

PROCES-VERBAL DE DESACCORD SALARIAL 2025 AU SEIN DE L'UES COVEA

Entre, d'une part,

➤ Les sociétés et groupements listés ci-dessous, **formant entre eux l'UES COVEA** et ci-après dénommés « **les Entités** » ou « **UES COVEA** » :

- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **AM-GMF** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **Association pour le développement des Compétences** (Association),
- **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
- **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- **MAAF Vie** (Société Anonyme),
- **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
- **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA IARD** (Société Anonyme),
- **MMA VIE** (Société Anonyme),
- **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentés par **Madame Nathalie GAUTIER, Directrice Affaires Sociales COVEA**, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent procès-verbal de désaccord ;

Et, d'autre part,

➤ **Les Organisations Syndicales Représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical Central UES COVEA, dûment mandaté pour la négociation en cause :

- **La CFDT**, représentée par **Eric GARREAU** ;
- **La CFE-CGC**, représentée par **Xavier CORNET** ;
- **La CFTC**, représentée par **Martial CIONCI** ;
- **La CGT**, représentée par **Françoise WINTERHALTER** ;

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

PRÉAMBULE

Par accord du 20 septembre 2018, les Parties ont conclu un accord de reconnaissance de l'UES Covéa composée des Entités listées en première page.

C'est dans ce cadre qu'ont été engagées les négociations obligatoires relatives aux salaires, prévues aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

La Direction rappelle que les mesures prises dans le cadre des négociations annuelles obligatoires relatives aux salaires pour 2024 ont été exceptionnelles en termes de redistribution pour l'ensemble des collaborateurs, positionnant ainsi Covéa parmi les acteurs les mieux-disants sur son marché.

Au titre de 2025, malgré un contexte économique défavorable pour Covéa lié notamment au dérèglement climatique et à l'inflation des coûts de la réparation, la Direction a souhaité se donner pour objectifs :

- de continuer d'agir prioritairement sur le pouvoir d'achat des collaborateurs ;
- de répondre à l'attente exprimée par un grand nombre de collaborateurs, autour d'une plus grande reconnaissance de l'engagement individuel (en lien avec la performance, la contribution et l'implication de chacun) ;
- de revaloriser certains avantages complémentaires.

Les dispositions qui suivent sont directement applicables au sein des Entités susvisées, dans les conditions fixées par le présent procès-verbal, lequel est établi conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail.

Il a été constaté ce qui suit.

ARTICLE 1 – CONSTAT DE DESACCORD

Dans le cadre précédemment rappelé, 4 réunions de négociations se sont tenues s'agissant des salaires effectifs les 26 novembre 2024, 20 décembre 2024, 15 et 28 janvier 2025, au cours desquelles ont été étudiées les données afférentes à la synthèse des mesures 2024, aux rémunérations effectives (salaires bruts théoriques 2024), ainsi qu'au bilan des primes et augmentations individuelles 2024.

Au cours de ces réunions, ont été examinées les propositions des Organisations Syndicales Représentatives conviées à la négociation, ainsi que celles des Entités de l'UES Covéa.

Il est précisé qu'au cours de ces réunions de négociation, ont été présentés des indicateurs relatifs aux salaires effectifs femmes/hommes, la programmation et le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière, ces dernières étant par ailleurs réalisées, à compter du 1^{er} janvier 2025, dans le cadre de l'accord collectif du 17 janvier 2025 relatif à l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes, au Handicap et à la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) en vigueur au sein de l'UES Covéa.

Les Parties constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation et conviennent d'établir, par le présent document, un procès-verbal de désaccord.

ARTICLE 2 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Article 2.1 – Dernier état des propositions de la CFDT

- Augmentation générale des salaires de 1,3% avec un plancher de 600 € pour les salaires jusque 55 000 € et de 0,8% pour les salaires supérieurs à 55 000 €, avec effet au 1er janvier 2025 ;
- Enveloppe d'augmentations individuelles de 1,2% pour les salaires jusque 55 000 € et de 1,7% pour les salaires supérieurs à 55 000 €, avec effet au 1er mars 2025 ;
- Enveloppe de 0,2% pour les primes versées au 1^{er} juillet 2025 ;
- Revalorisation des titres-restaurant à 9,50 € avec une part employeur de 60% ;
- Revalorisation du plancher de la prime de vacances à 1650 € bruts ;
- Revalorisation des astreintes, intervention et dépannages ;
- Revalorisation des forfaits hôtels, restauration et des indemnités kilométriques ;
- Revalorisation de la prime DROM (majoration de 5% de l'indice INSEE) ;
- Hausse du plafond de prise en charge des frais professionnels (nuitées d'hôtel, repas, indemnités kilométriques)

Article 2.2 – Dernier état des propositions de la CFE-CGC

- Augmentation générale des salaires de 1,5% pour les salaires jusque 60 000 € et de 1,2% pour les salaires supérieurs à 60 000 € ;
- Enveloppe d'augmentations individuelles de 1,2% pour les salaires jusque 60 000 € et de 1,5% pour les salaires supérieurs à 60 000 € ;
- Enveloppe de 0,2% pour les primes et gratifications ;
- Revalorisation des titres-restaurant à 9,50 € ;
- Mesure contre la vie chère dans les DROM applicable à tous les collaborateurs travaillant dans ces territoires (y compris ceux bénéficiant d'une prime spécifique au titre des groupes fermés DROM) ;
- Prime de 900 € à titre de compensation financière pour les populations non éligibles au télétravail ;
- Revaloriser l'expertise et l'expérience.

Article 2.3 – Dernier état des propositions de la CFTC

- Augmentation générale des salaires de 1,8% pour les salaires jusque 60 000 € et de 1,2% pour les salaires supérieurs à 60 000 € ;
- Enveloppe d'augmentations individuelles de 1,2% pour les salaires jusque 60 000 € et de 1,8% pour les salaires supérieurs à 60 000 € ;
- Enveloppe de 0,2% pour les primes et gratifications ;
- Revalorisation des titres-restaurant à 10 € avec une part employeur de 60% et un montant révisé chaque année.

Article 2.4 – Dernier état des propositions de la CGT

- Augmentation générale des salaires de 100 € net mensuels à effet du 1er janvier 2025 ;
- Suppression du seuil d'individualisation à 55 000 € ;
- Salaire minimum des cadres en classe 5 au niveau du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale ;
- Etendre la prime d'expérience aux cadres ;
- Mise en place d'une prime d'ancienneté/fidélité d'un minimum de 1% par an et assise sur le salaire réel ;
- Porter l'indemnité de télétravail à 5 € par jour de télétravail sans plafond annuel ;
- Revalorisation des titres-restaurant à 10 € avec une part employeur de 60% ;
- Revalorisation des indemnités kilométriques à hauteur du barème fiscal ;
- Revalorisation des astreintes ;
- Revalorisation des forfaits hôtels, restauration ;
- Revalorisation de 10% de la prime DROM/Corse conditionnée à l'indice INSEE de cherté de la vie, applicable à tous y compris aux salariés des groupes fermés DROM ;
- Revalorisation de la grille des salaires minimum annuels du montant de l'augmentation générale des salaires ;
- Limitation de l'écart de salaires de 1 à 20 entre le salaire le plus bas et le salaire le plus haut.

ARTICLE 3 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Article 3.1 – Bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires du présent procès-verbal de désaccord sont :

- l'ensemble des salariés des Entités listées en première page du présent procès-verbal de désaccord,
- s'agissant des mesures salariales visées à l'article 3.2, les salariés inscrits à l'effectif, à la fois, au 31 décembre 2024 et à la date du 1^{er} jour du mois de versement de la mesure salariale concernée (ces deux conditions étant cumulatives), hors alternants (compte tenu de la spécificité de leur système de rémunération),
- à l'exception, compte tenu de leur rémunération, des cadres de Direction des sociétés d'Assurances relevant de l'accord professionnel du 3 mars 1993, des salariés relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble du 11 décembre 1979 ainsi que les Employés d'entretien (services extérieurs) au sein de MAAF SA.

Les salariés de l'Entité MMA VIE SA, entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au système de rémunération des Conseillers du réseau salarié du 25 novembre 2020 (modifié par l'avenant n°1 du 31 mars 2022), bénéficient exclusivement au titre des mesures salariales (article 3.2), de celle relative à l'augmentation collective visée à l'article 3.2.1 du présent procès-verbal, et ce par référence au montant de la partie fixe de leur rémunération au sens de l'article 2.1 de l'accord du 25 novembre 2020.

Il en est de même pour les Chargés d'Affaires du domaine d'activité conseil et vente au sein de MAAF VIE SA, par référence à l'article 2.1.2 de l'accord portant sur le système de rémunération des Chargés d'Affaires en date du 17 décembre 2024.

Par simplicité, il ne sera fait référence qu'aux classes de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la Convention collective nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 1992. Toutefois, cette référence devra être comprise comme visant également les niveaux de la CCN des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, selon la grille de concordance figurant ci-après.

La partie de la grille de concordance grisée correspond aux métiers attachés aux classes métier 1 à 4 pour l'application des mesures prévues par le présent procès-verbal.

CCN Assurances	CCN Inspection	CCN Assistance
/	/	Niveau A
Classe 1	/	Niveau B
Classe 2	/	Niveau C
Classe 3	/	Niveau D
Classe 4	/	Niveau E
/	/	Niveau F
Classe 5	Classe 5	Niveau G
Classe 6	Classe 6	Niveau H
Classe 7	Classe 7	Niveau I

Article 3.2 – Mesures salariales 2025

Il est rappelé que le système d'individualisation retenu, à savoir les « non-individualisés » (désignant les salariés exerçant un métier relevant des classes métier 1 à 4, ainsi que ceux exerçant un métier relevant de la classe métier 5 et plus dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 55 000 € base temps plein) et les « individualisés » (désignant les salariés exerçant un métier relevant des classes métier 5 à 7 et percevant un salaire annuel brut supérieur à 55 000 € base temps plein), s'inscrit pleinement dans le cadre des dispositions conventionnelles applicables, notamment l'article 13 de l'accord du 27 mai 1992 relatif aux Dispositions particulières « cadres » visant à favoriser une politique salariale motivante pour les salariés occupant un métier relevant du statut cadre en s'attachant à valoriser les performances individuelles.

Article 3.2.1 – Augmentation collective des salaires en 2025

➤ Taux de l'augmentation collective

Le taux de l'augmentation collective pour les populations visées au présent article est fixé à 0,9% du salaire annuel brut.

➤ Salariés concernés

Les bénéficiaires (visés à l'article 3.1 ci-dessus) de l'augmentation collective sont les salariés exerçant un métier relevant des classes 1 à 4, ainsi que les salariés exerçant un métier relevant des classes 5 et plus dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 55 000 € base temps plein.

➤ Notion de salaire annuel brut retenue

La notion de salaire annuel brut, utilisée dans le cadre de cette augmentation collective, comprend le salaire de base, la prime de vacances, et le treizième mois.

S'agissant des Conseillers du réseau salariés de MMA VIE SA, la notion de salaire annuel brut est celle retenue à l'article 2.2 de l'accord du 25 novembre 2020 (modifié par l'avenant n°1 du 31 mars 2022) susvisé, complétée par le montant annuel de la prime libellée « mesure spécifique » sur le bulletin de paie telle que prévue par l'accord relatif à la mise en place d'une mesure salariale spécifique au sein de l'UES Covéa en date du 21 juin 2022.

S'agissant des Chargés d'affaires du domaine d'activité conseil et vente du réseau MAAF VIE SA, la notion de salaire annuel brut est celle définie à l'article 2.1.1 de l'accord relatif au système de rémunération des Chargés d'Affaires en date du 17 décembre 2024, complétée par le montant annuel de la prime libellée « mesure spécifique » sur le bulletin de paie telle que prévue par l'accord relatif à la mise en place d'une mesure salariale spécifique au sein de l'UES Covéa en date du 21 juin 2022.

Ainsi, pour ces deux dernières populations, le taux de l'augmentation collective sera également appliqué sur la prime susvisée, conformément à ce même accord du 21 juin 2022.

Le salaire annuel brut pris en compte est celui arrêté au 1^{er} janvier 2025.

➤ Date d'effet de l'augmentation collective

Cette augmentation collective est passée en paie, sauf exception, au mois de mars 2025, avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

L'effet rétroactif impacte tous les éléments de paie assis sur le salaire annuel brut.

Article 3.2.2 - Augmentations individuelles des salaires en 2025

➤ Budget et salariés concernés

Les Entités de l'UES Covéa disposent, au titre de l'exercice 2025, d'un budget consacré aux augmentations individuelles afin de permettre notamment de mieux accompagner le positionnement des collaborateurs dans le cadre de l'accord Reconnaissance du 14 juin 2017, en faisant évoluer si cela est nécessaire, leur degré ACAA.

Pour information, il est rappelé que le dispositif ACAA permet de valoriser l'évolution professionnelle des salariés dans l'un des degrés prévus par ledit accord (Adapté, Confirmé, Agile, Ambassadeur) sur la base notamment de critères de compétence, de performance et de mobilisation du salarié dans le métier occupé.

Le budget consacré à ces augmentations individuelles, mis à disposition des Directions, est égal à :

- 1,1% de la masse des salaires annuels bruts des bénéficiaires (au sens de l'article 3.1 ci-dessus) exerçant un métier relevant des classes métier 1 à 4, ainsi que des bénéficiaires exerçant un métier relevant de la classe métier 5 et plus dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 55 000 € base temps plein ;
- 2% de la masse des salaires annuels bruts des bénéficiaires (au sens de l'article 3.1 ci-dessus) exerçant un métier relevant des classes métier 5 à 7 et percevant un salaire annuel brut supérieur à 55 000 € base temps plein.

➤ Notion de salaire annuel brut retenue

La notion de salaire annuel brut comprend le salaire de base, la prime de vacances, et le treizième mois.

Le salaire annuel brut pris en compte est celui arrêté au 1^{er} janvier 2025.

➤ Date d'effet des augmentations individuelles

Les augmentations individuelles seront passées en paie, sauf exception, au mois de juillet 2025 avec un effet rétroactif au 1^{er} mars 2025.

L'effet rétroactif impacte tous les éléments de paie assis sur le salaire annuel brut.

Article 3.2.3 – Budget des primes individuelles en 2025

Les Entités de l'UES Covéa disposent, au titre de l'exercice 2025, d'un budget consacré aux primes individuelles de 0,2 % de la masse des salaires annuels bruts de l'ensemble des bénéficiaires (au sens de l'article 3.1 ci-dessus).

La notion de salaire annuel brut comprend le salaire de base, la prime de vacances, et le treizième mois.

Le salaire annuel brut pris en compte est celui arrêté au 1er janvier 2025.

Les primes individuelles attribuées sont, sauf exception, versées avec la paie du mois de juillet 2025.

Article 3.3 – Prime exceptionnelle versée aux collaborateurs bénéficiaires d'une prime destinée à compenser la différence de coût de la vie dans les DROM

Conformément à l'article 4.3 de l'accord du 14 juin 2017 relatif à la Rémunération au sein de Covéa tel qu'actualisé par l'avenant n°1 du 31 janvier 2024, les collaborateurs exerçant leur activité dans les Départements et Régions d'Outre-Mer bénéficient d'une prime mensuelle déterminée par le taux d'écart du coût de la vie comparé avec la Métropole (taux INSEE).

Les Parties conviennent d'allouer aux collaborateurs bénéficiaires de l'article susvisé une prime exceptionnelle pour l'année 2025, sous réserve d'une condition de présence aux effectifs à la date du 1^{er} décembre 2025.

Le montant de cette prime exceptionnelle est égal à 5% du montant total cumulé de la prime mensuelle perçue, au titre de l'article 4.3 dudit accord, entre le 1^{er} décembre 2024 et le 30 novembre 2025.

S'agissant des collaborateurs bénéficiaires des « groupes fermés DROM », (articles 2.12.1 à 2.12.3 de l'accord de Transition Covéa du 14 juin 2017), il est convenu que l'assiette de calcul de cette prime exceptionnelle de 5% sera plafonnée à hauteur du montant que le collaborateur aurait perçu, entre le 1^{er} décembre 2024 et le 30 novembre 2025 en application de l'article 4.3 de l'accord du 14 juin 2017 relatif à la Rémunération au sein de Covéa (soit du taux INSEE en vigueur). Ainsi, cela signifie que les 5% ne sont pas calculés sur l'intégralité de la prime DROM perçue au titre des groupes fermés.

La prime exceptionnelle DROM sera versée sur la paie du mois de décembre 2025.

Article 3.4 – Revalorisation de la valeur faciale des titres-restaurant

Le montant de la valeur faciale des titres-restaurant est réévalué à hauteur de 9,00€.

Dans le cadre de cette augmentation, la répartition employeur (60%) - salarié (40%) demeure identique.

Cette mesure est applicable à durée indéterminée à compter du 1^{er} avril 2025.

Article 3.5 – Revalorisation des compensations financières pour l’astreinte

Le montant de la prime mensuelle attribuée aux collaborateurs assujettis à la formule d’astreinte récurrente de weekend (formule C), tel qu’il est visé à l’article 9.4.1.1 de l’accord temps de travail Covéa du 14 juin 2017, est revalorisé à 370 € bruts.

Le montant de la compensation financière attribuée aux collaborateurs assujettis à une formule d’astreinte ponctuelle (formules D, E, F, G), tel qu’il est visé à l’article 9.4.1.2 de l’accord temps de travail Covéa du 14 juin 2017, est revalorisé comme suit :

- Formule D : 30 € bruts par tranche de 4 heures
- Formule E : 56 € bruts par tranche de 4 heures
- Formule F : 220 € bruts (pour une durée de 24 heures)
- Formule G : 320 € bruts (pour une durée de 60 heures)

Cette mesure est applicable à durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 2025.

Les autres dispositions de l’accord temps de travail Covéa du 14 juin 2017 relatives aux astreintes restent inchangées.

Article 3.6 – Revalorisation du barème de prise en charge des frais d’hébergement en cas de déplacement professionnel

Les conditions et modalités de prises en charge sont définies par la Charte des frais professionnels en vigueur au sein de Covéa.

Dans ce cadre, le montant des frais d’hébergement comprenant la nuitée d’hôtel, la taxe de séjour et le petit déjeuner, est pris en charge par l’employeur à concurrence des frais réels dans la limite des plafonds suivants :

- Paris : 160 €
- Banlieue parisienne : 160 €
- Grandes agglomérations * : 125 €
(* Plus de 450 000 habitants : Lyon, Marseille / Aix en Provence, Lille, Nice, Toulouse, Bordeaux, Nantes, Toulon, Douai – Lens, Grenoble, Rouen, Strasbourg)
- Autres villes : 105 €
- DROM : 150 €

ARTICLE 4 - MESURES UNILATERALES RETENUES PAR LA DIRECTION

Après étude de l'ensemble des demandes des Organisations Syndicales Représentatives, et en l'absence d'accord, la Direction décide d'appliquer unilatéralement l'ensemble des mesures salariales proposées lors des réunions des 26 novembre 2024, 20 décembre 2024, 15 et 28 janvier 2025, visées à l'article 3 ci-avant, et dans leur intégralité.

ARTICLE 5 - PUBLICITE ET DEPOT

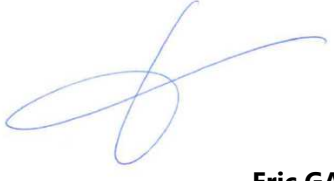
Le présent procès-verbal fera l'objet des mesures de publicité prévues par le Code du travail, à la diligence du représentant des Entités.

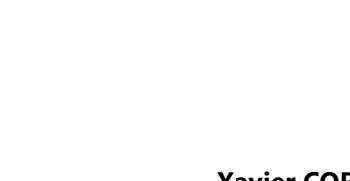
Fait à Paris, le 06 février 2025 en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

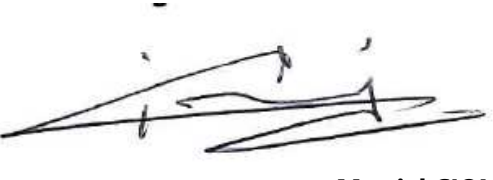
➤ **Pour les Entités,**

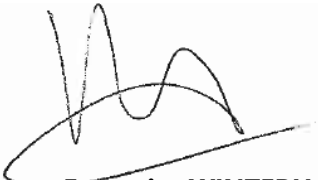

Nathalie GAUTIER
Directrice des Affaires Sociales COVEA

➤ **Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du périmètre du présent procès-verbal de désaccord,**

CFDT,

Eric GARREAU

CFE-CGC,

Xavier CORNET

CFTC,

Martial CIONCI

CGT,

Françoise WINTERHALTER