

PREAMBULE GENERAL DU NMS – mars 2018

Ce texte co-signé par les parties signataires des accords constituant le Nouveau Modèle Social est un engagement moral en remettant pas en cause le principe de séciabilité des accords négociés réunis sous le terme de Nouveau Modèle Social tout en leur étant applicable à chacun séparément. Il est rappelé en référence sur chacun desdits textes.

Le Nouveau Modèle Social, ci-dessous dénommé NMS a vocation à poser un socle commun de droits, de devoirs et de garanties pour l'ensemble des salariés des sociétés MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV ,GIE GERAP, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN composant le Groupe Macif .

Les parties signataires conviennent que la mise en place du NMS a pour ambition de faciliter la prise en compte par le Groupe des évolutions de son environnement interne et externe en renforçant sa capacité d'adaptation, son ambition d'innovation sociale réaffirmée et de reconnaissance des compétences individuelles et collectives de ses salariés présents et futurs. Elles considèrent qu'en plus des objectifs ainsi poursuivis, le NMS crée des conditions favorables de pérennité du Groupe sur ses métiers, premier moyen de protection des emplois des salariés présents et futurs. Enfin, le NMS vise aussi à respecter l'engagement mutualiste porté par le projet d'entreprise validé par les représentants de sociétaires garantissant ainsi l'appartenance du Groupe Macif à l'économie sociale et solidaire et le définissant comme « Un groupe résolument mutualiste reconnu pour la compétitivité et l'accessibilité de ses solutions de protection et d'accompagnement tout au long de la vie » *(Congrès juin 2015)*

Les textes négociés dans le cadre du NMS constituent la référence conventionnelle minimale et à laquelle il ne peut être dérogée ou qui ne peut être adaptée, sauf dispositions prévues par les partenaires sociaux dans lesdits textes, sans accord préalable des parties signataires qui sont de niveau Groupe. Dans le cadre des adaptations et dérogations ainsi convenues, il appartiendra aux partenaires sociaux de déterminer des garanties au moins équivalentes permettant ainsi de maintenir un socle social de même niveau à tous les salariés du Groupe. Les parties signataires du NMS se portent collectivement garantes du respect de ce principe.

Dix textes conventionnels négociés portent sur 4 éléments structurants fondant ainsi le modèle social applicables aux entités telles que déterminées du Groupe Macif :

- L'organisation et le temps de travail, articulés sur 2 accords que sont l'Accord relatif à la Durée et à l'organisation du temps de travail au sein du groupe Macif et l'Accord Groupe relatif à la mise en place d'un Compte Epargne Temps au sein de chaque entité
- La politique de rémunération, en ce compris sa définition, sa structure ainsi que, portés en annexe pour information, ses conditions d'évolution et ses procédures associées, traduite dans l'Accord relatif à la politique de rémunération, complété des Accords Groupe relatifs au Plan d'épargne d'entreprise (PEE) et au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

- La politique de formation et de garantie du maintien de l'employabilité des salariés dans le cadre des transformations présentes et futures des métiers du Groupe afin de contribuer fortement au maintien et au développement des emplois et des fonctions. Cette politique se traduit au travers de deux accords, le premier relatif à l'Emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel, le second portant sur les modalités d'accompagnement renforcé en cas de transformation ayant des impacts sur l'emploi et / ou les compétences.
-
- La politique de Qualité de Vie au Travail afin d'apporter à chaque salarié des conditions d'exercice de son métier en bénéficiant des avancées technologiques et conforme au juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le respect de l'intérêt de services des sociétaires, clients, adhérents et souscripteurs C'est ainsi que l'accord relatif à la Qualité de vie au travail est complété de deux accords, l'un portant sur le Travail à distance et l'autre sur le Don de jours.

Ces 10 textes sont complétés par un onzième accord, fixant les modalités de transition pour les salariés en poste dans les entreprises précitées lors de l'entrée en vigueur de ces accords Groupe.

Sur l'OTT et le temps de travail, le NMS dispose en particulier que le temps de travail de référence est de 35 heures pour l'ensemble des salariés des sociétés du Groupe telles que défini ci-dessus. Il fixe également des conditions d'organisations du travail en déterminant les garanties minimales qui ne peuvent être dégradées en terme de droits à congés, de reconnaissance et de compensation spécifique d'horaires dits contraints, de conditions de construction des horaires par association des collaborateurs et de recherche permanente de conditions équilibrées et tenant compte des situations particulières dans le respect de l'accessibilité et la qualité de service due aux sociétaires, clients, , adhérents et souscripteurs dont les parties reconnaissent qu'elles constituent une exigence première et une responsabilité engageant l'ensemble des salariés du Groupe telle que définie dans son projet politique voté par l'Assemblée Générale du Groupe en juin 2015.

Sur la politique de rémunération, le NMS définit les principes et les règles régissant la mise en œuvre des rémunérations, de leur évaluation comme de leur évolution pour les entités du Groupe. Il détermine en particulier, un système de plages salariales par niveau permettant une juste reconnaissance de la compétence et de la performance des salariés et soumis à des procédures RH recherchant l'équité et la non-discrimination des évolutions salariales. Ce process comme les plages salariales sont décrits pour information en annexe de l'accord rémunération afin d'en préciser pour l'avenir le point de référence. En particulier, ces éléments feront l'objet d'échanges régulier lors de la NAO

Par le NMS, les parties signataires entendent également affirmer leur volonté de renforcer le partage de la valeur créée annuellement par l'ensemble des salariés en développant et renforçant les politiques de partage par l'intéressement et la participation.

En particulier, la politique de rémunération vise à respecter le projet politique en contribuant au maintien de la compétitivité des offres et services du Groupe à ses clients, sociétaires, adhérents et souscripteurs.

Sur l'employabilité, le NMS renforce l'engagement du Groupe à donner aux salariés une visibilité sur les besoins à venir du Groupe et à les accompagner dans la réalisation de leur projet professionnel entériné par l'entreprise. Le Groupe s'engage également à veiller à l'adaptation et au développement des compétences de l'ensemble de ses collaborateurs aux nouveaux métiers et aux évolutions de métiers existant liés soit à des transformations internes soit à des évolutions de son environnement technologique, concurrentiel et professionnel des trois métiers du Groupe. Pour servir cette ambition, les parties signataires s'engagent à promouvoir et développer une politique de GPEC et de développement des compétences ambitieuse pour favoriser les parcours professionnels inter métiers du Groupe et à reconnaître l'acquisition de compétences comme la réalisation de performance et à accompagner les salariés dans ces évolutions.. Dans ce cadre, les parties signataires ont, dans une logique commune de réussite et de maintien de l'emploi, réaffirmé l'importance de renforcer le dialogue social au travers d'une Instance Groupe – l'Observatoire des Métiers et des Compétences - mais également au travers du rôle des Commissions Emploi-Formation en la matière.

Sur la Qualité de vie au travail, le NMS a pour ambition de s'assurer que les conditions de travail des salariés favorisent un travail de qualité répondant aux attentes des sociétaires, adhérents et souscripteurs et indispensable au bien-être des salariés et à leur qualité de vie au travail. Ceux-ci sont également favorisés par le recours aux évolutions technologiques permettant notamment et autant que possible le recours au travail à distance dont le télétravail et un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.. De même, le NMS entend fixer les règles de prise en compte cohérente et équitable au sein du Groupe, des situations de vie particulières auxquelles pourraient être confrontés un salarié. En particulier, la politique de qualité de vie au travail vise à respecter le projet politique en créant des conditions sociales pour les salariés conformes aux valeurs de l'économie sociale et solidaire.

Dans ce cadre, le NMS promeut la mise en place d'un Observatoire de la QVT - en éventuel lieu et place de l'actuel IET et sous réserve de la structuration sociale - afin d'évaluer régulièrement la pertinence des dispositifs posés dans le cadre du NMS et de proposer des évolutions.

Le présent préambule fait partie intégrante des textes conventionnels constituant le NMS. Il engage formellement les parties signataires et pose les principes fondamentaux de l'ensemble du NMS, nouveau socle conventionnel du groupe Macif.