



PROJET D'ACCORD GROUPE DE TRANSPOSITION DU NOUVEAU MODELE SOCIAL

Entre les soussignés :

Les sociétés :

- MACIF SGAM
- MACIF
- MACIF-MUTUALITE
- M.A&S
- GIE MMAV
- GIE GERAP
- GIE MMF
- GIE COULEURS MUTUELLES
- MACIFIN

représentées par Monsieur Jean-Marc RABY, Directeur Général Groupe, et par Monsieur Benoît SERRE, Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe, dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L.2232-31 du Code du travail,

D'une part,

- ◆ La Fédération Banques et Assurances C.F.D.T.
- ◆ La Fédération PSTE (Protection Sociale Travail Emploi) CFDT
- ◆ La Fédération F3C (Communication, Conseil, Culture)
représentées ensemble par [...], dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail

- ◆ La Confédération CFE-CGC
- ◆ La Fédération de l'Assurance C.F.E.- C.G.C.
représentées par [...], dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail

- ◆ La Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance
représentées par [...] dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail.

dénommées ensemble ci-après « les Organisations Syndicales »

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION	4
Article 1.1 – Objet	4
Article 1.2 – Champ d’application	5
Article 1.3 – Bénéficiaires	5
Article 1.4 – Modalités d’application au sein des entreprises signataires	5
CHAPITRE 2 – MODALITES DE TRANSITION RELATIVES A LA DUREE ET A L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	5
Article 2.1 – Compensations liées à l’augmentation de la durée du travail	5
Article 2.1.1 – Compensation financière liée à l’augmentation de la durée du travail des salariés à temps complet	5
Article 2.1.1.1 – Modalités communes	5
Article 2.1.1.2 – Salariés des entreprises de MACIF SGAM, MACIF SAM, MACIF MUTUALITE et M.A&S	6
Article 2.1.1.3 – Salariés du GIE GERAP et du GIE MMAV :	6
Article 2.1.1.4 – Salariés du GIE MMF :	6
Article 2.1.2 – Autres compensations	7
Article 2.2 – Période transitoire	7
Article 2.2.1 – Principe	7
Article 2.2.1.1 – Salariés des entreprises de MACIF SGAM, MACIF SAM, MACIF MUTUALITE et M.A&S	8
Article 2.2.1.2 – Salariés du GIE GERAP et du GIE MMAV :	8
Article 2.2.1.3 – Salariés du GIE MMF :	8
Article 2.2.2 – Modalités de mise en œuvre	8
Article 2.3 – Dispositions spécifiques à MACIFIN	9
Article 2.4 – Modalités d’application pour les droits à congés au titre de l’exercice 2019	9
CHAPITRE 3 – MODALITES DE TRANSITION RELATIVES A LA POLITIQUE DE REMUNERATION ... 919	
Article 3.1 – Principes	10
Article 3.2 – Modalités de transposition appliquées aux salariés des entreprises MACIF SGAM, MACIF, M.A&S et MACIF MUTUALITE	10
Article 3.2.1 – Modalités communes	10
Article 3.2.2 – Modalités spécifiques applicables à MACIF MUTUALITE	11
Article 3.3 – Modalités de transposition appliquées aux entreprises GIE MMAV et GIE GERAP	11
Article 3.3.1 – Modalités spécifiques relatives à la rémunération	11
Article 3.3.2 – Modalités spécifiques relatives à l’épargne salariale	12
Article 3.4 – Modalités de transposition appliquées aux salariés du GIE MMF	12
Article 3.4.1 – Modalités spécifiques relatives à la rémunération	12
Article 3.4.2 – Modalités spécifiques relatives à l’épargne salariale	13
Article 3.5 – Modalités de transposition appliquées aux salariés du GIE COULEURS MUTUELLES	13
Article 3.6 – Modalités de transposition appliquées aux salariés du MACIFIN’	15
CHAPITRE 4 : MODALITES D’APPLICATION POUR LES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL	16
Article 4.1 – Modalités d’application de la transposition de la rémunération pour les salariés à temps partiel au 31 décembre 2018.....	16
Article 4.2– Modalités d’application de la compensation financière pour les salariés à temps partiel passant à temps complet et aux salariés en forfaits jours réduits passant à un forfait jour plein	16
CHAPITRE 5 : DROITS AFFECTES AU CET AU 31 DECEMBRE 2018	17
CHAPITRE 6 : DISPOSITIF RELATIF A LA RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES (ARTICLE 39) APPLICABLE AU SEIN DU GIE MMAV, GIE GERAP ET GIE MMF.	17
CHAPITRE 7 : MEDAILLES DU TRAVAIL	17

CHAPITRE 8 : MODALITES D’AFFECTATION DES FONCTIONS EXISTANTES AU SEIN DES DIFFERENTS NIVEAUX DE CLASSIFICATION UNIFIEE DU GROUPE.....	18
Article 8.1 – Modalités d’affectation au 1 ^{er} janvier 2019	18
Article 8.2 – Affectation à l’issue des travaux sur les filières métiers Groupe	18
Article 8.2.1 – Echanges avec la commission de suivi des classifications	19
Article 8.2.2 – Information des salariés	19
Article 8.2.3 – Procédure de recours	19
CHAPITRE 9 – APPLICATION DE L’ACCORD.....	20
Article 9.1 – Prise d’effet et durée de l’accord	20
Article 9.2 – Révision de l’accord.....	20
Article 9.3 – Dénonciation de l’accord.....	20
Article 9.4 – Dépôt et publicité de l’accord	20
ANNEXE 1 : MONTANT DES SALAIRES MINIMUM DE NIVEAU APPLICABLE AU 1ER JANVIER 2019..	22
ANNEXE 2 : TABLE NORMATIVE DE TRANSPOSITION RELATIVE A LA PRIME D’EXPERIENCE	23

PROJET

PREAMBULE

Au cours de l'année 2015, le plan stratégique #MACIFUTUR couvrant la période 2016-2020 a été approuvé par une large majorité lors du Congrès du Groupe MACIF du 19 juin 2015 et validé par le Conseil d'Administration.

Il a notamment pour ambition de répondre aux enjeux auxquels sont confrontés les secteurs d'activités dans lesquels évoluent les entreprises du Groupe MACIF, dans un contexte de concurrence accrue et de bouleversements sociétaux, technologiques, économiques mais également réglementaires.

La refonte du modèle social et managérial est un chantier majeur de la transformation du Groupe en soutien et accompagnement du plan stratégique #Macifutur permettant ainsi de pouvoir faire face à ces enjeux et de créer les conditions de l'efficacité collective et de l'innovation sociale.

C'est dans ce cadre que le Groupe MACIF a réaffirmé sa volonté de mettre en place un Nouveau Modèle Social (NMS) basé sur un socle commun au bénéfice des salariés des différentes entreprises du Groupe visées par le présent accord.

Ce socle commun qui a fait l'objet de négociations avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ~~et d'accords~~ portant notamment sur les thèmes suivants :

- La durée et l'organisation du temps de travail
- La politique de rémunération
- L'employabilité, l'emploi et l'accompagnement pour le développement professionnel
- La Qualité de Vie au Travail

La mise en œuvre de ce socle commun ainsi négocié rend nécessaire l'application de dispositions de transition pour les salariés des entreprises visées par le présent accord en poste lors de l'entrée en vigueur dudit socle.

Les parties conviennent que la notion d'entité s'entend :

- des métiers IARD, Finance-Epargne ou Santé-Prévoyance qui recouvrent, pour chaque métier, l'ensemble des entreprises et établissements qui leur sont rattachés conformément à la structuration sociale qui sera arrêtée. Dans ce cadre, la négociation s'effectuera avec les organisations syndicales représentatives au niveau du métier. Cette négociation pourra porter tant sur un ou plusieurs des entreprises/établissements rattaché au métier concerné que un ou plusieurs services d'une ou plusieurs de ces entreprises/établissements,
- ou de l'entreprise lorsque cette dernière n'est rattachée à aucun des métiers précités.

Toutefois, lorsqu'il est fait mention à des règles spécifiques à déterminer, l'entité s'entend de l'entreprise ou de l'établissement. Cette mention sera alors précisée.

Enfin, les « entreprises/entités du Groupe » ou « le Groupe » s'entendent, sauf mention expresse, des entreprises signataires du présent accord

CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 – Objet

Le présent accord collectif de groupe est conclu dans le cadre des articles L.2232-30 et suivants, en ce compris L. 2232-33, du Code du travail.

Il a pour objet de définir les modalités de transition et transposition du statut existant au sein de chacune des sociétés du présent accord vers le statut mis en place dans le cadre du NMS et plus particulièrement concernant les dispositions relatives :

- à la durée et l'organisation du temps de travail
- à la politique de rémunération
- aux modalités d'affectation des fonctions existantes au sein des différents niveaux de classification unifiée du Groupe

Article 1.2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises suivantes : MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV, GIE GERAP, GIE MMF, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN'.

Article 1.3 – Bénéficiaires

Il est applicable aux salariés relevant des niveaux de classification 1 à 7 tels que définis par le chapitre 3 l'accord Groupe Macif relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018 et titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018, [sous réserve de précisions contraires prévues par le présent accord](#).

Article 1.4 – Modalités d'application au sein des entreprises signataires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés signataires du présent accord selon les modalités précisées ci-après.

CHAPITRE 2 – MODALITES DE TRANSITION RELATIVES A LA DUREE ET A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Il est préalablement rappelé qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, la durée de travail de référence au sein des différentes entreprises susvisées sera fixée à 35 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure et, pour les salariés soumis à un forfait jour, à 203 jours.

Ainsi, les salariés présents à partir du 1^{er} janvier 2019 ou embauchés à compter de cette date seront soumis à la durée de référence visée ci-dessus.

Toutefois, les parties s'accordent sur la mise en place d'une période transitoire applicable aux seuls salariés présents au 31 mars 2018 et dont les modalités sont fixées à l'article 2.2 du présent chapitre.

Article 2.1 – Compensations liées à l'augmentation de la durée du travail

Article 2.1.1 – Compensation [financière](#) liée à l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps complet

Outre l'ensemble des dispositifs mis en place dans le cadre du NMS, les salariés bénéficieront également, en contrepartie de l'augmentation de la durée du travail, d'une compensation financière calculée selon les modalités suivantes :

Article 2.1.1.1 – Modalités communes

Tout salarié à temps complet des catégories ci-dessous visées bénéficiera de la compensation financière correspondante dès lors qu'il sera soumis de manière effective à la durée de travail rappelée en préambule du chapitre 2 et qu'il n'aura pas opté pour le bénéfice des modalités convenues à l'article 2.2 relatives à la période transitoire.

En tout état de cause, quelle que soit la date effective de passage du salarié à 35 heures ou, pour les forfaits jours, à 203 jours, la compensation financière ~~s'effectuera-se calculera~~ sur ~~le salaire théorique brut de base~~ les éléments de salaire perçus au 30 novembre 2018 tel que déterminé aux articles 2.1.1.2 à 2.1.1.4 projeté au 31 décembre 2018. Les éléments déterminés aux articles susvisés sont ceux en vigueur au 31 décembre 2018 tel que définis par les dispositions en vigueur au sein des entreprises concernées.

Cette compensation financière fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire. Il est rappelé que cette compensation est fixe dans son montant et non évolutive. De ce fait, elle est exclue du champ d'application de toute augmentation générale et individuelle.

Il est précisé que dans l'hypothèse où le salarié sollicite un temps partiel ultérieurement à son passage à 35 heures, cette compensation sera proratisée à due concurrence.

Article 2.1.1.2 – Salariés des entreprises de MACIF SGAM, MACIF SAM, MACIF MUTUALITE et M.A&S

Les salariés des entreprises MACIF SGAM, MACIF SAM, MACIF MUTUALITE et M.A&S bénéficieront d'une compensation financière de :

- 8 % pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures
- 2,8 % pour les salariés en forfait jours

Cette compensation financière sera calculée sur ~~le salaire théorique brut de base qui s'entend des~~ les éléments suivants : salaire de base (salaire de fonction et prime d'expérience) + prime de vacances mensualisée + prime de 13^{ème} mois mensualisée.

Article 2.1.1.3 – Salariés du GIE GERAP et du GIE MMAV :

Les salariés du GIE GERAP et du GIE MMAV bénéficieront d'une compensation financière de :

- 9,8 % pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures
- 9,8 % pour les salariés en forfait jours. Le forfait jour ainsi déterminé sera effectivement de 203 jours dès le 1^{er} janvier 2019 duquel se déduisent, sur une période de 3 ans au plus, 10 jours de repos supplémentaires par an.

Cette compensation financière sera calculée sur ~~le~~ les ~~salaire théorique brut de base qui s'entend des~~ éléments suivants : salaire (incluant primes de vacances et 13^{ème} mois) + le cas échéant, prime d'expérience.

Article 2.1.1.4 – Salariés du GIE MMF :

Les salariés du GIE MMF bénéficieront d'une compensation financière de :

- 9,8 % pour les salariés relevant de la catégorie « employés »
- 1,45% pour les salariés relevant de la catégorie « cadres intégrés »
- 2,53 % pour les salariés en forfait jours

Cette compensation financière sera calculée sur ~~le salaire théorique brut de base qui s'entend des~~ les éléments suivants : salaire de base + prime de vacances mensualisée + prime de 13^{ème} mois mensualisée + le cas échéant, prime d'expérience.

Article 2.1.2 – Autres compensations

Outre de la compensation financière mentionnée à l'article 2.1.1, il est par ailleurs mis en place pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1.2 du présent accord :

- d'une part, un contrat de retraite à cotisations définies (article 83) dont le taux de cotisations à la charge de l'employeur est fixé à 2,8% du salaire brut conformément au chapitre 6 de l'accord relatif à la politique de rémunération du Groupe Macif du 29 mars 2018.
- et d'autre part, un PEE avec un abondement à hauteur de 400 € conformément à l'article 3.3 de l'accord de groupe relatif au plan d'épargne du 29 mars 2018. Toutefois, il est précisé que cet abondement ne pourra être effectif au sein de MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE et M.A&S qu'à compter du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle au moins 40% des salariés à temps complet de l'ensemble de ces entreprises exerceront leurs activités de manière effective à 35 heures ou, pour les salariés en forfaits jours, à 203 jours.

Article 2.2 – Période transitoire

Article 2.2.1 – Principe

Dans un souci d'adapter les temps de vie au regard de la nouvelle durée de travail de référence, les parties ont convenu de mettre en place une mesure transitoire permettant aux salariés présents à la date de signature du présent accord au 31 mars 2018 d'opter, en lieu et place de la compensation financière prévue à l'article 2.1.1, pour une compensation sous forme de jours de repos, selon les modalités ci-après définies.

Cette période transitoire n'est applicable qu'aux seuls salariés à temps complet ou en forfaits jours plein des entreprises suivantes :

- MACIF SGAM,
- MACIF SAM,
- M.A&S,
- MACIF MUTUALITE,
- les salariés relevant de la catégorie « employés » et « cadres » dont le décompte du temps de travail s'effectue en heure du GIE GERAP et GIE MMAV
- les salariés relevant de la catégorie « employés » du GIE MMF.

Dans ce cadre, les salariés seront soumis à la nouvelle durée du travail applicable dans les entreprises du Groupe à savoir 35 heures ou, pour les forfaits jours, 203 jours. Ils bénéficieront d'un repos équivalant à la différence entre la durée du travail visée au préambule du présent chapitre et celle en vigueur au sein de leur entreprise d'appartenance au 31 décembre 2018.

Il est précisé, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure, que cette période transitoire ne peut se combiner avec les modalités d'organisation du temps de travail entraînant des jours de RTT (39h 22JRTT ou 37h 11 JRTT).

Ces jours de repos ~~pourront être~~seront pris selon les modalités prévues par l'entreprise. Il est rappelé que ces jours ne peuvent être perdus et doivent nécessairement être pris au cours de l'année considérée.

Il est précisé que ces jours de repos sont réduits par les absences non assimilées à du temps de travail effectif selon les modalités suivantes au prorata temporis étant précisé qu'en cas de reliquat, il est arrondi au ½ supérieur.

Article 2.2.1.1 – Salariés des entreprises de MACIF SGAM, MACIF SAM, MACIF MUTUALITE et M.A&S

Les salariés visés à l'article 2.2.1 du présent accord des entreprises MACIF SGAM, MACIF SAM, MACIF MUTUALITE et M.A&S_ayant opté pour une compensation sous forme de repos durant la période transitoire bénéficieront de :

- 22 jours de repos pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures
- 10 JNT supplémentaires pour les salariés en forfait jours, soit un nombre de jours devant être travaillés de 193 jours durant cette période transitoire

Article 2.2.1.2 – Salariés du GIE GERAP et du GIE MMAV :

Les salariés visés à l'article 2.2.1 du présent accord du GIE GERAP et du GIE MMAV_ayant opté pour une compensation sous forme de repos durant la période transitoire bénéficieront de :

- 19 jours de repos pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Il est rappelé que le forfait jours est fixé pour les salariés concernés à 203 jours et qu'ils bénéficient, durant cette période, de 10 jours de repos supplémentaires par an. Le nombre de jours devant être travaillés sera donc de 193 jours durant cette période.

Par exception, et pour les salariés qui s'engagent à partir à la retraite dans un délai de 2 ans au plus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, ces derniers pourront rester, avec maintien de salaire, sur un forfait à 176 jours par an. Cependant, et dans un tel cadre, ils ne bénéficient pas de la compensation financière visée à l'article 2.1.1.3. Dans ce cadre, le salarié devra formaliser son engagement auprès de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise avant le 31 octobre 2018.

Article 2.2.1.3 – Salariés du GIE MMF :

Les salariés relevant de la catégorie « employés » des du GIE MMF ayant opté pour une compensation sous forme de repos durant la période transitoire bénéficieront de :

- 19 jours de repos pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure

Article 2.2.2 – Modalités de mise en œuvre

Les salariés visés à l'article 2.2.1 seront sollicités chaque année par la Direction afin qu'ils expriment, les délais prévus par chaque métier, leur choix pour l'année à venir dans ainsi que le prévisionnel sur les deux années suivantes. Toutefois, lorsque le salarié a opté pour la compensation financière prévue à l'article 2.1.1, ce choix devient alors irréversible.

Cette mesure dérogatoire sera applicable pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019. Au cours de la 3^{ème} année, un bilan sera dressé et les parties étudieront alors l'opportunité et les modalités. Un bilan sera dressé par la Direction avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe afin de définir les modalités applicables à compter du 1^{er} janvier 2022. En toute hypothèse, la prorogation de la période transitoire ne pourra être supérieure à 2 ans. Il pourra être dans ce cadre envisagé une application généralisée des 35 heures, une prorogation de la période transitoire pour une durée maximale de 2 ans, une possibilité pour les salariés qui le souhaitent de maintenir leur durée du travail applicable au 31 décembre 2018 ou encore toute autre hypothèse que les parties jugeraient opportune.

En tout état de cause, la possibilité d'opter pour des jours de repos en lieu et place de la compensation financière prend fin automatiquement et définitivement au terme de la période transitoire prévue au présent article. Il sera alors fait application de la compensation financière visée à l'article 2.1.1 du présent accord et les salariés ne bénéficieront donc plus de la compensation.

~~Les salariés qui feraient le choix, au terme de cette période transitoire, de conserver durablement la durée du travail applicable dans leur entité avant entrée en vigueur du nouveau modèle social seront alors considérés à temps partiel. Ces derniers se verront donc appliquer une formule de temps partiel dérogatoire qui sera formalisée par voie d'avenant.~~

~~De la même manière, dans l'hypothèse où le temps partiel d'un salarié prend fin au cours de la période transitoire, ce dernier se verra appliquer, s'il n'en a pas déjà bénéficié, des modalités prévues par le chapitre 2 sans que la période transitoire ne soit prolongée au-delà des délais fixés par le présent article.~~

Article 2.3 – Dispositions spécifiques à MACIFIN

Il est convenu que devront être engagées des négociations portant sur les contreparties et les modalités de conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle pour les activités s'exerçant au-delà de 20 heures selon les modalités prévues à l'article 2.3.1 de l'accord Groupe relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail du 29 mars 2018.

Ces négociations devront, dans l'hypothèse où aucune compensation n'est en vigueur au sein du MACIFIN, être initiées au cours de l'année 2019 avec les organisations syndicales représentatives de l'entité telle que définie par le préambule de l'accord Groupe susvisé.

Par ailleurs, il est constaté qu'au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les deux jours de repos sont dissociés. Il est convenu que dans ce cadre, la Direction de MACIFIN s'efforcera de déterminer des modalités de répartition du temps de travail permettant d'assurer le respect des principes posés par l'article 2.7 de l'accord Groupe susvisé.

Ainsi, durant cette période, les salariés de MACIFIN devront, au moins deux fois par mois en moyenne sur l'année, bénéficier de 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche. En tout état de cause, le salarié devra bénéficier d'au moins deux jours de repos consécutifs à deux reprises par trimestre. Dans ce cadre, les dispositions des articles 2.7.1 et 2.7.4 de l'accord Groupe susvisé, ne leur sont pas applicables.

Dans l'hypothèse où un planning prévoyant une dissociation pérenne est nécessaire, mais dont les modalités ne sont pas compatibles avec celles posées par l'article 2.7.4 de l'accord Groupe relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail précité, une négociation sera initiée selon les modalités visées par l'article susvisé.

Article 2.4 – Modalités d'application pour les droits à congés au titre de l'exercice 2019

Les salariés présents au 31 décembre 2018 bénéficieront au 1^{er} janvier 2019 d'un droit à congés payés plein, à savoir 32 jours. Les absences non assimilées à du temps de travail effectif minoreront ce droit au prorata temporis desdites absences.

Par ailleurs, les salariés bénéficieront des droits à jours ancienneté/anniversaire selon les modalités visées à l'article 8.2 de l'accord collectif relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail du 29 mars 2018 au regard de leur ancienneté acquise au 1^{er} janvier 2019. Ainsi, et à titre d'exemple, un salarié dont le temps de travail est décompté en heures et ayant 7 ans d'ancienneté, bénéficiera d'un jour de congé ancienneté.

Les salariés en forfaits jours bénéficieront des modalités prévues à l'article 7.2.2 de l'accord susvisé relatives aux jours anniversaire.

CHAPITRE 3 – MODALITES DE TRANSITION RELATIVES A LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Il est préalablement rappelé que les parties ont déterminé le socle commun de la politique de rémunération applicable au sein du Groupe MACIF par accord du 29 mars 2018.

Elles ont donc entendu préciser ci-après les modalités de transposition des règles définies par l'accord Groupe précité applicables aux salariés.

Article 3.1 – Principes

Les parties rappellent que chaque salarié percevra, au 1^{er} janvier 2019, ~~un salaire brut théorique une rémunération~~ d'un montant au moins identique à celui perçu et déterminé dans ses composantes en vigueur au 30 novembre 2018 projeté au 31 décembre 2018. Il est précisé que la compensation financière prévue au chapitre 2 n'est pas incluse dans la détermination ~~du salaire brut théorique susvisé de cette rémunération~~.

Compte tenu des règles déterminées par l'accord relatif à la politique de rémunération du 29 mars 2018 susvisé, il est convenu que la transposition du modèle de rémunération en vigueur au 31 décembre 2018 ~~à au modèle déterminé par~~ l'accord Groupe susvisé s'effectuera selon les modalités ci-après déterminées.

~~Le salaire brut théorique s'entend de l'ensemble des éléments fixés aux articles ci après déterminés.~~ Il est précisé que l'ensemble des étapes décrites aux articles 3.2 à 3.6 a pour effet d'assurer le maintien ~~dudit salaire brut théorique de la rémunération perçue~~ au 1^{er} janvier 2019.

Article 3.2 – Modalités de transposition appliquées aux salariés des entreprises MACIF SGAM, MACIF, M.A&S et MACIF MUTUALITE

Article 3.2.1 – Modalités communes

La transposition d'un modèle de rémunération à celui déterminé par l'accord Groupe du 29 mars 2018 susvisé s'effectue selon les modalités suivantes :

Étape 1 : définition du salaire minimum de niveau du salarié. Les salaires minimum de niveau au titre de l'année 2019 sont précisés pour information en annexe 1

Étape 2 : détermination des éléments de rémunération à transposer. Ces éléments sont intitulés « bloc de rémunération à transposer ». Ce bloc est composé des sommes suivantes arrêtées au 30 novembre 2018 projetées au 31 décembre 2018 :

Bloc de rémunération à transposer = salaire de base (salaire de fonction + prime d'expérience) + prime de 13^{ème} mois + prime de vacances + le cas échéant, la contrepartie autonomie de 12 jours

Étape 3 : Calcul de la prime d'expérience selon les nouvelles modalités. Ce calcul s'effectue à l'aide de la table normative indiquée ~~pour information~~ en annexe 2 et qui a pour objet de définir le pourcentage d'expérience du salarié au 1^{er} janvier 2019. Ce pourcentage s'obtient par croisement entre le niveau de classification du salarié et le total annuel du bloc de rémunération à transposer défini à l'étape 2.

Le pourcentage ainsi déterminé sera multiplié par la rémunération minimale Groupe annuelle du niveau 4A pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4B ou du niveau 5A pour les salariés relevant des niveaux 5A à 7.

Étape 4 : Calcul de la contribution individuelle selon les modalités suivantes :

Contribution individuelle = Bloc rémunération à transposer tel que défini à l'étape 2 – (montant déterminé à l'étape 1 + montant déterminé à l'étape 3 + montants relatifs aux primes de 13^{ème} mois et primes de vacances calculées selon les nouvelles modalités prévues par l'accord Groupe relatif à la politique de rémunération du 29 mars 2018).

Etape 5 : Détermination, le cas échéant, du bloc intitulé « indemnité de transposition »

La nouvelle indemnité de transposition sera composée des éléments suivants :

- L'indemnité de transposition déjà acquise et perçue au 30 novembre 2018
- Le différentiel entre le montant de l'indemnité de lieu de travail perçue au 31 décembre 2018 pour les salariés qui la percevaient et le montant prévu par l'article 2.6 de l'accord Groupe relatif à la politique de rémunération du 29 mars 2018 qu'ils peuvent percevoir s'ils remplissent les conditions d'éligibilité
- La prime de langues étrangères
- La prime de langue des signes

Il est rappelé que cette indemnité est fixe dans son montant et non évolutive. De ce fait, elle est exclue du champ d'application de toute augmentation générale et individuelle. Elle fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Article 3.2.2 – Modalités spécifiques applicables à MACIF MUTUALITE

Pour les salariés de Macif Mutualité, il sera fait application des étapes précisées à l'article 3.2.1 du présent accord.

Par ailleurs, les salariés bénéficiant au 31 décembre 2018 d'une indemnité de transposition supplémentaire intitulée « IDT UGEM » continueront à la percevoir selon les mêmes modalités. Cette indemnité sera intitulée sur le bulletin de salaire « IDT UGEM » (indemnité UGEM).

Article 3.3 – Modalités de transposition appliquées aux entreprises GIE MMAV et GIE GERAP

Article 3.3.1 – Modalités spécifiques relatives à la rémunération

La transposition d'un modèle de rémunération à celui déterminé par l'accord Groupe du 29 mars 2018 susvisé s'effectue selon les modalités suivantes :

Etape 1 : définition du salaire minimum de niveau du salarié. Les salaires minimum de niveau au titre de l'année 2019 sont précisés pour information en annexe 1

Etape 2 : détermination des éléments de rémunération à transposer. Ces éléments sont intitulés « bloc de rémunération à transposer ». Ce bloc est composé des sommes suivantes arrêtées au 30 novembre 2018 projetées au 31 décembre 2018 :

Bloc de rémunération à transposer = salaire (intégrant prime de 13^{ème} mois et prime de vacances) + le cas échéant, prime d'expérience + au titre de la retraite supplémentaire à cotisations définies (dit « article 83 ») 1,2% du montant de la somme des éléments précités + 1262 € bruts (au titre du différentiel des montants d'abondement pouvant être perçus dans les entreprises visées à l'article 3.3 et ceux en vigueur au sein du Groupe au 1^{er} janvier 2019) + 40% de la prime d'intéressement moyenne brute perçue par le salarié au titre des exercices 2015 à 2017

Etape 3 : Calcul de la prime d'expérience selon les nouvelles modalités. Ce calcul s'effectue à l'aide de la table normative indiquée en ~~pour information en~~ annexe 2 et qui a pour objet de définir le pourcentage d'expérience du salarié au 1^{er} janvier 2019. Ce pourcentage s'obtient par croisement entre le niveau de classification du salarié et le total annuel du bloc de rémunération à transposer défini à l'étape 2.

Le pourcentage ainsi déterminé sera multiplié par la rémunération minimale Groupe annuelle du niveau 4A pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4B ou du niveau 5A pour les salariés relevant des niveaux 5A à 7.

Etape 4 : Calcul de la contribution individuelle selon les modalités suivantes :

Contribution individuelle = Bloc rémunération à transposer tel que défini à l'étape 2 – (montant déterminé à l'étape 1 + montant déterminé à l'étape 3 + montants relatifs aux primes de 13^{ème} mois et primes de vacances calculées selon les nouvelles modalités prévues par l'accord Groupe relatif à la politique de rémunération du 29 mars 2018).

Article 3.3.2 – Modalités spécifiques relatives à l'épargne salariale

Compte tenu des nouvelles modalités applicables au sein du Groupe en matière d'intéressement et de participation, il est convenu pour les salariés des entreprises visées à l'article 3.3 d'une compensation temporaire des montants bruts perçus par le salarié au titre de la participation et de l'intéressement de l'entreprise concernée pour les exercices 2015 à 2017 selon les modalités suivantes :

- Une prime ~~annuelle représentant calculée chaque année comme suit~~ : 60% de la moyenne des sommes brutes perçues par le salarié au titre de ces deux dispositifs ~~cumulés~~ pour les exercices 2015 à 2017 déduction faite des montants cumulés bruts perçus au titre du nouvel accord d'intéressement d'entité et de l'accord de participation Groupe ;
- ~~— Versement de cette prime annuelle sur une période transitoire de 5 ans dans l'hypothèse où les montants cumulés bruts perçus au titre du nouvel accord d'intéressement de l'entreprise et de l'accord la participation Groupe sont inférieurs à la moyenne précitée.~~
- Cette prime annuelle brute sera versée, si les conditions sont remplies, pour la première fois en 2019 au titre du comparatif avec les montants bruts perçus au titre de l'intéressement de l'exercice 2018. Pour l'année 2020, le comparatif s'effectue en considération des montants bruts perçus au titre de l'intéressement entité et de l'accord de participation Groupe de l'exercice 2019. Pour 2021, le comparatif s'effectue sur la base de l'exercice 2020. Ce mécanisme se reproduira chaque année jusqu'en 2024.

Article 3.4 – Modalités de transposition appliquées aux salariés du GIE MMF

Article 3.4.1 – Modalités spécifiques relatives à la rémunération

La transposition d'un modèle de rémunération à celui déterminé par l'accord Groupe du 29 mars 2018 susvisé s'effectue selon les modalités suivantes :

Etape 1 : définition du salaire minimum de niveau du salarié. Les salaires minimum de niveau au titre de l'année 2019 sont précisés pour information en annexe 1

Etape 2 : détermination des éléments de rémunération à transposer. Ces éléments sont intitulés « bloc de rémunération à transposer ». Ce bloc est composé des sommes suivantes arrêtées au 30 novembre 2018 projetées au 31 décembre 2018 :

Bloc de rémunération à transposer = salaire de base + prime de vacances + prime de 13^{ème} mois + le cas échéant, prime d'expérience + au titre de la retraite supplémentaire à cotisations définies (dit « article 83 ») 1,2% du montant de la somme des éléments précédemment cités + 1184 € bruts (au titre du différentiel des montants d'abondement pouvant être perçus dans l'entreprise visée à l'article 3.4 et ceux en vigueur au sein du Groupe au 1^{er} janvier 2019) + 40% de la participation moyenne brute perçue par le salarié au titre des exercices ~~2016 à 2018~~ 2015 à 2017.

Etape 3 : Calcul de la prime d'expérience selon les nouvelles modalités. Ce calcul s'effectue à l'aide de la table normative indiquée ~~pour information~~ en annexe 2 et qui a pour objet de définir le pourcentage d'expérience du salarié au 1^{er} janvier 2019. Ce pourcentage s'obtient par croisement entre le niveau de classification du salarié et le total annuel du bloc de rémunération à transposer défini à l'étape 2.

Le pourcentage ainsi déterminé sera multiplié par la rémunération minimale Groupe annuelle du niveau 4A pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4B ou du niveau 5A pour les salariés relevant des niveaux 5A à 7.

Etape 4 : Calcul de la contribution individuelle selon les modalités suivantes :

Contribution individuelle = Bloc rémunération à transposer tel que défini à l'étape 2 – (montant déterminé à l'étape 1 + montant déterminé à l'étape 3 + montants relatifs aux primes de 13^{ème} mois et primes de vacances calculées selon les nouvelles modalités prévues par l'accord Groupe relatif à la politique de rémunération du 29 mars 2018).

Article 3.4.2 – Modalités spécifiques relatives à l'épargne salariale

Compte tenu des nouvelles modalités applicables au sein du Groupe en matière d'intéressement et de participation, il est convenu pour les salariés de l'entreprise visée à l'article 3.4 d'une compensation temporaire des montants bruts perçus par le salarié au titre de la participation ~~et de l'intéressement~~ de l'entreprise concernée pour les exercices ~~2016 à 2018~~ 2015 à 2017 selon les modalités suivantes :

- Une prime ~~calculée chaque année comme suit : annuelle représentant~~ 60% de la moyenne des sommes brutes perçues par le salarié au titre ~~de ces deux dispositifs du dispositif susvisé cumulés~~ pour les exercices ~~2016 à 2018~~ 2015 à 2017 ~~déduction faite des montants cumulés bruts perçus au titre du nouvel accord d'intéressement d'entité et de l'accord de participation Groupe ;~~
- ~~Versement de cette prime annuelle sur une période transitoire de 5 ans dans l'hypothèse où les montants cumulés bruts perçus au titre du nouvel accord d'intéressement de l'entreprise et de l'accord de participation Groupe sont inférieurs à la moyenne précitée.~~
- Cette prime annuelle brute sera versée, si les conditions sont remplies, pour la première fois en 2019 ~~2020~~ au titre du comparatif avec les montants bruts perçus au titre de l'intéressement de l'entité pour l'exercice ~~2019~~ 2018. Pour l'année 2020, le comparatif s'effectue en considération des montants bruts perçus au titre de l'intéressement entité et de l'accord de participation Groupe de l'exercice 2019. Pour 2021, le comparatif s'effectue sur la base de l'exercice 2020. Ce mécanisme se reproduira chaque année jusqu'en 2024

Article 3.5 – Modalités de transposition appliquées aux salariés du GIE COULEURS MUTUELLES

La transposition d'un modèle de rémunération à celui déterminé par l'accord Groupe du 29 mars 2018 susvisé s'effectue selon les modalités suivantes :

Etape 1 : définition du salaire minimum de niveau du salarié. Les salaires minimum de niveau au titre de l'année 2019 sont précisés pour information en annexe 1

Etape 2 : détermination des éléments de rémunération à transposer. Ces éléments sont intitulés « bloc de rémunération à transposer ». Ce bloc est composé des sommes suivantes arrêtées au 30 novembre 2018 projetées au 31 décembre 2018 :

Bloc de rémunération à transposer = salaire de base RMAG + choix + prime d'expérience_+ la somme de la prime brute dite de 19h perçue au titre de la période de décembre 2017 à novembre 2018 + ~~différentiel entre le montant en vigueur au sein du GIE au titre des samedis travaillés multiplié par le nombre de samedi travaillé pour la période de décembre 2017 à novembre 2018 duquel sera déduit d'une part, 40 € x (nb de samedi travaillé sur la période précitée – 6 samedis au titre de l'article 2.10 de l'accord OTT) et d'autre part, 25 € (article 2.7.1 de l'accord OTT) multiplié par le nb de samedi travaillé au titre de la même période, ~~si fixé par l'accord Groupe relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail au titre de l'indemnité versée pour les samedis travaillés et dissociation des 2 jours de repos consécutifs, différentiel multiplié par le nombre de samedis réellement travaillés sur la période de décembre 2017 à novembre 2018.~~ Il est précisé que ces éléments comprennent la prime de 13^{ème} mois et la prime de vacances.~~

Etape 3 : Calcul de la prime d'expérience selon les nouvelles modalités. Ce calcul s'effectue à l'aide de la table normative indiquée ~~pour information~~ en annexe 2 et qui a pour objet de définir le pourcentage d'expérience du salarié au 1^{er} janvier 2019. Ce pourcentage s'obtient par croisement entre le niveau de classification du salarié et le total annuel du bloc de rémunération à transposer défini à l'étape 2.

Le pourcentage ainsi déterminé sera multiplié par la rémunération minimale Groupe annuelle du niveau 4A pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4B ou du niveau 5A pour les salariés relevant des niveaux 5A à 7.

Etape 4a : Calcul de la contribution individuelle selon les modalités suivantes :

Contribution individuelle = Bloc rémunération à transposer tel que défini à l'étape 2 – (montant déterminé à l'étape 1 + montant déterminé à l'étape 3 + montants relatifs aux primes de 13^{ème} mois et primes de vacances calculées selon les nouvelles modalités prévues par l'accord Groupe relatif à la politique de rémunération du 29 mars 2018).

Etape 4b : Eventuelle majoration de la contribution :

Si, en application de l'étape 3, la prime d'expérience est équivalente à 0% pour un salarié, il est convenu que sa contribution sera, en fonction de son ancienneté, majorée selon les modalités suivantes :

- de ≥ 5 ans d'ancienneté à < 10 ans : majoration équivalente ~~de~~ à 1 % de prime d'expérience applicable à son statut
- de ≥ 10 ans d'ancienneté à < 15 ans : majoration équivalente ~~à~~ 3 2 % de prime d'expérience applicable à son statut
- de ≥ 15 ans d'ancienneté à < 20 ans : majoration équivalente ~~de~~ 3 % de prime d'expérience applicable à son statut
- de ≥ 20 ans d'ancienneté : majoration équivalente ~~à~~ 4 % de prime d'expérience applicable à son statut

Il est précisé que cette étape 4b ne sera pas applicable aux salariés dont la fonction est réaffectée sur un niveau supérieur dans le cadre de l'affectation visée à l'article 8.2,

Etape 5 : Détermination du bloc intitulé « indemnité de transposition »

Les salariés bénéficiant au 31 décembre 2018 d'une indemnité de transposition intitulée « indemnité de transposition » continueront à la percevoir selon les mêmes modalités. Cette indemnité sera intitulée sur le bulletin de salaire « IDT UGEM » (indemnité UGEM).

Article 3.6 – Modalités de transposition appliquées aux salariés du MACIFIN'

La transposition d'un modèle de rémunération à celui déterminé par l'accord Groupe du 29 mars 2018 susvisé s'effectue selon les modalités suivantes :

Etape 1 : définition du salaire minimum de niveau du salarié. Les salaires minimum de niveau au titre de l'année 2019 sont précisés pour information en annexe 1

Etape 2 : détermination des éléments de rémunération à transposer. Ces éléments sont intitulés « bloc de rémunération à transposer ». Ce bloc est composé des sommes suivantes arrêtées au 30 novembre 2018 projetées au 31 décembre 2018 :

Bloc de rémunération à transposer = salaire de base + prime de 13^{ème} mois + le cas échéant, une partie de la rémunération variable perçue sur la période de décembre 2017 à novembre 2018

Etape 3 : Calcul de la prime d'expérience selon les nouvelles modalités. Ce calcul s'effectue à l'aide de la table normative indiquée ~~pour information~~ en annexe 2 et qui a pour objet de définir le pourcentage d'expérience du salarié au 1^{er} janvier 2019. Ce pourcentage s'obtient par croisement entre le niveau de classification du salarié et le total annuel du bloc de rémunération à transposer défini à l'étape 2.

Le pourcentage ainsi déterminé sera multiplié par la rémunération minimale Groupe annuelle du niveau 4A pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4B ou du niveau 5A pour les salariés relevant des niveaux 5A à 7.

Etape 4 : Calcul de la contribution individuelle selon les modalités suivantes :

Contribution individuelle = Bloc rémunération à transposer tel que défini à l'étape 2 – (montant déterminé à l'étape 1 + montant déterminé à l'étape 3 + montants relatifs aux primes de 13^{ème} mois et primes de vacances calculées selon les nouvelles modalités prévues par l'accord Groupe relatif à la politique de rémunération du 29 mars 2018).

Etape 4b : Eventuelle majoration de la contribution :

Si, en application de l'étape 3, la prime d'expérience est équivalente à 0% pour un salarié, il est convenu que sa contribution sera, en fonction de son ancienneté, majorée selon les modalités suivantes :

- de ≥ 5 ans d'ancienneté à < 10 ans : majoration équivalente ~~à~~ de 1 % de prime d'expérience applicable à son statut
- de ≥ 10 ans d'ancienneté à < 15 ans : majoration équivalente ~~de à~~ 2 % de prime d'expérience applicable à son statut
- de ≥ 15 ans d'ancienneté à < 20 ans : majoration équivalente de 3 % ~~de à~~ prime d'expérience applicable à son statut
- de ≥ 20 ans d'ancienneté : majoration équivalente de 4 % ~~de à~~ prime d'expérience applicable à son statut

Il est précisé que cette étape 4b ne sera pas applicable aux salariés dont la fonction est réaffectée sur un niveau supérieur dans le cadre de l'affectation visée à l'article 8.2.

CHAPITRE 4 : MODALITES D'APPLICATION POUR LES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

Article 4.1 – Modalités d'application de la transposition de la rémunération pour les salariés à temps partiel au 31 décembre 2018

Au regard de l'engagement de maintien du niveau de rémunération dans le cadre de la mise en place de la nouvelle durée de travail de référence et dans un souci d'équité entre les salariés à temps partiel et à temps complet, la transposition du modèle de rémunération s'effectue selon les modalités suivantes :

Etape 1 : calcul de la rémunération brute à transposer qu'aurait dû percevoir le salarié s'il avait été à temps plein.

Etape 2 : application des différentes étapes prévues aux articles 3.2 à 3.6 selon l'entreprise d'appartenance afin de déterminer la rémunération perçue sur la base d'un temps plein au regard des nouvelles règles prévues par la politique de rémunération

Etape 3 : proratisation des montants déterminés à l'étape 2 au regard du rapport entre la durée de travail à temps partiel du salarié concerné et la durée de travail à temps complet de référence au 1^{er} janvier 2019.

Etape 4 : calcul d'une indemnité intitulée « IDT temps partiel » correspondant au différentiel entre le bloc de rémunération brute théorique à transposer perçu à temps partiel au 30 novembre 2018 projetée au 31 décembre 2018 et le montant de la rémunération à temps partiel perçu après mise en œuvre des étapes 2 et 3. Il est rappelé que cette indemnité est exclue du champ d'application de toute augmentation individuelle. Elle fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire

Dans l'hypothèse où le salarié à temps partiel souhaite augmenter son temps de travail en restant à temps partiel, ce dernier verra son salaire augmenter à due proportion et sa prime évoluera dans son montant selon la formule suivante :

Montant de l'IDT « temps partiel » – [(IDT temps partiel ÷ X) x nombre d'heures mensuelles effectuées en plus au titre de l'avenant)

X= nombre d'heures entre la durée de travail mensuelle mentionnée dans leur contrat de travail/avenant à temps partiel 31 décembre 2018 et la durée de travail mensuelle à temps complet applicable au sein de l'entreprise d'appartenance au 31 décembre 2018

Article 4.2– Modalités d'application de la compensation financière pour les salariés à temps partiel passant à temps complet et aux salariés en forfaits jours réduits passant à un forfait jour plein

Le présent article s'applique aux salariés qui sont à temps partiel (ou en forfaits jours réduit) au 31 décembre 2018 et qui souhaitent, postérieurement au 1^{er} janvier 2019, exercer leur activité à temps complet (ou en forfait jours plein).

Dans ce cadre, ce passage s'effectuera selon les modalités suivantes :

Etape 1 : Calcul du salaire sur une base temps complet pour les salariés qui étaient à temps partiel ou sur la base du forfait jours « complet » pour les salariés en forfait réduit.

Etape 2 : Suppression de l'IDT « temps partiel » pour les salariés à temps partiel qui la percevait.

Etape 3 : application de la compensation financière telle que déterminée au point 2.1.1 du présent accord.

Les salariés dont le temps partiel est à durée déterminée au 31 décembre 2018 se verront appliquer la même procédure à l'issue de la période convenue dans leur contrat/avenant à temps partiel.

CHAPITRE 5 : DROITS AFFECTES AU CET AU 31 DECEMBRE 2018

Le nombre de jours inscrit sur le CET au 31 décembre 2018 sera maintenu au 1^{er} janvier 2019.

Toutefois, et pour les salariés du GIE GERAP et du GIE MMAV, ces derniers pourront, s'ils le souhaitent et par exception aux dispositions en vigueur au sein de ces structures, solliciter le versement monétaire de tout ou partie de leurs droits affectés au C.E.T. Dans un tel cadre, ces salariés devront en faire la demande au plus tard le 31 octobre 2018. A défaut de demande, il sera fait application du premier alinéa du chapitre 5.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIF RELATIF A LA RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES (article 39) APPLICABLE AU SEIN DU GIE MMAV, GIE GERAP et GIE MMF.

Il est rappelé que le dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies dits « article 39 » existant au jour de la signature du présent accord au sein des entreprises visées par le présent chapitre a été dénoncé. Dans ce cadre, le contrat conclu avec l'organisme habilité fait l'objet également d'une dénonciation.

Dès lors, il appartiendra auxdites entreprises de mettre en place en leur sein un nouveau dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies dits « article 39 » dans les conditions prévues par la Loi et de conclure un nouveau contrat avec l'organisme habilité aux conditions strictement équivalentes à celles prévues par le dispositif visé au premier alinéa.

Il est convenu que ce dispositif sera mis en œuvre pour une durée déterminée de 3 ans et cessera de produire effet au 31 décembre 2021.

CHAPITRE 7 : MEDAILLES DU TRAVAIL

Les éventuelles règles en vigueur au 31 décembre 2018 relatives à la médaille du travail existante au sein des entreprises visées à l'article 1.2 seront, à titre exceptionnel, prorogées dans les mêmes conditions d'application.

Cette prorogation est fixée pour une période de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A l'issue de cette période, les règles ainsi prorogées cesseront de produire tout effet.

CHAPITRE 8 : MODALITES D’AFFECTATION DES FONCTIONS EXISTANTES AU SEIN DES DIFFERENTS NIVEAUX DE CLASSIFICATION UNIFIEE DU GROUPE

Il est préalablement rappelé que, et conformément à l’accord Groupe relatif à l’emploi et à l’accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018, il est mis en place une classification unifiée pour l’ensemble des entreprises visées à l’article 1.2 du présent accord.

Le présent chapitre a pour objet de déterminer les modalités d’affectation des différentes fonctions existantes au sein du Groupe MACIF dans les différents niveaux de la classification unifiée telle que déterminée au chapitre 3 de l’accord Groupe susvisé.

Compte tenu de l’instruction des filières métiers construites au niveau du Groupe, il est convenu de procéder à une affectation en deux temps :

- Au 1^{er} janvier 2019 : application de la table de transcodification des niveaux prévus par les différentes conventions collectives ;
- A partir de 2020 : positionnement des différentes fonctions issues des travaux relatifs aux filières métiers Groupe sur les niveaux de classification.

Article 8.1 – Modalités d’affectation au 1^{er} janvier 2019

Pour les entreprises n’étant pas déjà soumises à une classification répartie sur 10 niveaux, il est convenu qu’il sera effectué un [premier](#) positionnement sur lesdits niveaux par la table de transcodification applicable au sein du Groupe. Sont ainsi concernés les salariés des entreprises suivantes : GIE GERAP, GIE MMAV, GIE MMF, MACIFIN et GIE COULEURS MUTUELLES.

Pour les sociétés qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance et appliquant une classification sur 7 niveaux, il est précisé que les salariés des niveaux 3, 4 et 5, seront positionnés par défaut, au 1^{er} janvier 2019, sur les niveaux intermédiaires 3A, 4A et 5A.

En tout état de cause, les salariés seront informés individuellement de l’affectation au regard de la table de transcodification.

Il est rappelé que la classification sur 10 niveaux est déjà appliquée au sein de MACIF SGAM, MACIF SAM, MACIF MUTUALITE et M.A&S lesquelles ne sont donc pas concernées par les dispositions prévues par le présent article.

Article 8.2 – Affectation à l’issue des travaux sur les filières métiers Groupe

Le positionnement des fonctions au sein de chaque niveau de classification est arrêté par la Direction des Ressources Humaines du Groupe sur la base des critères définis par l’accord Groupe Macif précité du 29 mars 2018 en lien avec les Directions des Ressources Humaines des entreprises et les métiers concernés.

[Il est précisé que dans le cadre de la procédure définie au présent article, les fonctions positionnées sur un niveau de classification dans le cadre de l’article 8.1 du présent accord pourraient, le cas échéant, faire l’objet d’une réaffectation sur un niveau supérieur.](#)

[Dans ce cadre, il est convenu que ces réaffectations ne constituent pas une évolution professionnelle sur un niveau supérieur au sens de l’article 8.1.1 de l’accord relatif à l’emploi et à l’accompagnement pour le](#)

[développement professionnel du 29 mars 2018. Les salariés bénéficieront de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2019 de cette réaffectation.](#)

Article 8.2.1 – Echanges avec la commission de suivi des classifications

Conformément à l'article 3.4 de l'accord Groupe relatif à l'emploi et à l'accompagnement pour le développement professionnel du 29 mars 2018, les fonctions issues des filières métiers seront présentées à la commission de suivi des classifications.

Article 8.2.2 – Information des salariés

Il sera, postérieurement à la commission de suivi visée à l'article 8.2.1, notifié par écrit à chaque salarié son rattachement à la fonction retenue dans le cadre des filières métiers ainsi que le niveau de classification de celle-ci.

Cette notification sera remise en main propre contre récépissé au salarié à l'occasion d'un échange.

Durant cet échange il sera apporté au salarié toute explication quant au rattachement à la fonction.

Article 8.2.3 – Procédure de recours

Par ailleurs, il sera créé une commission de recours, et ce pour une durée déterminée de 3 mois.

La Commission interviendra pour l'examen et le traitement des recours individuels et collectifs portant sur la contestation du rattachement de salariés à une fonction donnée.

Elle sera composée de

- [deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe auxquels s'ajoutent un représentant par métier \(Santé Prévoyance, Finance Epargne\) lorsque la commission aborde des recours formulés par des salariés appartenant à l'une des entreprises relevant de ces métiers,](#)
- et de représentants de la Direction.

La saisine de la Commission doit s'effectuer, par courrier, dans le délai d'un mois à compter de la réception par le salarié de sa description de fonction et du positionnement de sa fonction dans un niveau de classification.

Les courriers doivent être motivés et sont adressés au service RH de son entreprise de rattachement, qui les transmettra à la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Cette dernière, en lien avec la commission de recours, aura 3 mois pour traiter la demande [à compter de la date de réception de la demande.](#)

La Commission de recours émet un avis motivé. En cas de désaccord entre la commission de recours et la solution proposée par la Direction, il revient à la Direction de rendre sa décision dans le mois de l'avis de la Commission de recours.

La DRH Groupe informera la DRH de l'entreprise concernée des décisions prises qui en informera à leur tour les salariés concernés et leur responsable hiérarchique.

Si les décisions prises par la commission de recours, ou par la Direction après avis de la commission de recours, impactent l'ensemble des titulaires de la fonction, elles pourront, pour des raisons d'équité, leur être étendues même en l'absence de recours individuels.

CHAPITRE 9 – APPLICATION DE L’ACCORD

Article 9.1 – Prise d’effet et durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 9.2 – Révision de l’accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. A l’issue de cette période, cette faculté concernera toute organisation syndicale représentative dans le champ d’application de l’accord, conformément à l’article L2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions relatives à cette révision devront être engagées dans les 3 mois suivant la date de notification aux parties. La date de notification faisant courir le délai de 3 mois est la dernière des dates de première présentation faite aux parties de la lettre recommandée de révision.

Cette demande de révision devra préciser les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord resteront en vigueur dans l’attente de la conclusion d’un avenant de révision.

Article 9.3 – Dénonciation de l’accord

Conformément aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative de l’une des parties signataires après observation d’un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l’une des parties signataires est portée à la connaissance des autres parties –selon les formes prévues par les dispositions légales et doit donner lieu, conformément à l’article D.2231-8 du Code du travail, aux formalités de dépôt prévues à l’article D.2231-7 du Code du Travail. C’est la date de dépôt de la dénonciation auprès de la DIRECCTE qui détermine le point de départ du préavis de dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux visés à l’article L.2261-10 du Code du travail.

Article 9.4 – Dépôt et publicité de l’accord

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe tel que défini dans le présent accord.

En application des dispositions des articles L.2231-6 et D-2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud’hommes de PARIS (75) et en un exemplaire papier et un exemplaire sur support électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l’Emploi (DiRECCTE) à la diligence de la Direction.

Enfin, l'information relative au présent accord sera effectuée conformément aux dispositions de l'article R.2262-1 du Code du travail.

Fait à PARIS, le 29 mars 2018

Pour MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV, GIE GERAP, GIE MMF, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN

Jean-Marc RABY

Benoît SERRE

Directeur Général Groupe

**Directeur Général Adjoint en charge
des Ressources Humaines Groupe**

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour la C.G.T.

ANNEXE 1 : Montant des salaires minimum de niveau applicable au 1er janvier 2019

Niveaux	Salaire minimum	Prime de vacances	Prime de 13 ^{ème} mois	RM Groupe
niveau 1	16 902 €	1 224 €	1 409 €	19 535 €
niveau 2	17 964 €	1 224 €	1 497 €	20 684 €
niveau 3a	20 532 €	1 224 €	1 711 €	23 466 €
niveau 3b	22 434 €	1 224 €	1 870 €	25 528 €
niveau 4a	24 337 €	1 224 €	2 028 €	27 589 €
niveau 4b	26 551 €	1 224 €	2 213 €	29 987 €
niveau 5a	28 732 €	1 317 €	2 394 €	32 443 €
niveau 5b	33 356 €	1 529 €	2 780 €	37 664 €
niveau 6	37 979 €	1 741 €	3 165 €	42 885 €
niveau 7	51 610 €	2 365 €	4 301 €	58 276 €

ANNEXE 2 : Table normative de transposition relative à la prime d'expérience

Classe 1	19 535€	20 000€	20 500€	20 900€	21 400€	21 900€	22 400€	22 800€	23 300€	23 800€	24 200€	24 700€	25 200€	25 700€	26 100€	26 600€	27 100€	27 500€	28 000€	28 500€	28 953€
RMG 4A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%	19%	20%
Classe 2	20 684€	21 200€	21 700€	22 200€	22 700€	23 200€	23 700€	24 300€	24 800€	25 300€	25 800€	26 300€	26 800€	27 300€	27 800€	28 300€	28 800€	29 300€	29 900€	30 400€	30 875€
RMG 4A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%	19%	20%
Classe 3a	23 466€	24 100€	24 700€	25 300€	25 900€	26 500€	27 100€	27 700€	28 300€	28 900€	29 500€	30 100€	30 700€	31 300€	31 900€	32 500€	33 100€	33 700€	34 300€	34 900€	35 526€
RMG 4A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%	19%	20%
Classe 3b	25 528€	26 200€	26 900€	27 500€	28 200€	28 900€	29 600€	30 200€	30 900€	31 600€	32 200€	32 900€	33 600€	34 300€	34 900€	35 600€	36 300€	37 000€	37 600€	38 300€	38 972€
RMG 4A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%	19%	20%
Classe 4a	27 589€	28 300€	29 100€	29 800€	30 600€	31 300€	32 000€	32 800€	33 500€	34 300€	35 000€	35 700€	36 500€	37 200€	38 000€	38 700€	39 500€	40 200€	40 900€	41 700€	42 417€
RMG 4A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%	19%	20%
Classe 4b	29 987€	30 800€	31 600€	32 500€	33 300€	34 100€	34 900€	35 700€	36 600€	37 400€	38 200€	39 000€	39 900€	40 700€	41 500€	42 300€	43 100€	44 000€	44 800€	45 600€	46 428€
RMG 4A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%	19%	20%
Classe 5a	32 443€	33 500€	34 600€	35 600€	36 700€	37 800€	38 800€	39 900€	41 000€	42 000€	43 100€	44 100€	45 200€	46 300€	47 300€	48 400€	49 500€	50 535€			
RMG 5A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%			
Classe 5b	37 664€	38 900€	40 200€	41 500€	42 700€	44 000€	45 300€	46 600€	47 800€	49 100€	50 400€	51 600€	52 900€	54 200€	55 500€	56 700€	58 000€	59 264€			
RMG 5A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%			
Classe 6	42 885€	44 700€	46 500€	48 200€	50 000€	51 800€	53 600€	55 400€	57 200€	59 000€	60 700€	62 500€	64 300€	66 100€	67 900€	69 700€	71 500€	73 248€			
RMG 5A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%			
Classe 7	58 276€	60 400€	62 400€	64 500€	66 600€	68 700€	70 800€	72 900€	75 000€	77 000€	79 100€	81 200€	83 300€	85 400€	87 500€	89 600€	91 600€	93 725€			
RMG 5A	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%			