

**ACCORD RELATIF A LA CLASSIFICATION ET SYSTEME DE REMUNERATION SIGNÉ LE 8 SEPTEMBRE 2022**

La négociation s'est déroulée

ENTRE

* **SMACL Assurances SA**, dont le siège social est situé : 141 avenue Salvador Allende 79031 Niort Cedex 9, représentée par sa Directrice Générale Déléguée,

**D’UNE PART**

ET

* Le Syndicat Représentatif **CFDT**, représenté par son Délégué Syndical,
* Le Syndicat Représentatif **CGT**, représenté par son Délégué Syndical,

**D’AUTRE PART**

Table des matières

[**PREAMBULE** 3](#_Toc113463964)

[**Champ d’application de l’accord** 3](#_Toc113463965)

[**CHAPITRE 1 – CLASSIFICATIONS & SYSTEME DE POINTS** 4](#_Toc113463966)

[**Article 1 : Objet** 4](#_Toc113463967)

[**Article 2 : Grille de classification** 4](#_Toc113463968)

[**CHAPITRE 2 – REMUNERATION** 8](#_Toc113463969)

[**Article 1 - Rémunération** 8](#_Toc113463970)

[**Article 2 – RMA branche par classe** 8](#_Toc113463971)

[**Article 3 – Équilibre entre rémunération collective et rémunération individuelle** 9](#_Toc113463972)

[**Article 4. Garanties collectives de rémunération** 9](#_Toc113463973)

[**CHAPITRE 3 – PRIMES ANNUELLES ET PROMOTIONS** 11](#_Toc113463974)

[**Article 1. Prime de fin d’année (treizième mois)** 11](#_Toc113463975)

[**Article 2. Prime de vacances** 11](#_Toc113463976)

[**Article 3 – Primes liées aux conditions d’exercice de la fonction** 13](#_Toc113463977)

[**Article 4 – Enveloppe Prime et Promotion** 14](#_Toc113463978)

[**CHAPITRE 4 – PARTICIPATION FINANCIERE AUX REPAS** 17](#_Toc113463979)

[**Article 1 - Participation financière aux repas** 17](#_Toc113463980)

[**DISPOSITIONS FINALES – DUREE DE L’ACCORD, MODALITES DE REVISION** 18](#_Toc113463981)

# **PREAMBULE**

Au 1er janvier 2022, la SAM SMACL Assurances s’est rapprochée de la MAIF. MAIF et SMACL ont constitué une SA dénommée SMACL Assurances SA. La totalité du personnel de la SAM SMACL a été transférée au sein de la nouvelle entité en application de l’article L 1224-1 du Code du travail.

Ce transfert a été opéré en maintenant la rémunération de l’ensemble des salariés.

Le statut collectif étant mis en cause, la Direction et les organisations syndicales ont entamé des négociations pour la conclusion d’un accord d’adaptation au sens de l’article L 2261-14 du Code du travail.

Cet accord signé entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives est le fruit de plusieurs réunions de négociations qui ont été engagées début mai 2022, sur les dispositifs de rémunération et ses accessoires.

Les parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, avenants, décisions unilatérales, usages en vigueur relatifs à la rémunération, et a pour objectifs :

* de bénéficier d’un système de rémunération cohérent tant en interne qu’en externe,
* d’adapter les évolutions salariales au contexte économique tout en tenant compte des spécificités et niveau de rémunération acquis par les salariés présents au jour de sa signature,
* de réformer les dispositifs d’augmentation automatique au profit de la reconnaissance collective et individuelle.

Le système doit se trouver à l’origine d’une politique de rémunération incitative, mettant en avant l’implication effective, les compétences, les responsabilités exercées, l’efficacité individuelle.

## **Champ d’application de l’accord**

Les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble des salariés de SMACL Assurances SA, des classes 1 à Hors Grille, à l’exclusion des membres de la Direction Générale assimilés cadres dirigeants en vertu de l’article L. 3111-2 du Code du travail.

|  |
| --- |
| **CHAPITRE 1 – CLASSIFICATIONS & SYSTEME DE POINTS** |

SMACL Assurances SA a mis en place un système de classification conforme au cadre posé par la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance et adapté à sa gestion des effectifs ainsi qu’à ses activités et ses métiers.

# **Article 1 : Objet**

Le présent chapitre s’applique à l’ensemble des salariés de SMACL Assurances SA, en CDD et CDI et a pour objet de définir les principes généraux de classification des fonctions exercées au sein de la SMACL Assurances SA.

# **Article 2 : Grille de classification**

La convention collective établit une structure de classification comprenant 7 classes.

Chaque poste de la nomenclature des Emplois de SMACL Assurances SA, après description et analyse, fait l’objet d’un positionnement précis sur la « grille de classification ».

La grille de classification (tableau ci-dessous) de SMACL Assurances SA est structurée autour de 7 classes, correspondant à une catégorie. Chaque catégorie comprend plusieurs niveaux. A chaque niveau, est attaché un coefficient.

La classification des postes est un outil de gestion des ressources humaines, et elle est à ce titre :

* simple et évolutive, elle permet d’intégrer les changements dans un délai raisonnable,
* adaptable, c’est-à-dire ajustée à l’entreprise, en tenant compte de ses spécificités et de son organisation.

La grille de classification a fait l’objet d’une validation par la Direction Générale. Toutes modifications ultérieures suivront la même procédure et seront, par la suite, portées à la connaissance de l’ensemble des salariés.

Les modifications pouvant être portées à la grille de classification pourront résulter des événements suivants :

* création d’un poste,
* suppression d’un poste,
* évolution ou modification d’un poste.

Quelle que soit l’origine de la modification, celle-ci fera l’objet d’un projet préalable établi par la Direction des Ressources Humaines et cela dans un délai ne devant pas excéder 12 mois. La méthode de travail sera identique à celle utilisée lors de la mise en place initiale (description, analyse, classification). Afin de ne pas laisser un poste nouvellement créé ou modifié sans définition, il sera établi, dès la création ou la modification, une fiche mission qui, pendant ce délai de 12 mois, définira la nature du poste avant l’établissement effectif de la fiche de poste.

Chaque salarié est personnellement avisé du positionnement du poste qu’il occupe sur la grille de classification. La modification du contrat de travail nécessitera l’accord du salarié.

La Direction souhaite rappeler que la fiche de poste fait partie d’un ensemble d’outils RH participant notamment à l’aide au recrutement, au management…

Elle reste évolutive, et n’a pas vocation à représenter de manière exhaustive le contenu d’un poste.

Elle n’a en aucun cas un caractère contractuel.

|  |  |
| --- | --- |
| **CLASSE 1** | |
| **Valeur de classification** | **Niv Coeff** |
| Points : de 115 à 150  Statut : Employé | |  |  | | --- | --- | | 1 01 | 156 | | 1 02 | 162 | | 1 03 | 168 | | 1 04 | 174 | | 1 05 | 181 | | 1 06 | 188 | | 1 07 | 195 | | 1 08 | 202 | | 1 09 | 209 | | 1 10 | 216 | | 1 11 | 223 | | 1 12 | 230 | |
| **CLASSE 2** | |
| Points : 151 à 195  Statut : Employé | |  |  | | --- | --- | | 2 01 | 168 | | 2 02 | 174 | | 2 03 | 181 | | 2 04 | 188 | | 2 05 | 195 | | 2 06 | 202 | | 2 07 | 209 | | 2 08 | 216 | | 2 09 | 223 | | 2 10 | 230 | | 2 11 | 238 | | 2 12 | 246 | |
| **CLASSE 3** | |
| Points : 196 à 245  Statut : Employé | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Cat/niv | Coeff | Cat/niv | Coeff | | 3a01 | 181 | 3b01 | 195 | | 3a02 | 188 | 3b02 | 202 | | 3a03 | 195 | 3b03 | 209 | | 3a04 | 202 | 3b04 | 216 | | 3a05 | 209 | 3b05 | 223 | | 3a06 | 216 | 3b06 | 230 | | 3a07 | 223 | 3b07 | 238 | | 3a08 | 230 | 3b08 | 246 | | 3a09 | 238 | 3b09 | 254 | | 3a10 | 246 | 3b10 | 262 | | 3a11 | 254 | 3b11 | 270 | | 3a12 | 262 | 3b12 | 279 | |
| **CLASSE 4** | |
| Points : 246 à 305  Statut : Employé | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Cat/niv | Coeff | Cat/niv | Coeff | | 4a01 | 216 | 4b01 | 238 | | 4a02 | 223 | 4b02 | 246 | | 4a03 | 230 | 4b03 | 254 | | 4a04 | 238 | 4b04 | 262 | | 4a05 | 246 | 4b05 | 270 | | 4a06 | 254 | 4b06 | 279 | | 4a07 | 262 | 4b07 | 288 | | 4a08 | 270 | 4b08 | 298 | | 4a09 | 279 | 4b09 | 309 | | 4a10 | 288 | 4b10 | 321 | | 4a11 | 298 | 4b11 | 333 | | 4a12 | 309 | 4b12 | 346 | |
| **CLASSE 5** | |
| Points : 306 à 382  Statut : Cadre | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Cat/niv | Coeff | Cat/niv | Coeff | | 5a01 | 279 | 5b01 | 298 | | 5a02 | 288 | 5b02 | 309 | | 5a03 | 298 | 5b03 | 321 | | 5a04 | 309 | 5b04 | 333 | | 5a05 | 321 | 5b05 | 346 | | 5a06 | 333 | 5b06 | 359 | | 5a07 | 346 | 5b07 | 373 | | 5a08 | 359 | 5b08 | 388 | | 5a09 | 373 | 5b09 | 403 | | 5a10 | 388 | 5b10 | 419 | | 5a11 | 403 | 5b11 | 436 | | 5a12 | 419 | 5b12 | 454 | |
| **CLASSE 6** | |
| Points : 383 à 480  Statut : Cadre | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Cat/niv | Coeff | Cat/niv | Coeff | | 6a01 | 346 | 6b01 | 388 | | 6a02 | 359 | 6b02 | 403 | | 6a03 | 373 | 6b03 | 419 | | 6a04 | 388 | 6b04 | 436 | | 6a05 | 403 | 6b05 | 454 | | 6a06 | 419 | 6b06 | 472 | | 6a07 | 436 | 6b07 | 491 | | 6a08 | 454 | 6b08 | 510 | | 6a09 | 472 | 6b09 | 531 | | 6a10 | 491 | 6b10 | 552 | | 6a11 | 510 | 6b11 | 573 | | 6a12 | 531 | 6b12 | 594 | |
| **CLASSE 7** | |
| Points : 481 à 600  Statut : Cadre | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Cat/niv | Coeff | Cat/niv | Coeff | | 7a01 | 454 | 7b01 | 510 | | 7a02 | 472 | 7b02 | 531 | | 7a03 | 491 | 7b03 | 552 | | 7a04 | 510 | 7b04 | 573 | | 7a05 | 531 | 7b05 | 594 | | 7a06 | 552 | 7b06 | 620 | | 7a07 | 573 | 7b07 | 647 | | 7a08 | 594 | 7b08 | 673 | | 7a09 | 620 | 7b09 | 701 | | 7a10 | 647 | 7b10 | 732 | | 7a11 | 673 | 7b11 | 765 | | 7a12 | 701 | 7b12 | 800 | |

**Cas des salariés Hors Grille**

Les coefficients des salariés classés « Hors Grille » avec un statut cadre sont personnalisés en fonction de la situation du salarié concerné.

|  |
| --- |
| **CHAPITRE 2 – REMUNERATION** |

# **Article 1 - Rémunération**

Il est fait application des règles suivantes :

**Article 1.1 – Rémunération de base**

A compter du 1er janvier 2023, la rémunération mensuelle brute de base des salariés de SMACL SA sera déterminée par le produit de la valeur du point par le nombre de points attribués en application de l’article 2 du Chapitre 1 du présent accord, c’est-à-dire en application du calcul suivant :

Rémunération mensuelle de base =

(valeur du point) x (nombre de points attribués en application de l’article 2 du présent accord) + PEC si elle existe

Au jour d’entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point retenue pour le calcul de la rémunération mensuelle de base est fixée à 9,4326€.

La rémunération annuelle comprend treize mensualités calculées conformément à l’alinéa précédent auxquelles s’ajoute la prime de vacances décrite à l’article 2 du Chapitre 3 – primes annuelles et promotions du présent accord.

**Article 1.2 – Réintégration de la Prime d’Expérience Catégorielle (PEC) sur le salaire de base**

La Prime d’Expérience Catégorielle est supprimée à compter du 1er janvier 2023. Elle est intégrée dans le salaire de base pour les salariés titulaires d’un contrat de travail en vigueur jusqu’au 31/12/2022.

Cette disposition est applicable dans le cadre d’un nouveau contrat (CDD ou CDI) conclu en 2023 sur un poste identique.

En cas de changement de coefficient, le salaire de base sera calculé par le produit du coefficient par la valeur du point + la PEC existante au 31/12/2022 (cf article 1.1).

# **Article 2 – RMA branche par classe**

Les montants bruts des rémunérations annuelles minimales de la branche par classe à la date de la signature du présent accord sont :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Classe** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **RMM** | **20 140** | **21 420€** | **23 570 €** | **27 950€** | **33 040€** | **42 970€** | **58 380€** |

Ces rémunérations annuelles minimales correspondent au montant minimum devant être attribué au salarié sur la base d’un temps plein, prime de vacances et prime de treizième mois incluses.

Ces rémunérations minimales annuelles par classe sont susceptibles d’être revalorisées dans le cadre de la négociation périodique obligatoire prévue par l’article L.2242-1 du Code du Travail et de l’évolution des accords de branche.

# **Article 3 – Équilibre entre rémunération collective et rémunération individuelle**

Le dispositif de rémunération collective et individuelle s’applique aux salariés dont la fonction relève des classes 1 à Hors Grille.

**Article 3.1 – Négociation d’une enveloppe globale dédiée aux augmentations collectives et individuelles**

Les parties s’accordent à mettre en place un système de rémunération plus souple et équilibré au service de la reconnaissance collective et individuelle en négociant chaque année, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires :

* l’enveloppe budgétaire globale calculée selon un pourcentage de la masse salariale,
* la répartition de cette enveloppe entre la part dédiée aux augmentations individuelles et celle dédiée aux augmentations collectives.

**Article 3.2 - Conditions d’attribution et distribution de l’enveloppe consacrée à la part individuelle**

Les conditions d’attribution sont définies à l’article 4 du Chapitre 3 – Primes annuelles et promotions.

# **Article 4. Garanties collectives de rémunération**

**Article 4.1 – Garanties collectives applicables à l’ensemble des salariés**

Les signataires conviennent du mécanisme de sécurité suivant :

* les parties prenantes conviennent qu’au terme de la Négociation Annuelle Obligatoire (qu’elle se conclut ou non par un accord des parties), l’évolution annuelle ne pourra être inférieure à 1 % de la masse salariale,
* si, au terme de la Négociation Annuelle Obligatoire, l’enveloppe d’augmentation globale est inférieure ou égale à 2 %, au moins 1 % de la masse salariale sera consacré à l’augmentation générale des salariés de SMACL Assurances SA,
* Si au terme de la Négociation Annuelle Obligatoire, l’enveloppe d’augmentation globale est supérieure ou égale à 2 %, la répartition entre l’augmentation générale des salariés de SMACL Assurances SA et évolution individuelle de la rémunération sera opérée à parts égales (sauf accord différent conclu entre les parties au cours de la NAO, cf article 3.1).

**Article 4.2 - Garantie collective complémentaire applicable aux rémunérations inférieures à 3 200 euros brut mensuel pour un salarié à temps plein**

Dans un souci d’équilibre des rémunérations dans l’entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives conviennent d’ajouter une garantie complémentaire applicable aux salariés dont la rémunération mensuelle de référence est inférieure à 3 200€ brut mensuel.

Ces salariés sont assurés d’obtenir chaque année une augmentation mensuelle **a minima égale à** 32 € brut au titre de l’augmentation générale des salariés de SMACL Assurances.

Concrètement, **le dispositif s’appliquerait comme suit :**

|  |
| --- |
| Salaire mensuel du salarié (salaire de base + PEC intégrée hors primes) x pourcentage d’augmentation collective acté lors au NAO  Lorsque le résultat acté est inférieur à 32 €, le salarié se verra **attribuer un complément égal à la différence entre 32 € et le résultat obtenu susvisé.** |

|  |
| --- |
| **CHAPITRE 3 – PRIMES ANNUELLES ET PROMOTIONS** |

# **Article 1. Prime de fin d’année (treizième mois)**

Les salariés bénéficient d’un treizième mois versé en une mensualité, sur la paie du mois de novembre.

Ce treizième mois a pour assiette de calcul le salaire de base selon la modalité suivante : 100% du salaire de base du mois de novembre, en fonction du pourcentage d’activité au titre de la période de référence sur l’année civile.

# **Article 2. Prime de vacances**

**Article 2.1 – Montant de la prime et modalité de versement**

La prime de vacances est fixée à date de signature de l’accord à 1811 € bruts, pour un salarié à temps complet, présents en continu du 1er juin au 31 mai de l’année suivante.

Elle est versée annuellement au salarié titulaire d’un contrat de travail, avec le salaire du mois de mai.

La prime de vacances est versée annuellement au salarié dont le contrat est en cours, avec le salaire du mois de mai.

Le salarié titulaire qui quitte définitivement l’entreprise bénéficie de cette prime au prorata de son temps de présence effectif depuis le 1er juin de l’année précédente.

2.1.1 - Possibilité de placement de la prime de vacances sur le PEE

Concernant cette prime de vacances, hormis son versement en numéraire prévu au 3.1, les parties offrent aux salariés la possibilité de faire un versement volontaire sur leur Plan d’Epargne Entreprise (PEE).

Le montant brut investi sur le PEE fera l’objet d’un abondement égalitaire de 300% par l’employeur. Pour chacune des solutions, SMACL SA s’engage sur un financement représentant un coût économique global par salarié identique pour l’entreprise.

Exemple : un salarié a un taux d’imposition sur le revenu égal à 9 %

Cas de figure 1 : il demande le versement de sa prime de vacances de 1811 € brut en numéraire. Le montant net qu’il percevra, après déduction des charges sociales et de son taux d’imposition sur le revenu sera égal à 1277, 09 €. Pour l’entreprise, le coût chargé du versement de cette prime (charges patronales comprises) sera de 2879,50 €.

Cas de figure 2 : il demande le placement de sa prime de vacances sur le PEE. Le calcul est opéré à partir du coût chargé supporté par l’entreprise (charges patronales comprises), c’est-à-dire 2879,50 €.

Le coût net en versement volontaire placé sur le PEE et abondé à hauteur de 300 % par l’entreprise est calculé de manière inversée à partir de ce coût total chargé de 2879,50 €. Ainsi, ce salarié, imposé à 9 % bénéficiera d’un placement net sur son PEE de 1705,62 € (y compris abondement par l’entreprise). Le coût supporté par l’entreprise sur le PEE sera maintenu à 2879,50 €.

Si nous reprenons le même exemple avec des taux d’imposition différents, les résultats seraient les suivants (calculs estimatifs effectués avec des données de juillet 2022) :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Taux d’imposition à 0 %** | **Taux d’imposition à 4.5%** | **Taux d’imposition à 9 %** | **Taux d’imposition à 15 %** | **Taux d’imposition à 20 %** |
| Coût pour l’entreprise | 2879,50 € | 2879,50 € | 2879,50 € | 2879,50 € | 2879,50 € |
| Montant net (après charges sociales et impôts) perçu par le salarié qui opte pour le versement en numéraire | 1412,58 € | 1345,13 € | 1277,09 € | 1187,76 € | 1182,82 € |
| Montant du placement net pour le salarié qui opte pour placement sur le PEE | 1766,48 € | 1736,96 € | 1705,62 € | 1660,24 € | 1619,53 € |

L’option de placement sur le PEE ne pourra être effectuée que sur le mois de mai. En cas de départ du salarié en cours d’année, ce choix ne sera pas possible.

Le salarié ne comptant pas à la date du 31 mai, au moins trois mois de présence à la SMACL, ne pourra placer le montant de la prime de vacances sur le PEE.

Le panachage n’est pas possible : le choix de versement par le salarié vaut pour la totalité de la prime.

2.1.2 – Choix du placement

Le salarié optant pour le placement de la prime sur son PEE pourra effectuer la demande sur son espace RH.

Par défaut, la « prime vacances » sera versée en numéraire.

**Article 2.2 – Mise en place d’un différentiel pour les salariés présents au 31/12/2022 et dont la prime est supérieure à 1 811 € brut.**

L’indemnité différentielle est égale à la différence entre :

* Le montant de la prime de vacances antérieurement versée aux salariés au 31/12/2022

Et

* Le montant de la prime de vacances dû en application de l’article 2.1 du présent Chapitre.

L’indemnité différentielle sera calculée à compter du 1er janvier 2023.

**Article 2.3 – Acquisition des primes de vacances et treizième mois**

Ces deux primes (articles 1 et 2) s’acquièrent à raison de 1/12ème de prime par mois de présence au cours de leur période de référence. Elles sont versées au prorata du temps de présence, sur l’année de référence (juin année N-1 à mai année N) pour la prime de vacances et sur l’année civile pour la prime de fin d’année (janvier à décembre). Elles sont également calculées en fonction du pourcentage d’activité au titre des périodes de référence. Les primes seront diminuées par les absences non rémunérées.

Cas particulier de l’invalidité :

Pour stabiliser la mise en place des pensions d’invalidité versées par la CPAM et les Caisses de Prévoyance, les salariés concernés par l’invalidité pourront, sur demande expresse auprès de la Direction des Ressources Humaines, bénéficier du lissage des primes annuelles, sur justificatif. Leur situation sera étudiée et une réponse écrite leur sera apportée.

# **Article 3 – Primes liées aux conditions d’exercice de la fonction**

**Article 3.1 - Prime de sujétion**

Elle est versée mensuellement aux salariés du réseau d’Inspection dont l’activité nécessite une présence à leur domicile pour le traitement de dossiers professionnels. Son montant est de 123 € brut forfaitaire.

**Article 3.2 - Prime région parisienne**

Au regard des disparités du coût de la vie entre la région parisienne et les autres régions françaises, dans le but de maintenir un niveau de vie similaire entre tous les salariés de la SMACL Assurances SA, quel que soit leur bassin d’emploi, il est versé une prime de région parisienne.

La prime de région parisienne est versée mensuellement aux salariés de la SMACL qui remplissent les deux conditions suivantes :

* Etre affecté au sein de l’établissement parisien ou pour les salariés du réseau d’Inspection qui travaillent en région parisienne,
* Etre domicilié en région parisienne, définie comme les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94).

La valeur de la prime de région parisienne au jour de la signature du présent accord, est de 472 € brut forfaitaire.

**Article 3.3 – Prime déplacement appels d’offres**

Elle est versée aux salariés du réseau d’inspection dont l’activité nécessite une présence au siège social dans le cadre de la procédure des appels d’offres. Son versement a lieu au mois de décembre et son montant correspond à 20 points multipliés par le nombre de semaines de présence au siège social.

**Article 3.4 - Indemnité compensatrice de permanence**

L’indemnité compensatrice de permanence est versée mensuellement aux salariés dont l’activité nécessite d’être joignable tous les jours de la semaine, pour nécessité de service, sans qu’il n’y ait de travail effectif ou astreinte. Son montant est de 123 € brut forfaitaire.

# **Article 4 – Enveloppe Prime et Promotion**

**Article 4.1 – Distribution de l’enveloppe consacrée aux augmentations individuelles des salariés**

Dans l’objectif de promouvoir les salariés et leur verser des primes annuelles individuelles, la Direction s’engage par le présent accord à ce que l’enveloppe budgétaire à consacrer chaque année au titre de ces mesures individuelles des salariés soit distribué. L’enveloppe budgétaire est exprimée en pourcentage de la masse salariale théorique brute annuelle telle qu’elle est déclarée, au 31 décembre de l’année N-1, au Régime Professionnel de Prévoyance (sans condition d’ancienneté, déduction des indemnités de rupture de contrat soumises à cotisations).

Précision : les évolutions dues à une modification dans la pesée du poste occupé, les évolutions programmées ou celles rendues nécessaires par l’évolution du RMA n’impactent pas l’enveloppe budgétaire consacrée aux augmentations individuelles des salariés.

**4.1.1 - Définition de la promotion**

La promotion s’effectue par l’accession à un coefficient supérieur dans une même catégorie, avec ou sans changement de poste.

**4.1.2 - Définition de la prime**

Il existe deux types de primes. Elles sont comprises dans le montant de l’enveloppe consacrée aux mesures individuelles et versées au mois de juillet. Elles sont, par essence, ponctuelles.

La prime individuelle doit traduire une performance particulièrement remarquable du salarié au cours de l’année civile N-1 dans l’exercice de son activité professionnelle.

La prime collective doit traduire une performance particulièrement remarquable d’un groupe de salariés, résultant au cours de la période N-1 :

* Soit d’un événement identifié,
* Soit répondant à un projet référencé aux plans d’actions des services/départements/directions.

**Article 4.2 – Processus d’attribution de l’augmentation individuelle**

Le dispositif d’augmentation individuelle des salaires pour les salariés des classes 1 à HG est laissé à l’appréciation du manager qui attribuera une promotion ou prime dans le respect de l’enveloppe budgétaire qui lui est allouée.

En tout état de cause, le manager veillera à respecter un équilibre global des niveaux de rémunérations à compétences et expériences équivalentes.

La Direction des Ressources Humaines communique chaque année aux managers le recensement des primes et promotions attribués aux salariés de son équipe au cours des 5 dernières années, ainsi que leur positionnement catégoriel.

Les propositions d’augmentation arrêtées par le manager sont partagées et discutées avec la Direction des Ressources Humaines pour favoriser des pratiques homogènes. La Direction Générale, en liaison avec la Direction des Ressources Humaines garde un pouvoir d’orientation et de décision en matière de primes et promotions.

Les propositions de promotions ou de versements de prime sont, annuellement, communiquées à la Direction des Ressources Humaines par les responsables de service/département/direction, sous document confidentiel.

**4.2.1 – Information des salariés**

Le salarié est informé par son manager, au plus tard à la fin du premier semestre, de l’évolution salariale dont il va bénéficier, tant au titre de la part collective qu’au titre de la part individuelle.

La décision d’augmentation individuelle du salarié (par prime et/ou promotion) est ensuite confirmée par courrier signé par la direction des Ressources Humaines.

Le dossier d’un salarié qui, au terme de quatre années consécutives n’a fait l’objet d’aucune promotion doit comporter des explications à partir d’éléments objectifs.

Les parties rappellent que l’augmentation salariale accordée sera effective au 1er juillet de chaque année sous réserve que la négociation annuelle obligatoire ait lieu avant.

**Article 4.3 – Commission primes-promotions**

Courant juin de chaque année, avant l’information collective des décisions aux responsables de service/département/direction, la Direction des Ressources Humaines convoque la Commission Primes-promotions à une réunion dont l’ordre du jour est consacré au compte-rendu des décisions prises par elle, tant pour les promotions que le versement des primes.

Le contenu des informations exposées au cours de cette commission est confidentiel. La Direction RH informe la Commission Primes-promotions du nombre de salariés concernés par une promotion ou une prime, du montant et de la répartition de l’enveloppe au global et par service/département/direction.

Les dossiers des salariés n’ayant eu aucune promotion pendant une durée de quatre années pleines sont évoqués au cours de cette commission s’ils en font la demande.

**Article 4.4 - Respect du dispositif d’égalité salariale**

D’une manière générale, la direction RH accordera une attention particulière à la situation des salariés relevant d’une catégorie susceptible d’être concernée par une discrimination au sens de l’article L1132-1 du Code du travail et pleinement éligibles aux augmentations individuelles de salaire.

Dans le cadre de la dernière commission primes-promotions qui précède l’échéance de l’accord, une attention supplémentaire sera portée à la situation des salariés ayant eu sur les 4 dernières années au moins un congé maternité ou adoption sans promotion sur toute la durée de l’accord.

Les parties soulignent en effet, que l’attribution des augmentations individuelles ne peut en aucune façon être impactée par les absences liées à la maternité ou à l’adoption, à la maladie.

En conséquence, si ce salarié n’a obtenu aucune promotion sur les 4 dernières années, il bénéficie automatiquement d’une promotion.

**Article 4.5 – Demande d’analyse de situations individuelles**

Au-delà de sa possibilité de saisir la commission primes-promotions tous les 5 ans, le salarié n’ayant pas bénéficié d’une promotion au cours des 3 exercices consécutifs peut solliciter, par écrit, un entretien avec les représentants de la Direction des Ressources Humaines.

Les représentants reçoivent le salarié dans un délai d’un mois à compter de la réception de sa demande. Une réponse écrite est adressée au salarié et à son encadrant direct dans le mois suivant cet entretien.

Dans une logique d’accompagnement des salariés, il peut être décidé d’un commun accord entre le salarié concerné, son manager et la DRH, la mise en place d’un plan de développement, dont l’objectif est d’aider le salarié à progresser sur les dimensions qui ne lui ont pas permis de déclencher une augmentation individuelle.

|  |
| --- |
| **CHAPITRE 4 – PARTICIPATION FINANCIERE AUX REPAS** |

# **Article 1 - Participation financière aux repas**

Il est rappelé la participation financière aux repas par l’employeur est, au jour de la signature du présent accord, de 6€ par repas consommé auprès des restaurants interentreprises partenaires ou auprès des prestataires de livraison de repas conventionnés, sous réserve du respect de la réglementation en matière d’avantage en nature.

En application de la réglementation en matière d’avantage en nature, la part minimale à la charge du salarié est de 50% de l’avantage en nature par repas, soit égale pour 2022, à 2,50€.

Pour les salariés parisiens ne disposant pas d’offres conventionnés similaires à celles qui existent au siège social, la participation de l’employeur à l’acquisition de titres-restaurant est de 5,69€ (exonération patronale maximale autorisée). La valeur totale du ticket restaurant reste à 11€.

**Article 1.1 - Modalités d’accès au restaurant d’entreprise MAIF**

Afin de permettre aux salariés de SMACL Assurances SA d’accéder au restaurant MAIF dans les mêmes conditions que les salariés MAIF, l’Entreprise participera, à hauteur de 9,40€ (participation de 6€ en application de l’article 5 + 3,40 € supplémentaires) correspondant aux frais d’admission pour les salariés SMACL au restaurant MAIF.

Cette disposition s’applique à compter de l’entrée en vigueur du présent accord le 1er janvier 2023.

Les modalités de participation financière par l’employeur aux frais de repas individuel lors d’un déplacement, repas d’affaires, d’hébergement… seront fixés ultérieurement dans le cadre de la politique entreprise.

# **DISPOSITIONS FINALES – DUREE DE L’ACCORD, MODALITES DE REVISION**

**Durée, entrée en vigueur**

Le présent accord d’adaptation entre en vigueur au 1er janvier 2023. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, jusqu’au 31/12/2026.

**Dépôt, notification**

L’accord sera déposé en deux exemplaires (un support papier et un en version électronique sur la plateforme télé accord) et du Greffe du Conseil de Prud’hommes compétents, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord sera notifié par courrier recommandé et / ou courriel avec accusé de réception à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

**Suivi et interprétation de l’accord**

Une commission de suivi et d’interprétation de l’accord est créée entre les signataires de celui-ci. Elle sera composée trois représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

**Substitution aux accords précédents**

Les Parties conviennent expressément que le présent accord d’adaptation annule et remplace l’ensemble des dispositions résultant des conventions d’entreprise, usages ou décisions unilatérales ayant le même objet.

**Révision**

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision par voie d’avenant, à la demande de l’une ou l’autre des parties, notamment en raison d’évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, par la réunion des parties habilitées à négocier.

Fait à Niort, le 8 septembre 2022

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la CFDT,** | **Pour la CGT,** |
| **Pour SMACL Assurances,** | |