'un « 14^{ème} mois » selon la disposition suivante :

« Sans porter atteinte aux modalités de versement de l'actuel « 13^{ème} mois », la Direction octroie progressivement sur 4 ans un « 14^{ème} mois » à l'ensemble du personnel des sociétés et groupements de l'UES. L'assiette de calcul de ce 14^{ème} mois prendra en compte le salaire de base et le 13^{ème} mois à l'exclusion de tous autres éléments de salaire. Les modalités de calcul sont identiques à celles du 13^{ème} mois ».

Par le présent accord, les parties signataires conviennent de réviser cette disposition comme suit :

Sans porter atteinte aux modalités de versement de l'actuel « 13^{ème} mois », la Direction octroie un « 14^{ème} mois » à l'ensemble du personnel des sociétés et groupements de l'UES.

L'assiette de calcul de ce 14^{ème} mois prendra en compte le salaire de base, la prime d'expérience et le 13^{ème} mois à l'exclusion de tous autres éléments de salaire.

Pour mémoire, il est rappelé que sont déduites du salaire de base annuel les absences non rémunérées par l'employeur (par exemple congé sabbatique, congé parental, congé maladie, congé pour création d'entreprise, invalidité totale, congé sans solde). Ces absences sont indiquées sur le bulletin de salaire. Il est bien naturellement précisé que les absences pour maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle ne sont pas pénalisantes pour ce calcul, dès lors que le salarié est titulaire et que l'employeur perçoit les indemnités journalières correspondantes de la sécurité sociale.

Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 aux salariés présents à l'effectif au jour de la signature du présent accord.

ARTICLE 4 – CONGES ANNIVERSAIRE – 40 ANS D'ANCIENNETE

Les partenaires sociaux ont souhaité renouveler, pour l'année 2018, l'octroi d'un congé anniversaire supplémentaire tel que prévu par l'accord relatif à l'insertion des jeunes dans l'emploi, au recrutement et maintien des salariés âgés dans l'emploi et à la transmission des savoirs et compétences du 8 octobre 2013, qui a cessé de produire ses effets au 31 décembre 2017 en application de l'ordonnance MACRON n°3 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

Ainsi, pour l'année 2018, le collaborateur bénéficie, à l'occasion du 40^{ème} anniversaire de son entrée dans l'Entreprise, d'une période de congé supplémentaire de 20 jours ouvrés.

Cette disposition s'applique rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2018 pour tout salarié répondant à la condition susvisée et encore présent à l'effectif de l'entreprise à la date de signature du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article 12 de l'accord sur le temps partiel du 1^{er} décembre 2005, ces jours sont décomptés en fonction des journées ou demi-journées contractuellement travaillées.

Pour que cette disposition s'applique, et conformément aux dispositions de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le présent accord nécessite la signature des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au premier tour des élections professionnelles.

Pour rappel, les congés « anniversaire » ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des Congés Payés (CP) et des Jours de Récupération de Temps de Travail (JRTT).

ARTICLE 5 – PASSERELLE CET VERS PERCO : ABONDEMENT EXCEPTIONNEL DE L'ENTREPRISE EN 2018 PAR RÉVISION DE L'ACCORD CET

L'utilisation des jours épargnés sur le Compte épargne Temps (CET) sous forme de complément de rémunération différée prévue à l'article 4.5) de l'accord relatif au CET du 30 janvier 2007 est fixée comme suit :

« Les salariés ont la possibilité chaque année de monétiser dans le PEE ou le PERCO tout ou partie des droits à congés de l'exercice portés sur le compte épargne temps. Cette option doit être levée au cours du premier trimestre suivant l'exercice par courrier envoyé à la Direction des Ressources Humaines précisant le nombre de jours à valoriser.

Pour les droits affectés au PERCO, l'employeur abonde de 50 % les sommes qui y sont versées à hauteur maximale de deux jours ».

Les parties signataires souhaitent, pour l'année 2018, mettre en place un abondement exceptionnel permettant aux collaborateurs de constituer une épargne retraite à des conditions sociales et fiscales attractives.

Ainsi, à compter du 1^{er} avril 2018, à titre exceptionnel, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Dans la limite de 10 jours, les salariés ont la possibilité de monétiser dans le PERCO tout ou partie des droits à congés portés sur le compte épargne temps (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés) et ce jusqu'au 31 octobre 2018.

Dans ce cadre, l'employeur versera un abondement exceptionnel fixé comme suit (dans la limite de 16 % du Plafond Annuel de Sécurité Sociale – pour information, le montant de cette limite se situe à 6 357,12 € pour 2018) :

- 1 à 7 jours monétisés dans le PERCO : 50 % d'abondement pour les 7 premiers jours ;
- 8 à 10 jours monétisés dans le PERCO : 75 % d'abondement pour les 8^{ème}, 9^{ème} et 10^{ème} jours.

En cas de demande de monétisation dans le PERCO d'ores et déjà sollicitée au cours du 1^{er} trimestre 2018 :

- Supérieure ou égale à 10 jours : le collaborateur ne pourra prétendre au présent abondement au titre de l'exercice 2018.
- Inférieure à 10 jours : le collaborateur pourra prétendre au présent abondement dans la limite du plafond de 10 jours monétisés au titre de l'exercice 2018.

L'abondement correspondant sera alors déterminé comme suit :

10 jours – Nombre de jours d'ores et déjà monétisé(s) dans le PERCO au cours du 1^{er} trimestre 2018

Ce dispositif est applicable pour une durée de 7 mois pour toutes les demandes parvenues entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 octobre 2018 au service paie de la DGARHRS par courrier ou par voie électronique à l'adresse mail suivante : service.personnel@matmut.fr.

Les échéances sont les suivantes :

- Toute demande reçue entre le 1^{er} avril 2018 et le 30 juin 2018 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire de juillet 2018.
- Toute demande reçue entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 septembre 2018 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire d'octobre 2018.
- Toute demande reçue entre le 1^{er} octobre 2018 et le 31 octobre 2018 donnera lieu à une valorisation sur le bulletin de salaire de novembre 2018.

Toute demande reçue après le 31 octobre 2018 ne pourra faire l'objet d'un transfert de la passerelle CET vers le PERCO pour l'exercice 2018.

A compter du 1^{er} novembre 2018, les conditions de monétisation dans le PERCO seront celles définies par l'article 4.5) de l'accord relatif au Compte Épargne Temps du 30 janvier 2007.

ARTICLE 6 – MISE EN PLACE D'UNE INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO SUR L'ANNEE 2018

Dans le cadre de son plan de mobilité, la MATMUT souhaite tester et encourager les collaborateurs à utiliser un vélo (y compris vélo à assistance électrique) pour se rendre sur leur lieu de travail.

Au titre de l'année 2018, les collaborateurs effectuant le trajet domicile – travail en vélo (y compris vélo à assistance électrique) pourront bénéficier d'une indemnité kilométrique vélo (IKV) de 0,25 € par kilomètre, plafonnée à 200 € par an.

Le versement d'indemnités kilométriques vélo n'est pas cumulable avec d'autres prises en charge, notamment celles de l'employeur (par exemple : véhicules de service, véhicules de fonction, participation aux frais de transport en commun, règlement d'indemnités kilométriques).

Ce dispositif reposant sur la bonne foi des salariés, la demande accompagnée d'une déclaration sur l'honneur devra être adressée au service paie de la DGARHRS avant le 31 octobre 2018.

Un retour sur la mise en place de ce dispositif sera effectué lors des négociations annuelles obligatoires en 2019.

ARTICLE 7 – MISE EN PLACE D'UN GROUPE DE TRAVAIL SUR LE COUT DES VEHICULES DE SERVICE

Afin de contribuer à la réflexion sur une évolution de nouvelles modalités d'équipement des véhicules de service, les parties signataires ont souhaité comprendre les mécanismes liés aux coûts induits par les véhicules de service mis en place au sein du Groupe MATMUT.

Ce groupe de travail sera composé comme suit :

- deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord ;
- des représentants de la Direction des Moyens Généraux Travaux Immobiliers (DMGTI) et de la DGARHRS.

La première séance de ce groupe de travail se déroulera au cours du premier semestre 2018 pour une fin de ce groupe de travail au 31 décembre 2018.

CHAPITRE II – REDUCTION DES INEGALITES SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties réaffirment que l'égalité des chances et l'équité de traitement constituent au sein de l'UES MATMUT un engagement fondamental conforme à ses valeurs, sa culture et sa responsabilité sociétale.

Le principe d'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes s'applique au sein de l'Entreprise dès le recrutement aux salariés ayant un profil professionnel, une compétence et une expérience équivalente.

Les parties signataires au présent accord ont souhaité mettre en œuvre une démarche expérimentale sur l'année 2018 en complément des mesures de l'article 5.1. de l'accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 24 juin 2013 et de son avenant signé le 14 décembre 2017.

Cette démarche vise donc à élargir l'examen comparatif des rémunérations entre les Femmes et les Hommes prévu à l'article précité en mettant en œuvre une méthode permettant de :

- mesurer les écarts salariaux entre les Femmes et les Hommes ;
- analyser les situations individuelles pour lesquelles un écart a été constaté ;
- attribuer une enveloppe spécifique à la correction des écarts non justifiés.

La méthode est basée sur une double perspective.

Elle s'appuie sur :

- des critères collectifs d'analyse ;
- puis sur une approche individuelle.

Elle sera mise en œuvre à l'issue de la période d'augmentations individuelles et fera l'objet d'un paiement à partir d'octobre 2018.

ARTICLE 1 – METHODE DE MESURE DES ECARTS SALARIAUX ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'analyse collective consiste à opérer un croisement des fonctions et de l'ancienneté.

Pour cela, 8 tranches d'ancienneté ont été identifiées correspondant à des niveaux d'intégration et de développement des performances des salariés dans l'entreprise :

- 0 – 5 ans
- 6 – 10 ans
- 11 – 15 ans
- 16 – 20 ans

- 21 – 25 ans
- 26 – 30 ans
- 31 – 35 ans
- 36 ans et plus.

L'analyse individuelle des écarts de rémunération portera sur les fonctions croisées aux tranches d'ancienneté faisant ressortir des écarts de salaire de plus de 5 % entre les Femmes et les Hommes, par rapport aux salaires de base médians.

Les écarts constatés liés au changement de classe de l'année en cours et de l'année N-1 seront neutralisés.

Seront seuls concernés les croisements fonctions et ancienneté dont les effectifs comportent au moins trois hommes (ou trois femmes).

Une partie du budget alloué sera réservé afin de corriger les écarts qui ne remonteraient pas à l'issue de l'analyse collective dès lors que le panel compte moins de 3 salariés ; dans ce cas une comparaison par rapport au médian de classe associé à la tranche d'ancienneté sera effectuée.

ARTICLE 2 – ANALYSE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

L'analyse des situations individuelles des salariés ainsi identifiées permettra de déterminer si, dans des situations professionnelles comparables, l'écart constaté est justifié ou non par des motifs objectifs.

Cet examen individuel sera mené en prenant notamment en compte les éléments objectifs suivants :

- le parcours professionnel,
- l'ancienneté dans le poste,
- les responsabilités et compétences exercées,
- les diplômes et expériences professionnelles,
- et, de manière plus générale, tout élément distinctif du parcours professionnel (tel que, par exemple, l'intégration d'éléments de rémunération dans le salaire de base).

Cet examen sera effectué conjointement par l'encadrement et la DGARHRS.

ARTICLE 3 – ENVELOPPE DEDIEE A LA REDUCTION DES ECARTS DE SALAIRE FEMMES – HOMMES NON JUSTIFIES AU TITRE DE L'ANNEE 2018

Au titre de l'exercice 2018, en sus et indépendamment des promotions et/ou des augmentations individuelles et des rattrapages salariaux opérés suite à un congé maternité / congé adoption ou en raison de la détention de mandats représentatifs du personnel ; la Direction s'engage à réserver une enveloppe brute annuelle de 200 000 € permettant à l'issue de l'examen individuel de la situation des salariés concernés (CDI répondant à la condition de présence effective fixée à l'article 75 de la CCN et hors salariés alternants), dans l'hypothèse où un écart de rémunération serait constaté et ne trouverait pas de justification, la mise en œuvre d'une mesure d'ajustement du salaire de base, celle-ci ne jouant ni de manière automatique ni de manière rétroactive.

La mesure de revalorisation salariale sera égale au plus à 5 % de la rémunération médiane de la tranche d'ancienneté correspondante et/ou de la classe tranche d'ancienneté correspondante et prendra effet à compter du 1^{er} octobre 2018.

A l'issue du bilan qui sera effectué, des mécanismes d'ajustement pourront être mis en place.

Ce bilan sera partagé, d'une part, avec la Commission « Égalité Professionnelle » du Comité d'Entreprise de l'UES MATMUT et, d'autre part, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2019.

CHAPITRE III – REGIME COLLECTIF D'ASSURANCE PREVOYANCE

Les salariés de l'UES MATMUT bénéficient, depuis la création de la société en 1963, d'un régime de prévoyance complémentaire en matière d'incapacité, d'invalidité et de décès.

À cet effet, deux contrats collectifs d'assurance ont été souscrits par la MATMUT auprès d'organismes habilités sur la base de garanties améliorées par rapport à la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992 :

- Un contrat collectif d'assurance « *Général* » souscrit pour l'ensemble des salariés et garantissant les risques d'incapacité, d'invalidité et de décès ;
- Un contrat collectif d'assurance « *Rente Éducation* » souscrit pour l'ensemble des collaborateurs disposant d'un an d'ancienneté et garantissant les risques d'invalidité absolue et définitive, incapacité permanente totale (IAD) et de décès.

Afin d'assurer la pérennité du régime « *Général* » et notamment de revenir à l'équilibre en remédiant à la situation déficitaire actuelle, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer une cotisation salariale afin de cofinancer le régime. Ils ont estimé utile de rappeler l'obligation de revalorisation des rentes en cas de changement d'organisme assureur et de définir les nouvelles modalités de financement du régime.

Conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, la MATMUT s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, l'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la MATMUT. Dans une telle hypothèse, la MATMUT verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Répartition des cotisations – Employeur / Salarié

À compter du 1^{er} octobre 2018, les cotisations servant au financement du contrat d'assurance souscrit sont réparties entre la MATMUT et les salariés selon les proportions suivantes :

Part employeur	Part salarié	Total
92 %	8 %	100 %

nl4
EG G.D
F.F

Toute évolution ultérieure des cotisations, pour quelle que cause que ce soit, sera répercutée entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions que la répartition des cotisations fixée ci-avant.

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est fonction du salaire annuel brut total, soumis à charges sociales, selon les tranches indiquées ci-après :

- tranche A du salaire : partie du salaire annuel brut limitée au Plafond Annuel de la Sécurité sociale ;
- tranche du salaire > à la tranche A : partie du salaire annuel brut supérieure au Plafond Annuel de la Sécurité sociale.

Montant des cotisations

Les taux de cotisation sont fixés à :

- 2,37 % de la tranche A du salaire de référence
- 2,79 % du salaire de référence > à la tranche A.

Les taux de cotisation feront l'objet d'un pilotage annuel en fonction des résultats techniques du contrat, nonobstant les révisions liées à tout changement législatif ou réglementaire en dehors des périodes de renouvellement.

Compte tenu de ces dispositions, les parties s'engagent à évaluer le dispositif et à en tirer toutes les conséquences possibles.

CHAPITRE IV – RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A COTISATIONS DEFINIES

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir les dispositions issues de l'accord relatif à la retraite supplémentaire à cotisations définies signé le 10 juillet 2009 et de ses avenants du 8 avril 2015 et 20 avril 2016, à l'exclusion de la définition des bénéficiaires revue ci-après.

La cotisation prévue par l'article 4 de cet accord, intégralement prise en charge par l'employeur, est maintenue à 1,5 %.

Les bénéficiaires prévus par l'article 3 de cet accord sont tous les salariés comptant au moins un an d'ancienneté.

L'étude relative à une évolution du montant des cotisations est reportée à une prochaine négociation annuelle obligatoire, les parties signataires souhaitant privilégier, pour 2018, la passerelle du CET vers le PERCO telle que prévue par l'article 5 du Chapitre I du présent accord.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES – DEPÔT

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Le présent accord est conclu au titre de l'exercice 2018, sauf mention expresse contraire.

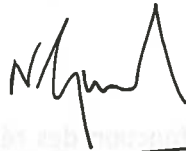
Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions en vigueur, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Son contenu est à la disposition du personnel sur MATMUT CONNECT.

L'accord ne peut être applicable que le jour suivant le dépôt légal.

Fait à Rouen, le 22 février 2018

POUR LA DIRECTION



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES MATMUT :

CFDT,




F. FRAYSSE

SN2A-CFTC,

Eric Gogolewski

CFE-CGC,

G. DULO 

CGT,

FO,