PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023 PORTANT SUR LES SALAIRES, LE TEMPS DE TRAVAIL ET SES AMENAGEMENTS AU SEIN DES ENTITES 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 Valérie HULEUX, Directrice Affaires Sociales et de la Prévention 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 **Christophe YOU ;**
  - **La CGT**, représentée par **Françoise WINTERHALTER** ;
  - **L'UNSa,** représentée par **Philippe BABOIN** ;

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

SOMMAIRE

PRÉAMBULE 3

ARTICLE 1 - CONSTAT DE DESACCORD 4

ARTICLE 2 - DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES 5

ARTICLE 3 - DERNIERES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION 6

ARTICLE 3.1 - BENEFICIAIRES 6

ARTICLE 3.2 - MESURES SALARIALES 2023 6

Article 3.2.1 - AUGMENTATION COLLECTIVE DES SALAIRES EN 2023 6
3.2.1.1 - Taux de l'augmentation collective 6
3.2.1.2 - Notion de salaire annuel brut retenue 7
3.2.1.3 - Date d'effet de l'augmentation collective 7

Article 3.2.2 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES EN 2023 7
3.2.2.1 – Budget et salariés concernés 7
3.2.2.2 - Notion de salaire annuel brut retenue 7
3.2.2.3 - Date d'effet des augmentations individuelles 7

ARTICLE 3.3 - MESURES RELATIVES AUX TRAJETS DOMICILE / TRAVAIL DES SALARIES 8

Article 3.3.1 - PRISE EN CHARGE DU COÛT DES ABONNEMENTS AUX TRANSPORTS PUBLICS 8
3.3.1.1 - Définition de la mesure 8
3.3.1.2 - Salariés concernés 8
3.3.1.3 - Date de mise en œuvre et d'effet de la mesure 8

Article 3.3.2 - PRIME TRANSPORT « VEHICULE PERSONNEL » 8
3.3.2.1 - Définition de la mesure 8
3.3.2.2 - Salariés concernés 9
3.3.2.3 - Date de mise en œuvre et d'effet de la mesure 9

ARTICLE 3.4 - MESURES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL ET A SES AMENAGEMENTS 9

Article 3.4.1 - TELETRAVAIL 9
3.4.1.1 - Télétravail régulier 9
3.4.1.2 - Télétravail flexible 9
3.4.1.3 - Télétravail le samedi 10
3.4.1.4 - Date de mise en œuvre et d'effet des mesures relatives au télétravail 11

Article 3.4.2 – COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) 11
3.4.2.1 - Définition de la mesure 11
3.4.2.2 - Date de mise en œuvre et d'effet de la mesure 11

ARTICLE 4 - MESURES UNILATERALES RETENUES PAR LA DIRECTION 12

ARTICLE 5 - PUBLICITE ET DEPOT 12

ANNEXE 1 - Projection du nombre de jours télétravaillables selon différentes situations de travail à temps partiel ou de forfait jours réduit 14

ANNEXE 2 - Positionnements possibles du télétravail sur la semaine 15

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 et au temps de travail 2023 prévues aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail.

Covéa souhaite, plus particulièrement cette année, tenir compte du contexte économique marqué par une inflation forte constatée sur l'ensemble de l'année 2022.

Ainsi la Direction décide, à l'issue de ces négociations annuelles obligatoires 2023 :

- de renforcer le pouvoir d'achat de l'ensemble des collaborateurs, au travers « d'augmentations générales pour tous » (quels que soient leur classe et leur niveau de rémunération),
- de mesures renforcées s'agissant des collaborateurs percevant les salaires les moins élevés,
- de maintenir pour autant, conformément aux résultats du baromètre social, une enveloppe permettant de reconnaitre la performance individuelle,
- d'apporter certaines évolutions relatives aux conditions de travail, au travers de mesures liées au temps de travail et au télétravail,
- de tenir compte du contexte social et environnemental en favorisant la politique RSE de Covéa.

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, quatre réunions de négociations se sont tenues s'agissant des salaires effectifs et du temps de travail les 18 novembre, 1er décembre, 8 décembre et 15 décembre 2022, au cours desquelles ont été étudiées les données afférentes à la synthèse des mesures 2022, aux rémunérations effectives (salaires bruts théoriques 2022), ainsi qu'au bilan des primes et augmentations individuelles 2022.

Compte tenu de l'avancée des négociations annuelles obligatoires, les Parties conviennent de s'appuyer sur le bilan relatif au temps de travail et à ses aménagements qui a été présenté en 2022.

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 dans le cadre de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes 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

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2023, l'ensemble des organisations syndicales représentatives se sont réunies en intersyndicale à compter du 1er décembre 2022.

Le dernier état des propositions de l'ensemble des OSR a été présenté lors de la dernière réunion de négociation en date du 15 décembre 2022, en intersyndicale, de la manière suivante :

- ***« Salaires***

  - *Augmentations Générales de 4% pour tous les salariés, avec un plancher à 1750 € qui est une mesure de justice sociale pour les plus bas salaires ;*
  - *Enveloppe de 1% pour les Augmentations Individuelles ;*
  - *Prime de Partage de la Valeur de 1000 € versée en janvier ;*
  - *Revalorisation de la prime « vie chère » pour les DROM ;*
  - *Pérennisation des dispositifs de prise en charge « transports »*

- ***Temps de travail et conditions de travail***

  - *20 jours de télétravail supplémentaires pour tous les télétravailleurs (réguliers sur la formule 2 jours semaine ou sur la formule 80 jours en flexible)*
    ou 10 jours de télétravail supplémentaires pour tous les télétravailleurs (réguliers sur la formule 1 jour semaine ou sur la formule 40 jours en flexible) ;
  - *Possibilité de télétravailler les samedis et dimanches, pour ceux qui travaillent habituellement sur ces jours-là, sans imputer le quota de jours de télétravail ;*
  - *2 jours de repos consécutifs dans les agences, pour tous ;*
  - *Expérimentation du télétravail pour les réseaux commerciaux sur 1 jour de télétravail hebdomadaire ».*

ARTICLE 3 - DERNIERES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

ARTICLE 3.1 - BENEFICIAIRES

Les salariés bénéficiaires, sous réserve de dispositions spécifiées au sein de certains articles ci-après, sont :

- l'ensemble des salariés des Entités listées en première page du présent procès-verbal de désaccord, étant entendu que concernant les mesures salariales, les salariés bénéficiaires sont ceux inscrits à l'effectif à la fois au 31 décembre 2022 et à la date du 1er 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 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 1978,
- à l'exception des Employés d'entretien (services extérieurs) au sein de MAAF SA concernant les mesures salariales et liées au télétravail.

S'agissant des mesures salariales (cf. article 3.2), 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 bénéficient exclusivement de la mesure salariale 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, par référence à l'article 2.1.2 de l'accord relatif à la rémunération des Chargés d'Affaires.

ARTICLE 3.2 - MESURES SALARIALES 2023

Article 3.2.1 - AUGMENTATION COLLECTIVE DES SALAIRES EN 2023

3.2.1.1 - Taux de l'augmentation collective

La Direction propose d'octroyer, par dérogation avec la politique RH habituellement pratiquée au sein de l'UES COVEA, une augmentation générale pour tous les salariés visés à l'article 3.1 du présent procès-verbal de désaccord (quels que soient leur classe et leur niveau de rémunération).

Le taux de l'augmentation collective pour la population visée ci-avant est défini en fonction du salaire annuel brut (« SAB », tel que défini à l'article 3.2.1.2) selon le tableau ci-après :

Si « SAB » *(cf. article 3.2.1.2)* :	**Le taux de l'augmentation collective appliqué sur le « SAB » sera de :**
0 < « SAB » ≤ 40K€	4,00% du SAB
40K€ < « SAB » ≤ 55 K€	2,50% du SAB
« SAB » > 55K€	2,10% du SAB

NB : le taux défini dans le tableau ci-dessus, en fonction du salaire annuel brut (SAB) de chaque salarié, s'applique sur l'intégralité du SAB et non pas par tranche.

3.2.1.2 - 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.
Elle comprend également la mesure prise en application de 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 Conseillers du réseau salariés de MMA VIE, la notion de salaire annuel brut est celle retenue à l'article 2.2 de l'accord du 25 novembre 2020 susvisé, à laquelle s'ajoute le montant annuel de la prime prévue à l'article 2.2 de 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, la notion de salaire annuel brut est celle définie à l'article 2.1.1 de l'accord relatif à la rémunération des Chargés d'Affaires, à laquelle s'ajoute le montant annuel de la prime prévue à l'article 2.2 de 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.

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 1er janvier 2023.

3.2.1.3 - Date d'effet de l'augmentation collective

Cette augmentation collective est passée en paie, sauf exception, au mois de mars 2023, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023. L'effet rétroactif impacte tous les éléments de paie assis sur le salaire annuel brut, tel que défini à l'article article 3.2.1.2.

Article 3.2.2 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES SALAIRES EN 2023

3.2.2.1 – Budget et salariés concernés

Les Entités de l'UES Covéa disposent au titre de l'exercice 2023 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, en faisant évoluer, si cela est pertinent, leur degré ACAA.

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

- 1,0 % de la masse des salaires annuels bruts des bénéficiaires (au sens de l'article 3.1 ci-dessus).

3.2.2.2 - Notion de salaire annuel brut retenue

La notion de salaire annuel brut utilisée ci-après 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 2023.

3.2.2.3 - Date d'effet des augmentations individuelles

Les augmentations individuelles octroyées sont passées en paie, sauf exception, au mois de juillet 2023 et ce, avec un effet rétroactif au 1er mars 2023.

ARTICLE 3.3 - MESURES RELATIVES AUX TRAJETS DOMICILE / TRAVAIL DES SALARIES

Article 3.3.1 - PRISE EN CHARGE DU COÛT DES ABONNEMENTS AUX TRANSPORTS PUBLICS

En vertu des dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit prendre en charge 50% du coût du ou des abonnement(s) aux transports publics de personnes et/ou à un service public de location de vélo, que les salariés souscrivent pour réaliser leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cette prise en charge est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.

A titre dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2023, cette prise en charge par l'employeur est légalement exonérée dans la limite de 75% du coût du ou des abonnement(s) susvisé(s).

3.3.1.1 - Définition de la mesure

A compter du 1er janvier 2023, la Direction décide de prendre en charge 75 % du coût du ou des abonnement(s) aux transports publics de personnes et/ou à un service public de location de vélo, souscrit(s) par les salariés pour réaliser les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail.

Cette mesure s'inscrit dans une volonté de renforcement du pouvoir d'achat, ainsi que dans la politique RSE de Covéa.

3.3.1.2 - Salariés concernés

Les bénéficiaires de cette mesure sont les salariés qui disposent, à compter du 1er janvier 2023, d'un abonnement aux transports publics de personnes et/ou à un service public de location de vélo pour réaliser leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

3.3.1.3 - Date de mise en œuvre et d'effet de la mesure

Cette mesure est applicable à durée indéterminée, sans effet rétroactif, à compter du 1er janvier 2023.

Article 3.3.2 - PRIME TRANSPORT « VEHICULE PERSONNEL »

3.3.2.1 - Définition de la mesure

Dans le cadre du présent procès-verbal de désaccord, et conformément aux dispositions légales, la Direction décide de verser une prime transport, destinée à aider au financement des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, pour les salariés utilisant leur véhicule pour leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette mesure est mise en place afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, la Direction rappelant toutefois son attachement à favoriser les modes collectifs et alternatifs de déplacement afin d'inciter à la réduction de l'utilisation du véhicule personnel, comme l'atteste la mesure prise en application du précédent article.

Cette prime est fixée à un montant annuel de 100 € par salarié, pour l'année civile 2023.

Elle peut être cumulée, le cas échéant et sous réserve d'en remplir les conditions, avec la mesure prévue à l'article 3.3.1 du présent procès-verbal de désaccord.

3.3.2.2 - Salariés concernés

Les bénéficiaires de cette mesure sont les salariés utilisant leur véhicule personnel (thermique, électrique, hybride rechargeable ou hydrogène) pour réaliser leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec une condition de présence dans les effectifs au jour du versement de ladite prime.

Sont exclus les salariés bénéficiant déjà d'une autre mesure ayant le même objet, soit les salariés relevant de la CCN ASSISTANCE.

Une attestation sur l'honneur, ainsi que la photocopie de la carte grise du véhicule, devront être transmis par les bénéficiaires de cette mesure à l'employeur, permettant de justifier de l'utilisation du véhicule personnel. À défaut de la fourniture de ces justificatifs dans les délais impartis, le dispositif ne pourra être appliqué.

3.3.2.3 - Date de mise en œuvre et d'effet de la mesure

Cette mesure est à durée déterminée et ne sera applicable que pour l'exercice 2023.

La prime transport sera versée en une fois, sur la paie du mois de mars 2023 (sous réserve des évolutions de l'outil informatique à cette échéance).

ARTICLE 3.4 - MESURES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL ET A SES AMENAGEMENTS

Article 3.4.1 - TELETRAVAIL

En réponse aux attentes exprimées via le baromètre interne Covéa et pour maintenir l'équilibre entre performance et cohésion d'équipe, la Direction décide d'assouplir certaines mesures relatives au télétravail régulier et au télétravail flexible, telles que définies par l'accord collectif relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe Covéa du 16 juillet 2021.

3.4.1.1 - Télétravail régulier

De manière dérogatoire en 2023, vis-à-vis de l'article 15.1.2 de l'accord télétravail, lorsqu'un jour planifié en télétravail tombe un jour férié chômé, le salarié pourra déplacer ce jour de télétravail au cours de la même semaine, ou au cours de la semaine précédente ou de la semaine suivante, étant rappelé que le salarié ne pourra effectuer qu'au maximum 3 jours de télétravail par semaine.
Le choix du jour de report est alors soumis à validation du manager.

3.4.1.2 - Télétravail flexible

De manière dérogatoire en 2023, l'enveloppe de jours de télétravail flexible dont bénéficient les collaborateurs éligibles (cf. articles 8.2 et 15.1.3 de l'accord télétravail), sera augmentée à hauteur de :

- 90 jours de télétravail flexible par an pour les salariés bénéficiant initialement d'une enveloppe de 80 jours de télétravail par an, soit une enveloppe de 10 jours supplémentaires en 2023,
- 45 jours de télétravail flexible par an pour les salariés bénéficiant initialement d'une enveloppe de 40 jours de télétravail par an, soit une enveloppe de 5 jours supplémentaires en 2023.

Les salariés pourront poser, en 2023, les jours de télétravail flexible dont ils bénéficient de la manière suivante :

- jusqu'à 3 jours de télétravail flexible par semaine,
- avec un maximum de 9 jours de télétravail par mois calendaire.

(Cf. Annexe 2 pour des exemples de positionnements possibles du télétravail sur la semaine pour les télétravailleurs flexibles).

Salariés à temps partiel ou au forfait-jours réduit (hors « Entités pilotes ») :

De manière dérogatoire en 2023, les salariés à temps partiel ou au forfait-jours réduit, éligibles au télétravail flexible (art. 8.2 de l'accord télétravail), pourront bénéficier des mesures ci-dessus définies, sous réserve d'une présence physique obligatoire hebdomadaire dans leur environnement de travail habituel :

- d'au moins 40 % du nombre de jours habituellement travaillés tel que défini dans l'outil de gestion des temps, en complément des jours télétravaillés, pour les salariés à l'horaire à temps partiel,
- d'au moins 40 % du nombre de jours habituellement travaillés dans la semaine, en complément des jours télétravaillés, pour les salariés au forfait-jours réduit.

(Cf. Annexe 1 pour la projection du nombre de jours télétravaillables selon différentes situations de forfait jours réduit).

Il est rappelé que, pour ces collaborateurs, à l'horaire à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillés en 2023 (45 ou 90 jours) est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné (cf. art. 8.2 et 15.1.3 de l'accord télétravail).

« Entités pilotes » :

L'accord télétravail précité a prévu des mesures spécifiques pour deux Entités pilotes au sein du Groupe Covéa, pour l'année 2022 : Covéa Protection Juridique et Fidélia.

Par le présent procès-verbal, la Direction décide de reconduire pour l'année 2023 les mesures définies pour ces « Entités pilotes » (art. 15.1.4 de l'accord télétravail), soit une enveloppe de 20 jours supplémentaires détaillée comme suit :

- les salariés Covéa PJ bénéficiant initialement d'une enveloppe de 80 jours de télétravail flexible par an se verront allouer une enveloppe de 90 jours de télétravail flexible en 2023, soit une enveloppe de 10 jours supplémentaires conformément au présent article,
- en outre, ils bénéficieront d'une enveloppe complémentaire de 10 jours de télétravail occasionnel leur permettant d'effectuer en moyenne 50% de leur temps de travail en télétravail.

Il est rappelé également que, pour ces collaborateurs, à l'horaire à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillés en 2023 (45 ou 90 jours) est proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné (cf. art. 8.2 et 15.1.3 de l'accord télétravail).

3.4.1.3 - Télétravail le samedi

De manière dérogatoire en 2023, les collaborateurs éligibles au télétravail travaillant le samedi pourront, sous réserve de l'accord de la Direction Métier, télétravailler jusqu'à 5 samedis au cours de l'année civile.

Dans ce cadre, il est rappelé que chaque Direction métier définit les formules de télétravail ouvertes au sein de sa Direction. Il en est donc de même pour l'accès au télétravail le samedi.

Ces 5 samedis télétravaillables s'ajouteront le cas échéant aux jours de télétravail dont bénéficie déjà le salarié au titre du télétravail régulier ou flexible.

Quelle que soit la durée du travail de ce samedi télétravaillé (demi-journée ou journée), cela comptera pour une journée de télétravail.

Les « Entités pilotes » prévues dans le cadre de l'accord Télétravail sont exclues de ce dispositif.

3.4.1.4 - Date de mise en œuvre et d'effet des mesures relatives au télétravail

Ces mesures dérogatoires, définies au présent article 3.4.1, entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2023, pour une durée déterminée d'un an, et prendront fin au 31 décembre 2023.

Les autres dispositions relatives au télétravail, telles que définies dans l'accord collectif relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe Covéa du 16 juillet 2021, demeurent inchangées.

Article 3.4.2 – COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

3.4.2.1 - Définition de la mesure

Le Compte Epargne Temps (« CET ») est régi par le chapitre 12 de l'accord relatif au temps de travail et à ses aménagements au sein du Groupe Covéa du 14 juin 2017.

Conformément à l'article 12.5.1 dudit accord, les droits épargnés sur le CET peuvent être utilisés « en temps », afin de financer des absences sans solde ou un passage à temps partiel (congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, etc.).

Par le présent procès-verbal, à compter du 1er avril 2023, il sera désormais considéré de manière dérogatoire que les absences financées par le CET, bien qu'étant des absences « sans solde », seront assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

3.4.2.2 - Date de mise en œuvre et d'effet de la mesure

Cette mesure est applicable à durée indéterminée, sans effet rétroactif, et concerne les absences financées par le CET à compter du 1er avril 2023 (sous réserve des évolutions de l'outil informatique à cette échéance).

ARTICLE 4 - MESURES UNILATERALES RETENUES PAR LA DIRECTION

Après étude de l'ensemble des demandes des Organisations Syndicales Représentatives, la Direction décide d'appliquer unilatéralement l'ensemble des mesures proposées lors des réunions des 18 novembre, 1er décembre, 8 décembre et 15 décembre 2022, visées au sein de 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.

***

ANNEXE 1

Projection du nombre de jours télétravaillables selon différentes situations de travail à temps partiel ou de forfait jours réduit

Les deux tableaux ci-dessous présentent une organisation-type de la semaine de travail du lundi au vendredi pour les salariés bénéficiant du télétravail flexible*, et pour les salariés bénéficiant du télétravail régulier (dans le cas du report, sur une autre semaine, d'un jour de télétravail régulier tombant un jour férié chômé).
Ces modalités de positionnement des journées et demi-journées de télétravail au sein de la semaine sont également valables lorsque le samedi et/ou le dimanche sont habituellement travaillés.

Ces modalités sont dérogatoires pour l'année 2023 (cf. art. 8.2 de l'accord télétravail en vigueur).

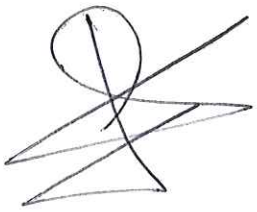
Temps de travail réparti sur	Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Flexible* FJ	Flexible* SH
5 jours	100 %	Travail	Travail	Télétravail	Télétravail	Télétravail	Eligible jusqu'à 3js/sem	Eligible jusqu'à 3jrs/sem
5 jours	50 %	Absence / Travail	Absence / Travail	Absence / Télétravail	Absence / Télétravail	Absence / Télétravail	NC	Eligible Jusqu'à 3jrs/sem
5 jours	80 %	Travail	Télétravail	Absence / Travail	Télétravail	Absence / Télétravail	Eligible Jusqu'à 3jr/sem	Eligible Jusqu'à 3jrs/sem
4 jours	70 %	Travail	Télétravail	Absence	Absence / Travail	Télétravail	NC	Eligible Jusqu'à 2jrs/sem
4 jours	60 %	Travail	Absence / Télétravail	Absence	Télétravail	Absence / Travail	NC	Eligible Jusqu'à 2jrs/sem
3 jours	60 %	Travail	Travail	Télétravail	Absence	Absence	NC	Eligible 1jr/sem
Cycle (2,5 jours sur 2 sem) Sem A	50 %	Absence	Absence	Travail	Télétravail	Travail	NC	Eligible 1jr/sem
Cycle (2,5 jours sur 2 sem) Sem B		Absence	Absence	Absence	Télétravail	Travail		

Temps de travail réparti sur	Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Flexible* FJ	Flexible* SH
4 jours	80 %	Télétravail	Télétravail	Absence	Travail	Travail	Eligible 2jrs/sem	Eligible 2jrs/sem
Cycle (4,5 jours sur 2 sem) Sem A	90 %	Travail	Télétravail	Absence	Télétravail	Travail	Eligible Jusqu'à 3jrs/sem	Eligible Jusqu'à 3jrs/sem
Cycle (4,5 jours sur 2 sem) Sem B		Travail	Télétravail	Télétravail	Télétravail	Travail		

*Pour ces collaborateurs, à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillés en 2023 (45 ou 90 jours) est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné (cf. art. 8.2 et 15.1.3 de l'accord télétravail).

Fait à Paris, le 30 Décembre 22 en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

- **Pour les Entités,**



Valérie HULEUX
Directrice des Affaires Sociales et de la Prévention COVEA

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

CFDT,

Eric GARREAU

CFE-CGC,

Xavier CORNET

CFTC,

Christophe YOU

CGT,

Françoise WINTERHALTER

UNSa,

Philippe BABOIN

ANNEXE 2

Positionnements possibles du télétravail sur la semaine*

La prise en demi-journée est possible dès lors que l'autre demi-journée n'est pas travaillée et cette prise ne peut s'effectuer que sur deux des jours de la semaine.

Le terme « absence » signifie ici toute absence au travail (exemple : congés, ATT, repos, ½ journée non travaillé dans le cadre d'un temps partiel,...).

Le tableau ci-dessous présente une organisation-type de la semaine de travail du lundi au vendredi.
Ces modalités de positionnement des journées et demi-journées de télétravail au sein de la semaine sont également valables lorsque le samedi et/ou le dimanche sont habituellement travaillés.

Ces modalités sont dérogatoires pour l'année 2023 (cf. art. 15.1.2 de l'accord télétravail en vigueur).

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	
TLT	TLT	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	☑
Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	TLT	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	☑
Travail sur site ou absence	TLT	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	☑
Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	☑
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	☑
TLT	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	☑
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	☑
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	☒

*Pour les télétravailleurs flexibles, et pour les télétravailleurs réguliers (dans le cas du report, sur une autre semaine, d'un jour de télétravail régulier tombant un jour férié chômé).