



Le 11 février 2019,

Un comparatif des accords existants (Malakoff Médéric, Humanis & SI2M) au sein du nouveau groupe est essentiel à la préparation de notre futur statut commun. C'est aussi un outil indispensable pour celles et ceux qui souhaiteraient réaliser une mobilité.

La CGT Malakoff Médéric Humanis s'est engagée dès le dernier trimestre 2018 dans ces travaux.

Nous vous proposons aujourd'hui une synthèse de nombreux accords et avenants, aussi divers que denses dans leurs contenus, intégrant les spécificités de groupes fermés.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants locaux CGT ou à nous contacter à notre adresse mail cgtmmh@gmail.com pour tout complément que vous souhaiteriez.

Vous pouvez aussi nous retrouver sur notre site internet (<http://humanis.reference-syndicale.fr/>) et notre page Facebook [CGT MMH](#)

En vous souhaitant bonne découverte,



COMPARATIF DES STATUTS DU PERSONNEL

MALAKOFF MÉDÉRIC / HUMANIS / SI2M

Synthèse élaborée par la CGT des structures concernées à partir des éléments communiqués par la DRH, complétés des informations transmises par les salariés du groupe.

VOLET GÉNÉRAL





THÉMATIQUES :

<u>RÉMUNÉRATION</u>	p.4	<u>COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)</u>	p.27
<u>INTÉRESSEMENT / PARTICIPATION</u>	p.9	<u>HORAIRE VARIABLE</u>	p.30
<u>PEE</u>	p.10	<u>TEMPS PARTIEL</u>	p.34
<u>ART. 83</u>	p.11	<u>MATERNITÉ / ADOPTION</u>	p.38
<u>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE</u>	p.12	<u>AUTRES AVANTAGES / DIVERS</u>	p.40
<u>TEMPS DE TRAVAIL</u>	p.16	<u>HEURES SUPPLÉMENTAIRES / ASTREINTES</u>	p.49
<u>RÉDUCTION TEMPS DE TRAVAIL (RTT)</u>	p.20	<u>PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES (SPÉCIFICITÉS)</u>	p.57
<u>CONGÉS PAYÉS</u>	p.23	<u>AGENCES ET BOUTIQUES (SPÉCIFICITÉS)</u>	p.65
<u>CONGÉS EXCEPTIONNELS</u>	p.24	<u>TÉLÉTRAVAIL</u>	p.66



**RÉMUNÉRATION
INTÉRESSEMENT
PEE**

**ART. 83
PARTICIPATION**



RÉMUNÉRATION

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M
DÉCOMPOSITION	<p>Salaire annuel: 12 mois + 13ème mois versé en novembre (13ème mois = Salaire base + Ancienneté)</p> <p>Prorata si temps partiel, entrée/ sortie en cours d'année, ou suspension contrat de travail non indemnisée</p> <p>Groupe fermé ex VH: DHG est compris dans l'assiette du calcul du 13ème mois</p>	<p>Salaire annuel: 12 mois + 13ème mois versé en novembre (13ème mois = salaire temps plein de décembre si année complète)</p> <p>Prorata si temps partiel, entrée ou sortie en cours d'année, si cas de suspension de travail > 10 jrs hors AM / AT</p>	<p>Quatrem : pas d'abattement en cas d'absence période de référence</p>	<p style="text-align: center;"><u>Accord dénoncé et non renégocié</u></p> <p style="text-align: center;">APPLICATION DE LA CCN:</p> <p>Rémunération versée sur 13 mois (13ème mois versé prorata-temporis en cas d'année incomplète)</p>
ALLOCATION DE VACANCES	<p>Montant: environ 54 % du salaire à temps plein (CCN IRC 50 % des 13/12ème salaires base + ancienneté)</p> <p>Minimum 1100€ brut pour un salarié à tps plein pour une année complète. Revalorisé en fonction du taux d'augmentation de la RMMG 2B de la branche des IRC. (Avenant n°1 accord rémunération 2015)</p> <p>Prorata si temps partiel, entrée/ sortie en cours d'année, ou suspension contrat de travail non indemnisée</p> <p>Période de référence: du 01/06 au 31/05</p> <p>Possibilité de le négocier NAO.</p> <p>Groupe fermé ex AI: indemnité différentielle au 30 Juin 2014 = 42,33% du 12ème des salaires annuels brut période de réf. (Allocation vacances 100 %)</p> <p>Groupe fermé ex NT: 20% du 12ème des appointements annuels (Allocation vacances 75%).</p>	<p>Montant: 80% du salaire à temps plein de mai.</p> <p>Prorata si temps partiel, entrée ou sortie en cours d'année, si cas de suspension de travail > 10 jrs hors AM / AT</p> <p>Période de référence: du 01/06 au 31/05</p>	<p>Quatrem : pas d'abattement en cas d'absence période de référence</p>	<p>Montant: 50% du 12ème des appointements annuels pendant la période de référence (y compris les différentes primes et indemnités) pour un an d'ancienneté, avec un minimum égal à 62% de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté.</p> <p>En cas d'ancienneté inférieure à 1 an, apprécié au 31 octobre de l'année en cours, est accordée au prorata temporis.</p> <p>Cette allocation fait partie des appointements annuels pour le calcul des différentes indemnités et primes.</p> <p>* Versée au plus tard le 1er juillet</p> <p style="text-align: center;">(APPLICATION DE LA CCN)</p>

RÉMUNÉRATION

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M
ANCIENNETÉ	<p>1% par an (base RMMG 1A)</p> <p>Plafonnée à: -20 % pour les employés Classes 1 à 3 -15% pour les AM Classes 4 & 5 -10 % pour les cadres Classes 6 & 7</p> <p>SOPRESA: 1% salaire de base - 20 % maxi</p>	<p>1% par an (base RMMG 1A)</p> <p>Plafonnée à: -20 % pour les employés Classes 1 à 3 -15% pour les AM Classes 4 & 5 -10 % pour les cadres Classes 6 & 7</p>		<p>1% par an (base RMMG 1A)</p> <p>Plafonnée à: -20 % pour les employés Classes 1 à 3 -15% pour les AM Classes 4 & 5 -10 % pour les cadres Classes 6 & 7</p>
LISSAGE RÉMUNÉRATION	<p><u>Mensualisation du 13e mois possible:</u> Date effet: 1er janvier Demande: Avant le 01/12 Engagement: 1 an (renouvelé par tacite reconduction)</p> <p><u>Mensualisation de l'allocation vacances possible:</u> Date effet: 1er juin Demande: Avant le 01/05 Engagement: 1 an (renouvelé par tacite reconduction)</p>	<p><u>Paiement possible Base + Ancienneté + 13e mois + Allocation vacances sur 12 mois</u> Date effet: 1er janvier Demande: Avant le 31/10 Engagement: 5 ans (impossible de changer sauf situation particulière)</p> <p><i>A compter du 01/01/2018, pour les salariés rémunérés sur 13,5 mois</i></p> <p><i>A compter du 01/01/2019 pour les autres</i></p>		
SALAIRE D'EMBAUCHE	<p>Accord NAO 2018 (Applicable au 01/07/2018)</p> <p style="text-align: center;">1 524€</p>	<p>Accord de Fév. 2017</p> <p style="margin-left: 40px;">Classes 1B & 2A: 1500 €, Classe 3A : 1600 €, Classe 4A : 1800 €, Classe 5A : 2140 €, Classe 6A : 2630 €.</p> <p>Revu dans le cadre de la négociation annuelle</p>		

RÉMUNÉRATION

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M												
PRIME	<p>* Prime pour les plateforme téléphonique (cf. plateforme téléphonique)</p> <p>* Primes formateurs internes et relais (hors formateur réseau) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prime de 25€ bruts par journée de formation. - Prime annuelle de 150€ bruts aux formateurs internes pour la conception et la construction d'une ou plusieurs actions de formation. <p>* Prime tutorat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Montant : 30 % RMMG 1 A / salarié accompagné (449,70 € valeur 2018) - Versement : juillet 	<p>* Prime de session Fertile pour les salariés animant des sessions de stage-prépa à la retraite.</p> <p>Montant forfaitaire : - 160 € pour 1 jour; - 300 € pour 2 jours, - 380 € pour 3 jours.</p> <p>* Prime formateurs occasionnels :</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">5 jrs à 10 jrs de formation / an</td> <td style="text-align: right;">230 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">11 jrs à 20 jrs de formation / an</td> <td style="text-align: right;">310 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">21 jrs à 30 jrs de formation / an</td> <td style="text-align: right;">390 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">31 jrs à 40 jrs de formation / an</td> <td style="text-align: right;">470 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">41 jrs à 50 jrs de formation / an</td> <td style="text-align: right;">550 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">> 51 jrs de formation / an</td> <td style="text-align: right;">630 €</td> </tr> </table> <p>* Prime projet formation : de 300 € à 500 €</p> <p>* Prime tutorat : 500 € / an</p> <p>* Prime plateforme CICAS et plateforme 3932 (cf. p.57)</p>	5 jrs à 10 jrs de formation / an	230 €	11 jrs à 20 jrs de formation / an	310 €	21 jrs à 30 jrs de formation / an	390 €	31 jrs à 40 jrs de formation / an	470 €	41 jrs à 50 jrs de formation / an	550 €	> 51 jrs de formation / an	630 €		<p>* Prime formateurs occasionnels : Montant forfaitaire : 300 € / an</p> <p>* Prime tutorat : 500 € / an</p>
5 jrs à 10 jrs de formation / an	230 €															
11 jrs à 20 jrs de formation / an	310 €															
21 jrs à 30 jrs de formation / an	390 €															
31 jrs à 40 jrs de formation / an	470 €															
41 jrs à 50 jrs de formation / an	550 €															
> 51 jrs de formation / an	630 €															
MÉDAILLE DU TRAVAIL	voir Avantages Divers															
TRANSPORT	voir Avantages Divers															
INCAPACITÉ DE TRAVAIL	<p>* CCN des IRC (Art 23 & 24): Maintien du salaire net (sous déduction des IJ) pdt 90 jrs maladie continus ou discontinus,</p> <p>Salarié ayant 1 an d'ancienneté (sauf accident du travail).</p> <p>* Régime de prévoyance à compter du 91e jour</p> <p>90 % TA/TB/TC</p>	<p>* Maintien de salaire (Sous déduction des IJ) pdt 180 jrs maladie continus ou discontinus, (Moyenne de la base + variable + primes perçues les 12 mois précédents + 13eme et allocation vacances maintenus)</p> <p>Salarié ayant 3 mois d'ancienneté.</p> <p>* Régime de prévoyance à compter du 181e jour</p> <p>83 % TA/TB</p>		<p>* Maintien de salaire (Sous déduction des IJ) pendant:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 90 jours continus d'arrêt de travail pour les employés ayant entre 0 à 12 ans d'ancienneté ; - 120 jours continue pour les employés ayant plus de 12 ans d'ancienneté; - 120 jours continus d'arrêt de travail pour les AM - 180 jours continus pour les cadres et assimilés <p>* Régime de prévoyance à la suite</p> <p>83 % TA/TB/TC</p>												

RÉMUNÉRATION

HUMANIS

Progression à l'intérieur de chaque classe d'emploi :

- Le temps de présence en niveau A est normalement de 3 à 12 mois. Prolongation possible par accord entre le salarié et l'employeur. Le temps de présence en classe 6 niveau A est normalement de 12 à 18 mois.
- Passage de B à C:
Si dans un délai de 6 ans, l'accès au niveau C n'est pas réalisé, l'employeur explicite par écrit dans un délai de 3 mois les motifs de sa décision. Il définit des mesures d'accompagnement pour permettre cette progression dans un délai raisonnable.

Progression à l'intérieur de chaque niveau :

La part totale destinée, au cours de chaque année, à rétribuer l'accroissement des performances et des compétences doit être répartie au moins sur 20 % de l'effectif pour chacun des 3 groupes avec un montant minimum :

- Emploi de classe 1 à 3 C : min 2 % de la RMMG de la classe d'emploi et niveau;
- Emploi de classe 3 D à 5 : min de 3 % de RMMG de la classe d'emploi et niveau;
- Emploi de classe 6 à 8 : min 4% de la RMMG de la classe d'emploi et niveau.

Situation particulière:

Tout salarié dont l'augmentation du salaire réel a été inférieure à l'augmentation de la RMMG pendant 5 années consécutives peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière, destiné à faire le point sur sa situation et à fixer les objectifs de progression.

MALAKOFF MÉDÉRIC

***Niveau minimum d'embauche:
Classe 1 Niveau B.**

Temps de présence maxi en Classe 1:
< 4ans.

***Changement de classe ou niveau,
minima d'augmentation :**

- 1/ Employé : (Classe 1 à 3C)
 - Passage Niveau A à B :
3 % RMMG niveau B avec minimum de 55 €
 - Passage Niveau B à C:
2 % de la RMMG d'arrivée avec minimum de 55 €
- 2/ AM (Classe 3D à 5):
 - Passage Niveau A à B,
3 % RMMG niveau B avec minimum de 55 €
 - Passage Niveau B à C:
3 % de la RMMG d'arrivée avec minimum de 70 €;
- 3/ Cadres (6 & 7) :
 - Passage Niveau A à B,
3 % RMMG niveau B avec minimum de 55 €,
 - Passage Niveau B à C:
4 % de la RMMG d'arrivée.

GROUPES FERMÉS MM

SI2M

Progression à l'intérieur de chaque classe d'emploi :

- Le temps de présence en niveau A est normalement de 3 à 12 mois. Prolongation possible par accord entre le salarié et l'employeur. Le temps de présence en classe 6 niveau A est normalement de 12 à 18 mois.
- Passage de B à C:
Si dans un délai de 6 ans, l'accès au niveau C n'est pas réalisé, l'employeur explicite par écrit dans un délai de 3 mois les motifs de sa décision. Il définit des mesures d'accompagnement pour permettre cette progression dans un délai raisonnable.

Progression à l'intérieur de chaque niveau :

La part totale destinée, au cours de chaque année, à rétribuer l'accroissement des performances et des compétences doit être répartie au moins sur 20 % de l'effectif pour chacun des 3 groupes avec un montant minimum :

- Emploi de classe 1 à 3 C : min 2 % de la RMMG de la classe d'emploi et niveau;
- Emploi de classe 3 D à 5 : min de 3 % de RMMG de la classe d'emploi et niveau;
- Emploi de classe 6 à 8 : min 4% de la RMMG de la classe d'emploi et niveau.

Situation particulière:

Tout salarié dont l'augmentation du salaire réel a été inférieure à l'augmentation de la RMMG pendant 5 années consécutives peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière, destiné à faire le point sur sa situation et à fixer les objectifs de progression.

GARANTIE
MINIMALE
D'ÉVOLUTION

RÉMUNÉRATION

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M
GARANTIE MINIMALE D'ÉVOLUTION (Suite)	Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une formalisation écrite. Il est assuré d'une évolution de sa rémunération au moins égale à celle de la RMMG la sixième année.			Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une formalisation écrite. Il est assuré d'une évolution de sa rémunération au moins égale à celle de la RMMG la sixième année.

INTÉRESSEMENT

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M
BÉNÉFICIAIRES	Salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté. (Appréciée sur l'année de l'exercice et les 12 mois qui précèdent)	Salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté. (Appréciée sur l'année de l'exercice et les 12 mois qui précèdent)		Salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté. (Appréciée sur l'année de l'exercice et les 12 mois qui précèdent)
PRINCIPE	Analyse de l'atteinte d'objectifs (cf. accord juin 2016)	Analyse de l'atteinte d'objectifs (cf. accord mai 2018)		Analyse de l'atteinte d'objectifs (cf. accord avril 2018)
CALCUL DE LA DOTATION GLOBALE	Le montant global de la dotation est plafonné à 4% de la masse salariale et réparti entre les bénéficiaires.	Le montant global de la dotation est plafonné à : 6,2% de la masse salariale en 2018, 6,3% en 2019 6,4% en 2020 et réparti entre les bénéficiaires.		Le montant global de la dotation est plafonné à 6% de la masse salariale (exercices 2018 à 2020) et réparti entre les bénéficiaires.
COMPOSITION DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT	La prime individuelle d'intéressement est calculée selon la répartition suivante de la dotation d'intéressement : - 50% proportionnellement au salaire de chacun par rapport à la masse salariale, - 50% proportionnellement au temps de présence effective ou assimilée de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.	La prime individuelle d'intéressement est calculée selon la répartition suivante de la dotation d'intéressement : - 50% proportionnellement au salaire brut de chacun par rapport à la masse salariale, - 50% proportionnellement au temps de présence effective ou assimilée de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.		La prime individuelle d'intéressement est calculée selon la répartition suivante de la dotation d'intéressement : - 40% proportionnellement au salaire brut de chacun par rapport à la masse salariale, - 60% en fonction de la présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice.
VERSEMENT	Avant le 31 mai de l'exercice suivant	Avant le 31 mai de l'exercice suivant		Au plus tard le 31 mai de l'exercice suivant (Dispo légales)

PARTICIPATION				
	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M
VERSEMENT	Avant le 1er jour du 5ème mois qui suit la clôture de l'exercice comptable. Si non, indemnité de retard réglementaire			
RÉPARTITION	50% au prorata des salaires bruts perçus au cours de l'exercice, au minimum sur la base de la RMMG de classe 3 niveau B, au maximum sur celle de la classe 8 D et 50% au prorata du temps de présence annuel			
PEE				
	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M
BÉNÉFICIAIRES	3 mois d'ancienneté	3 mois d'ancienneté		3 mois d'ancienneté
GESTIONNAIRES	Inter Expansion-Fongepar	La Banque Postale Asset Management BNP PARISBAS (sous délégation MM Epargne Entreprise)		La Banque Postale Asset Management (ex FGA) BNP PARISBAS
ABONDEMENT	* Limité de 1200 € par salarié pour le PEE/PERCO * Sommes issues de l'intéressement ou participation, abondées à hauteur des 300 premiers euros Montants : - jusqu'à 250 € : 200% - de 251 à 350 € : 100 % - de 351 à 500€ : 75 %; - de 501 à 1475 € : 50 %	* Limité à 700 euros par salarié. * 200 % des sommes versées issues de l'intéressement (PEE et PERCO confondus) NAO 2018		* Montant annuel global limité 700 euros pour 2018 au titre de l'exercice 2017 * 100 % des sommes versées issues de l'intéressement. NAO 2018
ALIMENTATION	- Versement de tout ou partie de la prime d'intéressement et/ou participation - Versements volontaires	-Versement de tout ou partie de la prime d'intéressement - Versements volontaires		-Versement de tout ou partie de la prime d'intéressement - Versements volontaires
VERSEMENTS VOLONTAIRES	15 € minimum Chèque, Virement, CB, prélèvement bancaire ou sur Bulletin de paie	50 € minimum Modalités sur guide intranet MM		50 € minimum

ARTICLE 83

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M
BÉNÉFICIAIRES	Salariés de SOPRESA (accord de branche)	Salariés ayant 6 mois d'ancienneté		Salariés ayant 6 mois d'ancienneté
COTISATIONS	0,80% du salaire brut annuel	1,01 % salaire brut à la charge de l'employeur		1,01 % au 1er janvier 2006 à la charge de l'employeur
FRAIS DE GESTION		0,25% de la cotisation mensuelle		Ne pourront être supérieur à 2%



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE



RETRAITE 2018

Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) : 3 311 € Plafond Annuel Sécurité Social (PASS) : 39 732 €		ASSIETTE	HUMANIS (Hors SOPRESA)			MALAKOFF MÉDÉRIC			SI2M		
			Taux appelé	Part salarié	Part employeur	Taux appelé	Part salarié	Part employeur	Taux appelé	Part salarié	Part employeur
				ARRCO	ARRCO		ARRCO	ARRCO		ARRCO	ARRCO
Retraite ARRCO	Cadres, Art. 36 et non cadres	TA / T1	10,06%	0,62%	9,44%	10,00%	0,49%	9,51%	10,00%	1,00%	9,00%
	Non cadres	T2 (2 PSS)	20,25%	7,59%	12,66%	20,25%	4,55%	15,70%	20,25%	7,59%*	12,66%*
AGFF	Cadres, Art. 36 et non cadres	TA / T1	2,00%	0,80%	1,20%	2,00%	0,80%	1,20%	2,00%	0,80%	1,20%
	Non cadres	T2 (2 PSS)	2,20%	0,90%	1,30%	2,20%	0,90%	1,30%	2,20%	0,90%	1,30%
				AGIRC	AGIRC		AGIRC	AGIRC		AGIRC	AGIRC
Retraite AGIRC	Cadres et Art. 36	TB + TC	20,55%	7,80%	12,75%	20,55%	7,80%	12,75%	20,55%	7,80%	12,75%
AGFF	Cadres et Art. 36	TB	2,20%	0,90%	1,30%	2,20%	0,90%	1,30%	2,20%	0,90%	1,30%
CET	Cadres Art. 4 et 4 bis	TA+TB+TC	0,35%	0,13%	0,22%	0,35%	0,13%	0,22%	0,35%	0,13%	0,22%
APEC	Cadres Art. 4 et 4 bis	TA+TB	0,06%	0,024%	0,036%	0,06%	0,024%	0,036%	0,06%	0,024%	0,036%

SOPRESA

Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) : 3 311 € Plafond Annuel Sécurité Social (PASS) : 39 732 €		ASSIETTE	Taux appelé	Part salarié	Part employeur
				ARRCO	ARRCO
Retraite ARRCO	Cadres, Art. 36 et non cadres	TA / T1	7,75%	3,10%	4,65%
	Non cadres	T2 (2 PSS)	20,25%	8,10%	12,15%
AGFF	Cadres, Art. 36 et non cadres	TA / T1	2,00%	0,80%	1,20%
	Non cadres	T2 (2 PSS)	2,20%	0,90%	1,30%
				AGIRC	AGIRC
Retraite AGIRC	Cadres et Art. 36	TB + TC	20,55%	7,80%	12,75%
AGFF	Cadres et Art. 36	TB	2,20%	0,90%	1,30%
CET	Cadres Art. 4 et 4 bis	TA+TB+TC	0,35%	0,13%	0,22%
APEC	Cadres Art. 4 et 4 bis	TA+TB	0,06%	0,024%	0,036%

AGFF = Association pour la Gestion du Fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco

APEC = Association Pour l'Emploi des Cadres

CET = Contribution Exceptionnelle et Temporaire

PSS = Plafond Sécurité Sociale

RETRAITE 2019

Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) : 3 377 € Plafond Annuel Sécurité Social (PASS) : 40 524 €		ASSIETTE	HUMANIS (Hors SOPRESA)			MALAKOFF MÉDÉRIC			SI2M		
			Taux appelé	Part salarié	Part employeur	Taux appelé	Part salarié	Part employeur	Taux appelé	Part salarié	Part employeur
Retraite AGIRC ARRCO	Cadres, Art. 36 & non cadres	T1	10,22%	0,63%	9,59%	10,16%	0,5%	9,66%	10,16%	1,02%*	9,14%*
	Non cadres	T2 (7 PSS)	21,59%	8,10%	13,49%	21,59%	4,85%	16,74%	21,59%	8,09%*	13,50%*
	Cadres & ex-Art. 36			8,64%	12,95%		8,64%*	12,95%*			
CEG	Cadres, Art. 36 & non cadres	T1	2,15%	0,86%	1,29%	2,15%	0,86%	1,29%	2,15%	0,86%	1,29%
		T2 (7 PSS)	2,70%	1,08%	1,62%	2,70%	1,08%	1,62%	2,70%	1,08%	1,62%
CET	Cadres, Art. 36 & non cadres Salaire Brut > PSS	T1+T2 (8 PSS)	0,35%	0,13%	0,24%	0,35%	0,13%	0,24%	0,35%	0,13%	1,30%
APEC	Cadres Art. 4 et 4 bis	T1+T2 (Limité à 4 PSS)	0,06%	0,024%	0,036%	0,06%	0,024%	0,036%	0,06%	0,024%	0,036%

SOPRESA

Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) : 3 377 € Plafond Annuel Sécurité Social (PASS) : 40 524 €		ASSIETTE	Taux appelé	Part salarié	Part employeur
				ARRCO	ARRCO
Retraite AGIRC ARRCO	Cadres, Art. 36 & non cadres	T1	7,87%	3,15%	4,72%
	Cadres, Art. 36 & non cadres	T2 (7 PSS)	21,59%	8,64%	12,95%
CEG	Cadres, Art. 36 & non cadres	T1	2,15%	0,86%	1,29%
		T2 (7 PSS)	2,70%	1,08%	1,62%
CET	Cadres, Art. 36 & non cadres Salaire Brut > PSS	T1+T2 (8 PSS)	0,35%	0,13%	0,24%
APEC	Cadres Art. 4 et 4 bis	T1+T2 (Limité à 4 PSS)	0,06%	0,024%	0,036%

APEC = Association Pour l'Emploi des Cadres

CEG = Contribution d'Equilibre Général

CET = Contribution d'Equilibre Technique

PSS = Plafond Sécurité Sociale



TEMPS DE TRAVAIL

RTT

CONGÉS PAYÉS

CONGÉS

EXCEPTIONNELS



TEMPS DE TRAVAIL

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL (dont les 7h de la journée de solidarité)	1582 h	* 1584 h10 centième pour les salariés non cadre travaillant 36 h30 * 1586 h20 centième pour les salariés non cadre travaillant 38h30	Ex Quatrem : 1561 h Ex AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age: Application d'une durée annuelle de travail de 1580h25 centième (Accord ex UES Médéric). Attribution crédit horaire annuel complémentaire: - durée hebdomadaire de 36h30, 3h85 centièmes porté au crédit le 1er lundi de l'année. - durée hebdomadaire de 38h30, 5h95 centièmes porté au crédit le 1er lundi de l'année.	1584 h
NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS	104 jours de repos hebdomadaires, 9 jours fériés en moyenne, 1 jour de pont	104 jours de repos hebdomadaires, 9 jours fériés en moyenne dont le lundi de Pentecôte		104 jours de repos hebdomadaires, 7 jours fériés
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS ANNUELLEMENT	* 210 jours pour les salariés à l'horaire (CP, RTT, journée de solidarité déduits) * 209 jours pour les salariés au forfait-jours	* 217 jours travaillés annuellement pour les salariés avec un horaire hebdomadaire de 36h 30 (1484h10) * 206 jours travaillés annuellement pour les salariés avec un horaire hebdomadaire de 38h30 (1586h20) * 213 jours travaillés annuellement pour les salariés au forfait-jours	Ex Quatrem : * 214 jours pour les non cadres * 213 jours ou 206 jours pour les cadres. Ex MMS : 209 jours pour les cadres. EX A3M : 210 jours pour les cadres. Ex Quatrem , MMS et A3M: Possibilité de basculer sur accord général avec compensation financière.	* 217 jours travaillés annuellement pour les salariés travaillant 36h30 hebdomadaire. * 206 jours travaillés annuellement pour les salariés travaillant 38h30 hebdomadaire et un crédit horaire annuel de 2,2 heures * 210 jours travaillés annuellement les salariés au forfait-jours

TEMPS DE TRAVAIL

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
JOURS DE FERMETURES FIXÉS PAR L'EMPLOYEUR	<p>1 jour de pont et 3 jours maximum peuvent être fixés par l'employeur au titre de jour de fermeture de l'entreprise. Ces jours seront définis en concertation avec le comité d'entreprise.</p> <p>Possibilité pour le salarié de les poser au choix en CP, RTT ou récupération.</p> <p>Exception: permanence possible dans certains services ces jours-là (services aux partenaires, Humanis Gestions d'Actifs, Ressources et DSI).</p>	<p>2 jours maximum de RTT peuvent être fixés par l'employeur au titre de jour de fermeture de l'entreprise.</p> <p>Salariés travaillant à 35 h ou 70 h ne bénéficiant ni de jours RTT, ni de jours de CP suffisants: Imputation des jours sur du crédit horaire.</p>		<p>4 jours maximum peuvent être fixés par l'employeur</p>
DURÉE HEBDOMADAIRE	<p>35h05 37h31</p>	<p>36h30 38h30 35h00 sur 4 jours Ou 70h sur 2 semaines réparties sur 9 jours sans RTT (possible sous réserve accord managérial)</p>		<p>36h30 38h30</p> <p>Horaire hebdomadaire dérogatoire pour les salariés totalisant 20 ans d'ancienneté: 36h15 ou 38h15.</p>
DURÉE JOURNALIÈRE	<p>7h31</p>	<p>7h18 pour 36h30 / semaine 7h42 pour 38h30 / semaine</p>		<p>7h18 pour 36h30 / semaine 7h42 pour 38h30 / semaine</p>
MODALITÉS	<p>2 options possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 35h00 - Durée quotidienne de 7h00 sans RTT * 37h15 - Durée quotidienne de 7h27 avec acquisition de 14 jours de RTT 	<p>Plusieurs possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 35h00 Durée quotidienne de 7h00 sans RTT * 36h30 Durée quotidienne de 7h18 avec acquisition de 10 jours de RTT * 38h30 Durée quotidienne de 7h 42 avec acquisition de 21 jours de RTT 		<p>Plusieurs possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 35h00 Durée quotidienne de 7h00 sans RTT * 36h30 Durée quotidienne de 7h18 avec acquisition de 10 jours de RTT * 38h30 Durée quotidienne de 7h 42 avec acquisition de 21 jours de RTT
RYTHME HEBDOMADAIRE	<p>Du lundi au vendredi</p>	<p>Du lundi au vendredi (sauf plateforme téléphonique)</p>		<p>Du lundi au vendredi</p>

TEMPS DE TRAVAIL

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
TEMPS PARTIEL	Voir Temps Partiel			
DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS TEMPS DE TRAJET	<ul style="list-style-type: none"> • Tout déplacement professionnel d'au moins 1/2 journée (trajet compris) : <ul style="list-style-type: none"> - décompté forfaitairement à hauteur de l'horaire théorique journalier. • Tout déplacement d'1 journée complète : <ul style="list-style-type: none"> - décomptée forfaitairement à hauteur de 10 heures de travail si le temps réel de déplacement est d'une durée supérieure à 1h30 ou d'une distance supérieure à 100 km aller. - Calcul de la durée de trajet : durée entre le lieu de départ effectif du salarié (domicile ou lieu de travail habituel)) et le lieu de déplacement. - Le temps de travail sur place est de 5 heures au minimum. <p>Le jour qui suit le déplacement est calculé selon l'horaire théorique dès lors qu'il n'inclut pas de nouveau déplacement.</p>			<p>Sont considérés comme temps de travail effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le temps de trajet des IRP dans l'exercice de leur mandat pour se rendre aux réunions. - le temps de trajet dans le cadre d'une mission ou de formation. - Par exception le temps de trajet entre le domicile et le lieu de mission ou entre le lieu de mission et le domicile sur déclaration de l'intéressé avec accord de sa hiérarchie. -le trajet intervenant dans le cadre de l'amplitude journalière (7h30-19h) est considéré comme du temps de travail effectif. -Temps de trajet hors l'amplitude journalière: une récupération ou rémunération sera accordée sur la base du temps effectué et déclaré par l'intéressé, en accord avec sa hiérarchie. <p>*Formation(s) : s'ajouteront pour le premier et dernier jour seulement les temps de trajet débordant de l'amplitude journalière déclarés par l'intéressé en accord avec sa hiérarchie.</p> <p>*Formation(s) sur une 1/2 journée : il sera compté une journée forfaitaire couvrant le trajet. Si départ la veille, temps de trajet comptabilisé. Ces temps effectués seront intégrés au compteur temps.</p>

TEMPS DE TRAVAIL

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
FORFAITS JOURS	<p><u>Bénéficiaires:</u> Salariés dit autonomes : - les cadres de classe 7 et plus CCN des IRC, classe F ou sup CCN courtage d'assurance - les salariés de classe 6 qui répondent à la définition de l'article L.3121-43 du code du travail</p> <p><u>Durée:</u> 209 jours (dont la journée de solidarité) / an avec acquisition de 17 jours RTT</p>	<p><u>Durée:</u> 213 jours (dont la journée de solidarité) / an avec acquisition de 14 jours de RTT</p>	<p>Ex Quatrem : Formule à 206 jours pour les cadres Quatrem avec possibilité de la conserver ou de passer à 213 jours avec augmentation de la rémunération brute de 3,39%. Choix définitif avant le 31/12/2017.</p> <p>Ex A3m : Cadres qui bénéficiaient de 210 jours de travail annuel: 17 jours de RTT.</p> <p>EX MMS : 209 jours au moment du transfert du contrat de travail: 18 jours de RTT, avec la possibilité de passer à 213 jours.</p>	<p><u>Bénéficiaires:</u> Salariés ayant autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions / responsabilités ne les conduisent pas à suivre l'horaire collectif au sein du service ou de l'équipe intégrés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choix initial fait par le salarié pour une durée minimum d'un an. - Modifiable par ce dernier avec un délai de prévenance de deux mois par année civile. - Convention écrite <p><u>Durée:</u> 210 jours (dont la journée de solidarité) / an avec acquisition de 19 jours de RTT. Un nombre de jours travaillés supérieur à 210 jours aurait pour effet l'octroi de jours RTT supplémentaires;</p>
FORFAITS JOURS A TEMPS RÉDUIT	Voir Temps Partiel			
ASTREINTES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	Voir Heures Supplémentaires et Astreintes			
ACCORD SENIOR	Voir Avantages Divers			

RTT

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
<p>NOMBRE DE JOURS DE RTT</p>	<p>* Salariés à l'horaire : - 15 jours / an pour 37 h 35 hebdomadaires</p> <p>* Salariés au Forfait-Jours: - 17 jours de RTT</p>	<p>* Salariés à l'horaire: - 10 jours / an pour 36 h 30 hebdomadaire - 21 jours / an pour 38 h 30 hebdomadaire</p> <p>* Salariés au Forfait-Jours: - 14 jours de RTT</p>	<p>Ex Quatrem : <i>* non cadre :</i> 21 jours de RTT pour une durée annuelle de travail de 1561h00. Possibilité de passer: - à 1584h10 (durée annuelle) au 1er janvier 2018 avec 7 jours de RTT, une augmentation de 1,46% de la rémunération brute (hors ancienneté) et 7,3 heures de durée journalière - à 1586h20 (durée annuelle) au 1er janvier 2018 avec 18 jours de RTT, une augmentation de 1,59% de la rémunération brute (hors ancienneté) et une durée journalière de 7,7.</p> <p><i>* Cadres :</i> - forfait jours à 206 jours avec 17 jours de RTT - possibilité d'opter pour le forfait jours à 213 jours avec 10 jours de RTT et une augmentation de la rémunération mensuelle brute (hors ancienneté) de 3,39% au 1er janvier 2018.</p> <p>Ex MMS : qui au moment de leur transfert de contrat de travail avait un forfait jours à 209 jours bénéficient de 18 jours de RTT - possibilité d'opter pour le forfait à 213 jours avec 14 jours de RTT, augmentation de leur rémunération mensuelle brute (hors ancienneté) de 1,9 % au 1er janvier 2018.</p> <p>Ex A3m : 210 jours de travail annuel avec 17 jours de RTT</p>	<p>* Salariés à l'horaire: - 12 jours /ans pour 36h30 hebdomadaire - 23 jours / ans pour 38h30 hebdomadaire</p> <p>* Salariés au Forfait-Jours: - 19 jours de RTT</p> <p>* Salariés SI2M totalisant 20 ans d'ancienneté: 1 jour de RTT supplémentaire (13 jours ou 24 jours de RTT selon horaire hebdomadaire)</p>

RTT

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
ACQUISITION DES JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	<p>Donnent droit à l'acquisition de jours RTT notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> * les jours de congés légaux et conventionnels * les jours fériés * le séjours de RTT * les jours de réductions horaires (seniors, femmes enceintes, handicapés* les repos compensateurs* les jours de formations continue * les heures de délégations des membres des IRP et des titulaires de mandats électifs * les heures de mandats extérieurs * les arrêts de travail pour accident de travail ou de trajet et pour maladie professionnelle 	<p>Ne donnent pas droit à l'acquisition de jours RTT notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> * les absences pour maladie (avec ou sans certificat) * absence pour hospitalisation * les événements familiaux * la maternité / paternité * congés sans solde * les Cures * les CIF * la formation hors temps de travail 		<p>Ne donnent pas droit à l'acquisition de jours RTT notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Absences pour maladie, maternité, accident de trajet, * toute absence pour congé sans solde, formation, parental, création d'entreprise, sabbatique, * les congés compte-épargne temps * toute absence pour événements familiaux.
	<p>Non acquisition:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incidence lorsque le cumul de jours ouvrés d'absences ne permettant pas l'acquisition de JRTT continue ou discontinue par année civile et/ou continue entre deux années civiles atteint 22 jours. • Le compteur de 22 jours est remis à zéro chaque 1er janvier • Les jours pris au titre du CET ne donnent pas lieu à acquisition de JRTT. 	<p>Non acquisition:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le cumul des absences atteint 15 jours ouvrés, une demi-journée est retirée du droit acquis et le compteur d'arrêt est remis à zéro. • Garantie du nombre de jours de RTT: <ul style="list-style-type: none"> - un nombre de jours collectivement travaillés annuellement inférieur à 229 n'aura pas d'effet de réduire le nombre de jours RTT. - Un nombre de jours collectivement travaillés annuellement supérieur à 229 jours entrainera l'octroi de jours de RTT supplémentaires permettant d'aboutir à la durée annuelle de 1584 heures 		<p>Non acquisition:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le cumul des absences est supérieur à un mois continu dans l'année. Au-delà les droits sont réduits à l'arrondi d'une demi-journée inférieure. • Garantie du nombre de jours de RTT: <ul style="list-style-type: none"> - un nombre de jours annuels collectivement travaillés inférieur à 229 n'aura pas d'effet de réduire le nombre de jours RTT. - Un nombre de jours annuels collectivement travaillés supérieur à 229 jours entrainera l'octroi de jours de RTT supplémentaires permettant d'aboutir à la durée annuelle de 1584 heures.

RTT

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
PRISE	<p>* Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Journée entière ou demi-journée - Possibilité d'accoler ces jours à tout autre type d'absence. - 2 jours peuvent être pris par anticipation. - Jours non pris en fin d'année sont versés au Compte Epargne Temps (CET). Aucun jour RTT ne peut faire l'objet d'un paiement (sauf départ définitif du salarié) <p>* Demande: à l'initiative du salarié mais soumis à l'accord de son responsable hiérarchique dans le cadre du bon fonctionnement du service.</p> <p>* Délai de prévenance: égal à la durée d'absence.</p>	<p>* Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariés au forfait-jours: cessation activité avant ou après 13h00, pose d'1/2 RTT obligatoire (une 1/2 journée est réputée commencer ou s'achever à 13h00) <p>* Demande: à l'initiative du salarié mais soumis à l'accord de son responsable hiérarchique dans le cadre du bon fonctionnement du service.</p> <p>* Délai de prévenance (Durée de la période CP ou RTT/ Délai de prévenance du salarié/ Délai de réponse du manager à compter de la réception de la demande) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour / 48h / 24h; - < 1 semaine / 8 jours / 2 jours - 1 semaine / 1 mois / 5 jours - > 1 et < 2 semaines / 2 mois / 15 jours - 2 semaines et plus / 3 mois / 1 mois 		<p>* Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Journée entière ou demi-journée - Possibilité pour l'employeur de déterminer jusqu'à 4 jours maxi pris collectivement après consultation du Comité d'Entreprise. - 1 jours de RTT employeur est automatiquement posé chaque année le lundi de Pentecôte. <p>* Demande: à l'initiative du salarié mais soumis à l'accord de son responsable hiérarchique dans le cadre du bon fonctionnement du service.</p> <p>* délai de prévenance: 5 jours ouvrés.</p>

CONGÉS PAYÉS

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS	26 jours de CP	25 jours de CP	Ex Quatrem : 28 jours pour les non cadres et 29 jours pour les cadres - Période d'acquisition: année civile. Ex MMS embauchés avant le 31/12/2000 qui bénéficiaient à la date d'application du présent accord de 3 jours de congés pour ancienneté continuant à en bénéficier.	25 jours de CP
JOURS DE FRACTIONNEMENT	CCN des IRC	CCN des IRC	CCN des IRC	CCN des IRC
JOURS ANCIENNETÉ	CCN des IRC	CCN des IRC	Ex Malakoff : + de 20 ancienneté qui bénéficiaient d'une durée hebdomadaire réduite 36h30 hebdomadaire : 36h et 15 minutes + 1 jour de RTT supplémentaire. + de 20 ans d'ancienneté à temps partiel : 1 jour de RTT supplémentaire	
DROITS A CONGÉS	CCN des IRC Possibilité de reporter 10 jours en fin de période	CCN des IRC Possibilité de reporter 5 jours	Ex Quatrem : Acquisition année civile	
PRISES	Prise de mai N à juin N+1. Délais de prévenance: - 48 h minimum pour la prise d'1 à 2 jours de CP, - Durée au moins égal à la durée de l'absence au-delà.	Prise de mai N à juin N+1. Délais de prévenance (durée CP ou RTT/ Délai de prévenance du salarié/ Délai de réponse du manager à réception de la demande) : - 1 jour / 48h / 24h; - < 1 semaine / 8 jours / 2 jours - 1 semaine / 1 mois / 5 jours - > 1 et < 2 semaines / 2 mois / 15 jours - >2 semaines / 3 mois / 1 mois	Ex Quatrem: Prise année civile	Prise de mai N à juin N+1.

CONGÉS EXCEPTIONNELS RÉMUNÉRÉS

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
PRÉCISIONS MODALITÉS / MAJORATIONS	<p>* Majoration possible en cas de déplacement important (+ de 400km ou 4 h de trajet min aller)</p>	<p>* Majoration possible en cas de déplacement important (+ de 400km ou 3 h de trajet min aller)</p> <p>* Les notions d'ascendants ou descendants s'entendent en ligne directe y compris pour le deuxième niveau (parents, grands-parents, enfants, petits-enfants).</p>		<p>* Majoration possible en cas de dépassement important de 1 jours déplacement de +de 400km.</p> <p>* Le nombre de jours n'est pas au prorata selon le taux d'activité.</p> <p>* Les pièces justificatives sont à fournir après la cérémonie donnant lieu au congé. Lorsqu'il s'agit du décès d'un parent proche (père, mère, enfant, conjoint), aucun justificatif ne sera réclamé</p>
NAISSANCE	1 jours ouvré pour le père s'ajoutant aux 3 jours légaux	1 jours ouvré pour le père s'ajoutant aux 3 jours de congés légaux de naissance		1 jour ouvré pour le père s'ajoutant aux 3 jours légaux
MARIAGE	<p>* Mariage ou Pacs du salarié: 5 jours ouvrés</p> <p>* Mariage d'un ascendant, descendant ou ceux de son conjoint: 1 jour ouvré</p> <p>* Mariage d'un frère, d'une sœur ou ceux de son conjoint: 1 jour ouvré</p>	<p>* Mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ouvrés</p> <p>* Mariage d'un ascendant, descendant ou ceux de son conjoint : 1 jour ouvré</p> <p>* Mariage d'un frère, d'une sœur ou ceux de son conjoint: 1 jour ouvré</p>		<p>* Mariage de l'intéressé(e) : 6 jours</p> <p>* Mariage d'un enfant, d'un collatéral, d'un filleul de l'intéressé ou du conjoint : 2 jours</p> <p>* Mariage dont l'intéressé(e) est témoin : 1 jour</p>
DÉCÈS	<p>* Décès de son conjoint ou d'un enfant: 5 jours ouvrés</p> <p>* Décès d'un ascendant, autres descendants ou ceux de son conjoint : 3 jours ouvrés</p> <p>* Décès du conjoint d'un enfant : 3 jours ouvrés</p> <p>* Décès d'un(e) frère / sœur : 3 jours ouvrés</p> <p>* Décès d'un beau-frère ou d'une belle sœur: 1 jour ouvré</p>	<p>* Décès de son conjoint ou d'un enfant: 6 jours ouvrés</p> <p>* Décès d'un ascendant, autres descendants ou ceux de son conjoint : 4 jours ouvrés</p> <p>* Décès du conjoint d'un enfant : 3 jours ouvrés</p> <p>* Décès d'un(e) frère / sœur : 3 jours ouvrés</p> <p>* Décès d'un beau-frère ou d'une belle sœur: 2 jours ouvrés</p>		<p>* Décès de son conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés</p> <p>* Décès d'un ascendant, autres descendants ou ceux de son conjoint : 3 jours ouvrés</p> <p>* Décès du conjoint d'un enfant : 3 jours ouvrés</p> <p>* Décès d'un frère ou sœur : 3 jours ouvrés</p> <p>* Décès beau-frère ou belle-sœur : 1 jour ouvré</p> <p>* Décès d'un Collatéral, filleul, de l'intéressé ou du conjoint : 1 jour</p> <p>* Décès de petit(s) enfant(s) de l'intéressé ou du conjoint: 3 jours</p>

CONGÉS EXCEPTIONNELS RÉMUNÉRÉS

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMÉS MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
DÉMÉNAGEMENT	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés		2 jours ouvrés (maxi 2 fois par an)
ENFANTS MALADES	<ul style="list-style-type: none"> * 7 jours par an si 1 enfant * 11 jours par an si au moins 3 enfants * 11 jours par an si 2 enfants et parent isolé * Congés exceptionnels enfants handicapés: <ul style="list-style-type: none"> - 11 jours par an jusqu'à l'âge de 20 ans. - 5 jours par an pour enfant de 20 ans ou plus à charge de leurs parents et atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 % 	<ul style="list-style-type: none"> * 10 jours par an si 1 ou 2 enfants * 14 jours si au moins 3 enfants * 14 jours par an si 2 enfants et parent isolé * Congés exceptionnels enfants handicapés: <ul style="list-style-type: none"> - 11 jours par an jusqu'à l'âge de 20 ans. - 5 jours par an pour enfant de 20 ans ou plus à charge de leurs parents et atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 % 		<ul style="list-style-type: none"> * Mère de famille : <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours par an d'absence autorisée par enfant < 16 ans si droit à congés égal à 6 jours ouvrés au 31 mai de la période en cours. -1 jour annuel par enfant < 16 ans si droit à congés est de 2 à 5 jours. Ces jours sont rémunérés à 100 % le premier jour, 65 % les jours suivants. * Famille monoparentale : <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours pour 1 enfant < 16 ans - 3 jours pour 2 enfants < 16 ans - 4 jours pour 3 enfants et plus < 16 ans Les jours sont rémunérés à 100% le 1er jour, 65% les jours suivants.
RENTRÉE SCOLAIRE	<ul style="list-style-type: none"> * Forfait de 4h par enfant, librement répartie pour la rentrée scolaire en maternelle; * 2 heures par enfant pour la rentrée scolaire du primaire à la 6ème. Si les rentrées ont lieu: <ul style="list-style-type: none"> - le même jour : les heures accordées se cumulent dans la limite de l'horaire théorique journalier - à des jours différents : les heures se cumulent et sont à prendre chaque jour concerné par les rentrées 	* 1/2 journée de la maternelle à la rentrée en 6ème		

CONGÉS EXCEPTIONNELS RÉMUNÉRÉS

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMES MM	SI2M (accord 2014 et avenant 2015)
AUTRES	<p>* Travail en sous-sol: En cas de travail habituel en sous-sol, les salariés concernés bénéficient par période de 2 mois d'un jour et 1/2 de congés à prendre dans les 2 mois suivants (1/2 journées possible).</p> <p>* Les salariés de Saran et Angoulême travaillant en rez-de-jardin continuent de bénéficier de ces dispositions</p>			<p>* Communion de l'enfant de l'intéressé ou du conjoint : 1 jour</p> <p>* Baptême civil ou religieux de l'enfant de l'intéressé ou du conjoint, du filleul de l'intéressé ou du conjoint : 1 jour</p> <p>* Permis de conduire auto ou moto (sur présentation de justificatifs): 2 x 1/2 journée</p>
GRÈVES DES TRANSPORTS	<p>Pour les utilisateurs des transports en commun, si le trafic assuré est < 50%:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés présents au moins 50% de la durée quotidienne théorique de travail voit sa journée compensée à hauteur de l'attendu journalier (les situations particulières pourront être étudiées). Limité à 3 jours de grève dans l'année <p>Pas de compensation pour les salariés absents (RTT, CP à poser ou récupération horaire à effectuer)</p>			
INTEMPÉRIES MANIFESTES AVEC ALERTE PRÉFECTORALE	<p>Pour les utilisateurs des transports en commun et/ou de véhicule motorisé.</p> <p>Le salarié présent au moins 50% de sa journée voit sa journée compensée à hauteur de l'attendu journalier. Limité à 1 jour par an</p>			



COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)



CET

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMES MM	SI2M
BÉNÉFICIAIRES	Salariés ayant 3 mois d'anciennetés	Tout salarié en CDI ayant au moins 12 mois d'ancienneté		Tout salarié en CDI ayant au moins 12 mois d'ancienneté
NOMBRE DE JOURS	22 jours par an dans la limite de 220 jours	18 jours par an (26 jours par an à compter de 55 ans) dans la limite de 230 jours.		22 jours par an (30 jours par an à compter de 58 ans).
ALIMENTATION EN JOURS	<ul style="list-style-type: none"> * Les jours de CP excédant les 20 jours ouvrés par an sachant que la 5ème semaine de CP annuels ne peut faire l'objet de monétarisation. * Les jours conventionnels pour ancienneté * Le 26ème jours de CP * Les jours de congé supplémentaire de fractionnement, * Les JRTT * Les jours de réductions horaires seniors cumulables dans la limite de 10 jours par an pour les salariés de plus de 60 ans * Les journées supplémentaires visées à l'accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein des Centres de Relations Clients et des Agences Commerciales 	<ul style="list-style-type: none"> * Les jours de CP excédant les 20 jours ouvrés par an sachant que la 5ème semaine de CP annuels ne peut faire l'objet de monétarisation. * Les jours conventionnels pour ancienneté * Les jours de congé supplémentaire de fractionnement, * Les JRTT * Les jours de réductions horaires seniors cumulables pour les salariés de + de 60 ans * Les crédits d'heures dans la limite de 6 jours par an . 		<ul style="list-style-type: none"> * Congés payés à l'exception des 4 premières semaines. * Congés payés pour fractionnement et/ou ancienneté * Tout ou partie des jours de RTT * Jours de repos acquis au titre d'heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire (crédits d'heures)
ALIMENTATION PAR CONVERSION D'ARGENT EN TEMPS DE REPOS	<ul style="list-style-type: none"> * Tout ou partie du 13ème mois; * Tout ou partie de l'allocation vacances * Tout ou partie de l'indemnité différentielle vacances. 	<ul style="list-style-type: none"> * Tout ou partie du 13ème mois; * Tout ou partie de la prime d'intéressement. 		<ul style="list-style-type: none"> * Tout ou partie du 13ème mois, * Tout ou partie de la prime vacances, * Tout ou partie de la prime d'intéressement.

CET

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	GROUPES FERMES MM	SI2M
UTILISATION	<p>* Utilisation légale des jours de CET.</p> <p>* Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits affectés sur le CET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour procéder à l'achat des cotisations d'assurances vieillesse - en complément de rémunération différée: versement sur PERCO dans la limite de 10 jours par an <p>* Dons de jours de repos : Les salariés volontaires ont la possibilité de renoncer à des jours précédemment épargnés sur leur CET pour alimenter le fond de solidarité mis en place par accord QVT.</p>	<p>* Utilisation légale des jours de CET.</p> <p>* Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits affectés sur le CET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour procéder à l'achat des cotisations d'assurances vieillesse - en complément de rémunération différée: versement sur PERCO dans la limite de 10 jours par an. 		<p>* Utilisation légale des jours de CET.</p> <p>* Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits affectés sur le CET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour procéder à l'achat des cotisations d'assurances vieillesse - en complément de rémunération immédiate (2 fois par an et sauf CP mis sur le CET) - en complément de rémunération différée: versement sur PERCO dans la limite de 10 jours par an.
ABONDEMENT	<p>* Jours de CET versés dans le PERCO, abondement de l'employeur selon montant valorisé:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 0 à 3000 €: de 35% dans la limite de 1050 € - de 3001 € à 6000 €: 10% dans la limite de 400 €. 	<p>* Congé de fin de carrière:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droits épargnés avant le 25/07/2011: 50% - Droits épargnés entre le 25/07/2011 et le 31/12/2017: 30 % dans la limite de trois mois (66 jours) - A compter du 01/01/18 (Maxi à 66 jours): <ul style="list-style-type: none"> -> Droits épargnés en 2018: 30 %; -> Droits épargnés en 2019: 20 %; -> Droits épargnés à partir du 1er janvier 2020: 15 %. <p>* Congés de création/reprise d'entreprise: Abondement spécifique de 15 % de jours épargnés utilisés pour indemniser tout ou partie du congé dans la limite de 3 mois.</p> <p>* Congé de fin carrière aménagée : Si accompagnement en formation de leur remplaçant ou de nouveaux arrivants pendant les 6 derniers mois d'activité, abondement de 11 jours.</p> <p>* Complément de rémunération différée : Transfert de 10 jours par an dans le PERCO: 100% des jours transférés dans la limite de 400€ par an.</p>		<p>* Congé de fin de carrière: 50 % sur les jours épargnés à partir de 50 ans.</p> <p>Cet abondement ne s'applique pas aux éléments de rémunération convertis en jours.</p>



HORAIRE VARIABLE



HORAIRE VARIABLE

	HUMANIS		MALAKOFF MÉDÉRIC				SI2M		
HORAIRE DE RÉFÉRENCE	35 h 05	37 h 31	35 h 00 / 4 jours	70 h 00 / 9 jours	36 h 30	38 h 30	36 h 30	37h15	
DUREE HEBDOMADAIRE DE RÉFÉRENCE (Jour solidarité inclus)	7 h 01 sur 4 jrs 7 h 48 sur 4,5 jrs (Jour solidarité inclus)	7 h 31	Selon accord salarié / manager		7 h 18	7 h 42	7 h 18	7 h 42	
DURÉE ANNUELLE DE RÉFÉRENCE	1582 h				1584,1 h	1586,2 h	1584 h		
RTT	0	15	0		10	21	12	23	
AMPLITUDE MAXI DE TRAVAIL JOURNALIER	10 h 00 (5 h 00 pour 1/2 journée)		10 h 00				10 h 00		
LIMITES JOURNALIÈRES (hors pause déjeuner)	Durées minimales de travail: - 4h pour une journée de travail - 2 h pour une demi-journée. -> Chaque séance de travail doit être > à 2 h. -> Possibilité de faire une journée continue (max 5h59)		Durée minimale de travail: 4h pour une journée de travail -> Après 6 h de travail continu interruption de 30mn. -> Temps partiels sur 5 jours: Durée minimum de travail au prorata. -> Possibilité de s'absenter en cours de journée si l'activité du service le permet sous réserve de l'autorisation préalable du manager.				Durée minimale: 3 h Durée minimale au prorata sur 5 jrs pour les temps partiels.		Durée minimale: 4 h Durée minimale au prorata sur 5 jrs pour les temps partiels.
HORAIRES RÉUNIONS / FORMATIONS	Réunions de service : 10 h 00 - 17 h 00 (prévenance 48h00) Autres réunions: Selon horaire concerté entre les participants		8 h 30 - 18 h 30				Réunions internes : 9 h- 18h30		
HORAIRES D'OUVERTURE DES BUREAUX	7 h 30 -19 h00 / 19 h 30 (différent selon les sites : + ou – ½ h matin ou après-midi)		7 h 30 - 19 h 00				7 h 30 - 19 h 00		

HORAIRE VARIABLE

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
MODE DE POINTAGE	Pointage avec badge ou système déclaratif temps de travail	Pointage avec badge ou système gestion du temps dans le cadre du télétravail	
PRÉSENCE	<p><u>Continuité de service</u> : concertation.</p> <p><u>Cas spécifiques</u>: Permanence avec roulement pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> * SOPRESA (Predica) : 8h00 / 18h00 * SOPRESA (La Médicale) : 9h00 / 17h30 * Humanis Service - Gestion Thelem : 8h30 / 18h00 * GPA : 8h30 / 17h30 * VAD (Vente à Distance) 9h00 / 18h00 (19h00 pour les salariés traitant des TNS et entreprise, sur justification de la nécessité et de manière privilégiée sur la base du volontariat) * Accueil des sites : 8h00 / 18h00 * Service aux immeubles & sécurité : 7h30 / 18h00 * Editique : A partir de 8h00 * Reprographie: 8h30 / 17h30. * Informatique : dans certains services compte tenu de la nature de l'activité * Ipsec : <ul style="list-style-type: none"> - 9h00 / 17h30 Activité téléphonique des services de gestion - 9h00 / 18h00 Standard téléphonique. - 7H30 Services généraux (présence d'un salarié nécessaire) * Service courrier : 8h00 au plus tard 	<p>Principes suivants sur l'organisation des horaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> * les besoins de présences dans les services liés aux clients internes doivent faire l'objet d'un diagnostic partagé entre le manager et l'équipe, * les managers ont la possibilité après concertation de requérir une présence minimale, le cas échéant dans le cadre de permanences entre 8h30 et 18h30. En cas de difficulté, arbitrage RH; 	
PAUSE DÉJEUNER	<p>Minimum 30 mn.</p> <p>En cas de non débadgeage : 2 h 00 décomptées.</p>	Minimum 30 mn	

HORAIRE VARIABLE

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
SOLDE DE TEMPS FLEXIBLE (Limites en fin de période de référence)	* Débit maximum cumulé fin de mois : 7 h 30 * Crédit maximum cumulé fin de mois : 15 h 00 (Pas d'écrêtage intermédiaire) Compteur non proratisé pour les temps partiels	* Débit maximum cumulé fin de semaine : 10 h 00 * Crédit autorisé fin de semaine : 35 h 00 Les dépassements des limites autorisé ne peut être qu'exceptionnel et font l'objet d'un suivi régulier par le manager. Compteur proratisé pour les temps partiels.	
RÉCUPÉRATION DE CRÉDIT HORAIRE	Nombre de jours de récupération / an : 13 - Possibilité de 2 jrs / mois - Prise en 1/2 journée autorisée - Ces jours peuvent être accolés à des congés ou RTT.	Nombre de jours de récupération / an : 10 - Possibilité de 2 jrs / mois - Prise en 1/2 journée autorisée	Possibilité de choix de récupération par ½ journée ou par journée entière avec accord préalable de la hiérarchie Limite : 2 jours / mois.
COMPTEURS TEMPS	Chaque salarié bénéficie d'un compteur débit crédit d'heures	Chaque salarié bénéficie d'un compteur débit crédit d'heures	
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	Voir horaires des métiers spécifiques	Voir horaires des métiers spécifiques	Voir horaires des métiers spécifiques



TEMPS PARTIEL



TEMPS PARTIEL

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M (accord de 2014 et avenant 2015)
BÉNÉFICIAIRES	Tous les salariés sauf cadres au forfait jours (possibilité forfait jours réduit)	Tous les salariés sauf cadres au forfait jours (possibilité forfait jours aménagé)	
ACCÈS / FORMALITÉS	<p>Demande écrite à la DRH 3 mois avant la date souhaitée du passage à temps partiel, précisant la formule de temps partiel choisie.</p> <p><u>Délai de réponse de la RH:</u> 6 semaines max</p>	<p>Demande écrite à son manager précisant la formule de temps partiel 3 mois avant le passage envisagé à temps partiel. Le manager transmet cette demande à la RH avec son avis.</p> <p><u>Délai de réponse de la RH:</u> 2 mois suivant la réception de la demande.</p>	
REFUS	Refus possible pour des raisons liées aux nécessités de fonctionnement du service (ex: nombre important de demande dans le même service pour le même jour)	<p>Refus possible pour des raisons liées aux nécessités de fonctionnement du service (Ex: nombre important de temps partiel le même jour).</p> <p>Critères de priorité applicables en cas de forte demande dans un même service pour le même jour:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les nécessités d'ordre familial (parents, grands-parents d'enfant de moins de 16 ans) ou médical, - les demandes formulées dans le cadre de la gestion des fins de carrières 	
FORMULES POSSIBLES	<p>91,43 % : Semaine de 4 jrs</p> <p>90,00 % : Alternance semaine 5 jrs et 4 jrs</p> <p>80,00 % : Semaine de 4 jrs</p> <p>50,00 % : Semaine de 5x 1/2 journée ou semaine de 2 jrs et 1/2 .</p> <p>Alternance semaine de 2 jrs et 3 jrs</p>	<p>90,00 %</p> <p>80,00 %</p> <p>70,00 %</p> <p>60,00 %</p> <p>50,00 %</p> <p style="text-align: center;">(Voir tableau)</p>	<p>Plusieurs formules en fonction de la durée hebdomadaire de 50% à 90%</p> <p style="text-align: center;">(Voir tableau)</p>

TEMPS PARTIEL (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M (accord de 2014 et avenant 2015)
FORMULES SUPPLÉMENTAIRES		Salariés à 36 h 30 -> 2 formules supplémentaires : - 82,20 % base temps plein : 30 heures réparties sur 5 jrs (6 h 00 / jr) - 87,67 % base temps plein : 32 heures réparties sur 5 jrs (8 h 00 / jr).	Salariés à 36 h 30 -> 2 formules supplémentaires : - 82,20 % base temps plein : 30 heures réparties sur 5 jrs (6 h 00 / jr) - 87,67 % base temps plein : 32 heures réparties sur 5 jrs (8 h 00 / jr).
RTT	91,43 % : 0 RTT 90,00 % : 13,5 jours de RTT 80,00 % : 12 jours de RTT 50,00 % : 7,5 jours de RTT	Le nombre de jour de RTT est calculé au prorata du temps de présence ou selon le nombre de jours travaillé dans la semaine	Le nombre de jour de RTT est calculé au prorata du temps de présence ou selon le nombre de jours travaillé dans la semaine

FORMULES PARTICULIÈRES

TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES (Semaines travaillées sur la base d'un temps plein à 36H30 ou à 38h30)

BÉNÉFICIAIRES		Tout salarié volontaire: - Avoir au moins un an d'ancienneté dans le groupe, - Avoir à sa charge un ou plusieurs enfant(s) en cours de scolarité et âgé(s) de moins de 16 ans
MODALITÉS		Périodes non travaillées: Vacances scolaires de Toussaint, Noel, Hiver, Printemps. 5 jours ouvrés non travaillés par période, soit un total de 20 jours par an. Calendrier par avenant établi pour un an. Cumul possible avec formule TP 80 %
HEURES SUPPLÉMENTAIRES		Possible sauf si formule à 80%
RÉMUNÉRATION		Salaires mensuels calculés indépendamment de l'horaire réel du mois. Montant égal à 92,31% de la rémunération mensuelle brute qui serait perçue si temps complet

FORFAIT-JOURS A TEMPS RÉDUIT

TAUX D'ACTIVITÉ A TEMPS RÉDUITS PROPOSÉS POUR LES FORFAIT-JOURS	<ul style="list-style-type: none"> 80 % : Semaine de 4 jours (soit 167 jours annuels de travail) et 14 jours de RTT 60 % : Semaine de 3 jours (soit 125 jours annuels de travail) et 10 jours de RTT 		
--	--	--	--

TEMPS PARTIEL (Suite)

MALAKOFF MÉDÉRIC SI2M TABLEAU DÉTAILLÉ DES DIFFÉRENTES FORMULES

Formules MM & SI2M	5 jours de durée réduite		32 h sur 4 jours		Tps partiel annualisé		Mi-temps 50%		60%		80%		90% 1 sem / 2	
	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30
Durée hebdomadaire choisie à temps plein	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30	36h30	38h30
Taux d'activité	82,20%	77,92%	87,67%	83,12%	82,20%	77,92%	50%	50%	60%	60%	80%	80%	90%	90%
Nombre d'heures hebdomadaires	30h	30h	32h	32h	30h sur 4 semaines		18h15	19h15	21h54	23h06	29h12	30h48	32h51	34h39
Nombre d'heures journalières	6h	6h	8h	8h	8h les semaines travaillées		3h39 ou 7h18	3h51 ou 7h42	7h18	7h42	7h18	7h42		
Nombre RTT	9	20	8	16	7,5	15	9 ou 5	20 ou 10	5,5	11	7,5	15	8,5	17



MATERNITÉ / ADOPTION



CONGÉ MATERNITÉ

		HUMANIS		MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
Situation avant accouchement	Naissance de :	Avant l'accouchement	Après l'accouchement	A répartir avant ou après l'accouchement	A répartir avant ou après l'accouchement
0 ou 1 enfant	1 enfant	6 semaines	14 semaines	18 semaines	18 semaines
2 enfants ou plus	1 enfant	8 semaines	20 semaines	18 semaines	18 semaines
Quel que soit le nombre d'enfants	2 enfants	12 semaines	22 semaines	34 semaines	34 semaines
	3 enfants ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines	46 semaines

CONGÉ D'ADOPTION

		HUMANIS		MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
Situation avant adoption	Adoption de :	Congé à dater de l'arrivée dans le foyer		Congé à dater de l'arrivée dans le foyer	Congé à dater de l'arrivée dans le foyer
0 ou 1 enfant	1 enfant	14 semaines		10 semaines	10 semaines
2 enfants ou plus	1 enfant	20 semaines		18 semaines	18 semaines
Quel que soit le nombre d'enfants	2 enfants ou plus	22 semaines		22 semaines	22 semaines



AUTRES AVANTAGES / DIVERS



AUTRES AVANTAGES / DIVERS

MATERNITÉ / PATERNITÉ

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
CONGES MATERNITÉ	Voir Maternité-Adoption	Voir Maternité-Adoption	Voir Maternité-Adoption
MATERNITÉ ADOPTION RÉDUCTION HORAIRE	<p>A compter de la production du certificat de grossesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariée à l'horaire : 1h / jour 2h / jour dès le 6ème mois de grossesse. - Salariée au forfait-jours: 2 jours / mois. <p>A l'expiration du congé maternité ou d'adoption, les salariées bénéficient durant 3 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariée à l'horaire : 1h / jour - Salariée au forfait-jour : 2 jours / mois. <p>Salariées à temps partiel: au prorata de leur taux d'activité.</p>	<p>A compter de la production du certificat de grossesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariée à l'horaire : 1h / jour 2h / jour dès le 6ème mois de grossesse. - Salariée au forfait-jours: 2 jours / mois. <p>A l'expiration du congé maternité ou d'adoption, les salariées bénéficient durant 3 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariée à l'horaire : 1h / jour - Salariée au forfait-jour : 2 jours / mois. 	<p>A compter de la production du certificat de grossesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariée à l'horaire : 1h / jour 2h / jour dès le 6ème mois de grossesse. - Salariée au forfait-jours: 2 jours / mois. <p>A l'expiration du congé maternité ou d'adoption, les salariées bénéficient durant 3 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariée à l'horaire : 1h / jour - Salariée au forfait-jour : 2 jours / mois.
MATERNITÉ AMÉNAGEMENT HORAIRE DE TRAVAIL PMA			<p>Compte tenu des contraintes induites par les traitements ou hospitalisation pour la Procréation Médicalement Assistée, l'organisation du travail des salariées concernées sera facilitée.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crédit horaire de 10 h (max) par traitement (justificatifs médicaux) - Utilisable sur les mois concernés par le traitement - Limite de 3 traitements / an
CONGÉ PATERNITÉ	<p>10 jours ouvrés rémunérés intégralement 18 Jours calendaires en cas de naissances multiples</p>	<p>11 jours consécutifs rémunérés intégralement 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples</p>	<p>11 jours consécutifs 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples</p> <p>Le salarié ayant plus d'un an de présence à la date de naissance de l'enfant reçoit une allocation destinée à compléter les IJ de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net.</p>

AUTRES AVANTAGES / DIVERS

SENIORS

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
RÉDUCTIONS HORAIRE SENIORS	<p>* Salariés > 60 ans: - A l'horaire: 2h30 / semaine - Au forfait-jour: 1 jour / mois</p> <p>* Salariés > 63 ans: - A l'horaire: 5h / semaine - Au forfait-jour: 2 jours / mois</p> <p>* Reportable d'un mois sur l'autre. * Cumulables dans la limite de 10 jours pour versement sur le CET * Possibilité de travailler 4 jours / semaine sur la base de 35 h hebdomadaire (salariés au forfait-jour: passage obligatoire à l'horaire pour bénéficier de cette mesure) (Accord GPECC)</p> <p>Groupes fermés : - Ex NT: Salariés > 58 ans bénéficient d'une réduction horaire de 2h30 / semaine au titre de l'accord sénior de 2012. - Ex GIE Vauban Humanis: Salariés > 60 ans bénéficiaires de l'accord sénior du 7/12/2012.</p>	<p>* Salariés > 60 ans: - A l'horaire: 2h30 / semaine - Au forfait-jour: 1 jour / mois</p> <p>* Salariés > 63 ans: - A l'horaire: 5h / semaine - Au forfait-jour: 2 jours / mois</p> <p>* Reportable d'un mois sur l'autre.</p> <p>* Salariés > 58 ans: Possibilité de travailler 4 jours / semaine sur la base de 35 h ou 70 h sur 2 semaines réparties sur 9 jours.</p>	<p>* Salariés > 60 ans: - A l'horaire: 2h30 / semaine - Au forfait-jour: 1 jour / mois</p> <p>* Salariés > 63 ans: - A l'horaire: 5h / semaine - Au forfait-jour: 2 jours / mois.</p>
DISPENSE D'ACTIVITÉ	<p>Durée: 3 mois rémunérés Base rémunération: salaire moyen mensuel des 12 derniers mois (salaire de base + ancienneté). Conditions: - s'engager à prendre sa retraite au plus tard au dernier jour du mois de ses droits à liquidation de sa retraite à taux plein et joindre copie relevé CNAV; - Informer la DRH 12 mois au minimum avant la date de liquidation de sa retraite à taux plein (pour un départ au plus tard dans les 12 mois après le 31/07/2020).</p> <p>Monétisation possible par mois entier (limitée à 2 mois) versée sous forme de prime exceptionnelle en même temps que l'IDR (sauf demande du salarié 3 mois avant la date de départ effectif).</p>		

AUTRES AVANTAGES / DIVERS

SENIORS (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
<p>RETRAITE PROGRESSIVE</p>	<p>Bénéficiaires: Tous salariés éligibles au dispositif (les salariés au forfait-jours seront soumis à un décompte horaire). L'entreprise s'efforcera de répondre favorablement à toute demande de salarié demandant de bénéficier de la retraite progressive à temps partiel, dans les conditions fixées par le code de la sécurité sociale.</p> <p>Mesures : - Versement d'une prime (montant de 1 PMSS minimum à 1 mois de salaire - base + ancienneté), calculée au prorata de l'ancienneté du salarié selon les conditions du calcul de l'indemnité de Départ en Retraite.</p> <p><u>Exemple:</u> Si IDR à 100% , prime = 1 mois Si IDR = 5,6 mois sur 9 mois, prime = 5,6/9ème de 1 mois</p> <p>Versement simultané à celui de l'IDR sauf si demande 3 mois avant la date de départ effectif sous forme d'acompte (ne rentrera pas dans la base de calcul de l'IDR)</p> <p>- Maintien possible du calcul de ses cotisations au titre du régime de retraite de base de la sécurité sociale et complémentaire ARRCO - AGIRC sur la base d'un temps plein avec prise en charge de la part employeur (répartition Humanis en vigueur).</p>	<p>L'entreprise s'engage à étudier favorablement les demandes</p>	

AUTRES AVANTAGES / DIVERS

SENIORS (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE	<p>CCN DES IRC (art 17)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une part fixe égale à 2 mois de salaire brut de référence (=1/12ème des appointements annuels, 13ème mois, prime de vacances, d'assiduité ou de gratification incluses) - une part variable égale à 1/6ème de mois du salaire brut de référence par année d'ancienneté, l'ancienneté étant décomptée jusqu'à 65 ans même si le salarié quitte l'entreprise à un âge antérieur. Pour les deux parts dans la limite de 9 mois brut de salaire. <p>CCN du courtage d'assurances et/ou de réassurances (SOPRESA)</p>	<p>CCN DES IRC (art 17) / Majoration</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une part fixe égale à 2 mois de salaire brut de référence (=1/12ème des appointements annuels, 13ème mois, prime de vacances, d'assiduité ou de gratification incluses) - une part variable égale à 1/6ème de mois du salaire brut de référence par année d'ancienneté, l'ancienneté étant décomptée jusqu'à 65 ans même si le salarié quitte l'entreprise à un âge antérieur. <p>Pour les deux parts dans la limite de 9 mois brut de salaire</p> <p>Majoration de 23 % appliquée sur le montant brut de l'indemnité de départ en retraite résultant de l'application des règles conventionnelles posées pour son calcul.</p> <p>Bénéficiaires : Les salariés prenant leur retraite au plus tard le 1er jour du trimestre qui suit la date à laquelle ils peuvent prétendre à une retraite du régime de base à taux plein.</p> <p>Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Année 2018: Information par écrit de l'employeur 2 mois avant l'échéance de cessation d'activité. - Dès 2019: Notification écrite 12 mois avant l'échéance de cessation d'activité. <p>Joindre la copie : - décompte individuel de trimestres validés et du récépissé de dépôt de la demande fourni par la CNAV attestant de la date de liquidation</p>	<p>CCN DES IRC (art 17) / Majoration</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une part fixe égale à 2 mois de salaire brut de référence (=1/12ème des appointements annuels, 13ème mois, prime de vacances, d'assiduité ou de gratification incluses) - une part variable égale à 1/6ème de mois du salaire brut de référence par année d'ancienneté, l'ancienneté étant décomptée jusqu'à 65 ans même si le salarié quitte l'entreprise à un âge antérieur. <p>Pour les deux parts dans la limite de 9 mois brut de salaire</p> <p>Majoration de 23 % appliquée sur le montant brut de l'indemnité de départ en retraite résultant de l'application des règles conventionnelles posées pour son calcul.</p> <p>Bénéficiaires : Les salariés prenant leur retraite au plus tard le 1er jour du trimestre qui suit la date à laquelle ils peuvent prétendre à une retraite du régime de base à taux plein.</p> <p>Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Année 2018: Information par écrit de l'employeur 2 mois avant l'échéance de cessation d'activité. - Dès 2019: Notification écrite 12 mois avant l'échéance de cessation d'activité. <p>Joindre la copie : - décompte individuel de trimestres validés et du récépissé de dépôt de la demande fourni par la CNAV attestant de la date de liquidation</p>

AUTRES AVANTAGES / DIVERS

SENIORS (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE AVANCES	<p>Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la demande du salarié - s'engager à prendre sa retraite au plus tard au dernier jour du mois de ses droits à liquidation de sa retraite à taux plein et joindre copie relevé CNAV; - Informer la DRH 12 mois au minimum avant la date de liquidation de sa retraite à taux plein (pour un départ au plus tard dans les 12 mois après le 31/07/2020). <p>Montant: 50 à 75 % de l'IDR</p> <p>Versement: sous forme d'acompte (reprise à venir sur solde de l'IDR avec paiement des cotisations sociales) 1 an avant date de sortie des effectifs (au plus tôt)</p>	<p>Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la demande du salarié <p>Montants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande formulée 2 ans avant le départ à la retraite: <ul style="list-style-type: none"> * 1 versement de 33% de l'IDR estimée 24 mois avant son départ * un 2ème versement de 33 % de l'IDR estimée 12 mois avant son départ. - Demande formulée 1 ans avant la date de départ : <ul style="list-style-type: none"> * 1 versement de 33% de l'IDR estimée 12 mois avant son départ. 	
DÉPART A LA RETRAITE PRIMES		<p>Prime de déclaration de départ à la retraite</p> <p>Conditions: Informer l'employeur de son départ à la retraite 16 mois avant la date effective.</p> <p>Montant: 300 € bruts</p>	

FRAIS DE SANTÉ / PRÉVOYANCE

FRAIS DE SANTÉ	Voir comparatif
PRÉVOYANCE	Voir comparatif

AUTRES AVANTAGES / DIVERS

AUTRES

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
CP, RTT SUPPLÉMENT.	<p>Groupes fermés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ex GIE Vauban Humanis: salariés bénéficiant d'une journée par mois pour un temps plein pour exercer une activité associative externe à Humanis et bénévole (accord senior du 7/12/2012) 	<p>Groupes fermés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les ex Malakoff ayant plus de 20 ans d'ancienneté qui bénéficiaient, en application des dispositions de l'ex AGM, d'une durée hebdomadaire réduite de 36 h 30 à 36h15 minutes et d'1 jour de RTT supplémentaire continuent à être maintenus sur ce dispositif s'il reste à 36h30. + de 20 ans d'ancienneté à temps partiel : un jour de RTT supplémentaire 	<p>1 RTT supplémentaire pour 20 ans d'ancienneté</p> <p><u>Ancienneté</u> : Période effectuée au sein de SI2m avec reprise de celle acquise à l'ex AGM, à l'ex AGGM, continues ou discontinues et les périodes accomplies dans d'autres institutions antérieurement à une fusion, regroupement, reprise d'activité.</p>
<p>TEMPS PARTIEL</p> <p>COTISATIONS RETRAITES BASE TEMPS PLEIN</p>	<p>Eligibilité: Salarié à temps partiel</p> <p>Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la demande - Cotisations supplémentaires à la charge intégral du salarié (parts salariale et patronale). <p>Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrée en vigueur le 1er jour du mois suivant l'accord signé - Dénonciation par écrit (entrée en vigueur idem ci-dessus) <p>* Salariés > 59 ans à temps partiel : Financement uniquement de la part salariale des cotisations supplémentaires selon répartition Humanis</p> <p><u>Groupe fermé:</u> Ex GTI: Financement uniquement de la part salariale des cotisations supplémentaires.</p>	<p>Eligibilité: Salarié à temps partiel</p> <p>Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la demande - Part salariale uniquement à charge du salarié selon répartition en vigueur. 	<p>Eligibilité: Salarié à temps partiel</p> <p>Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la demande - Part salariale uniquement à charge du salarié selon répartition en vigueur.

AUTRES AVANTAGES / DIVERS

AUTRES (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
MÉDAILLE DU TRAVAIL		<p>A compter du 01/01/18 :</p> <p>Salariés de l'UES MM justifiant d'une médaille du travail pour 20, 30, 35 ou 40 d'ancienneté au sein de l'une des entités constitutives du groupe MM, octroi d'une prime:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 440 € pour 20 ans d'ancienneté - 880 € pour 30 ans d'ancienneté - 1100 € pour 35 ans d'ancienneté - 1650 € pour 40 ans d'ancienneté <p>La médaille est frappée et gravée au frais de l'employeur</p>	<p>A l'occasion d'une remise de médaille du travail pour 20, 30, 35 et 40 ans de service : 1 jour de congé.</p> <p>Salariés justifiant de 30 ans de service: allocation équivalente à 1/2 mois de salaire brut , non imposable et non soumise à cotisations (si remise de médailles du travail)</p>
PRIME DE TRANSPORT	<ul style="list-style-type: none"> - 60% des titres d'abonnement (base des tarifs de 2ème classe) - Salariés en situation de handicap dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun: Indemnité de 16,50€ nets / mois 	<ul style="list-style-type: none"> - 50% des titres d'abonnement (1 trajet minimum dans la période). <p><u>Groupe fermé Quatrem</u> (transfert au 01/01/16 dans l'AMA): 75% brut de l'abonnement pour Paris-IDF et 50% hors IDF et Province.</p> <p><u>Groupe fermé ex Malakoff</u>: utilisation d'un moyen de transport individuel et présence à l'effectif au 30/09/2019 : prime de transport légale de 3,51 nets et prime de transport forfaitaire de 18€ nets.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 50% des titres d'abonnement (base des tarifs de 2ème classe) - Frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail remboursés par l'employeur sur justificatif

AUTRES AVANTAGES / DIVERS

AUTRES (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
ACHAT VÉLO ÉLECTRIQUE	<p>Jusqu'au 01/07/2019 : Aide plafonné à 25% du prix d'achat dans la limite de 400€ brut (soumis cotisations sociales et fiscalement imposable).</p>		
INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE POUR TRAJET A VELO	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité kilométrique : 0,25 € / kilomètre. - Exonération de cotisations d'origine légale ou conventionnelle et d'impôt sur le revenu à hauteur d'un plafond de 200€ / an / salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité kilométrique : 0,25 € / kilomètre. - Exonération de cotisations d'origine légale ou conventionnelle et d'impôt sur le revenu à hauteur d'un plafond de 200€ / an / salarié. <p align="center">Accord de NAO 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité kilométrique : 0,25 € / kilomètre. - Limité à 200 € / an <p align="center">Accord NAO 2016</p>
TICKETS RESTAURANT	<p>Bénéficiaires: Salariés des sites sans accès à un restaurant d'entreprise ou interentreprises (y compris outremer)</p> <p>Valeur: 9,05 € au 1er juillet 2018</p> <p>Prise en charge employeur: 60% maximum de la valeur des tickets.</p>		



HEURES SUPPLÉMENTAIRES ASTREINTES



HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES

ASTREINTES

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M	
MODALITÉS		<p>-Fixation par les managers -Validation par la DRH</p> <p>Sont définis précisément: * les dates et heures de début et de fin d'astreinte, * les délais d'intervention du personnel d'astreinte.</p>	<p>Astreintes régulières -Fixation par le responsable hiérarchique -Validation par le responsable d'entité</p> <p>Effectif requis: 8 à 12 ETP / équipe d'astreinte</p> <p>Durée: 7 jours continus (semaine complète ou 4 et 3 jours sur 2 semaines): * Applications dites critiques : - du lundi au vendredi de 19h00 à 7h30 - le samedi, dimanche, jour férié de 7h30 le samedi à 7h30 le lundi * Applications non critiques : - du lundi au vendredi de 19h00 à 23h00 de 5h00 à 7h30, - Samedi dimanche & jours fériés : de 7h30 à 18h00.</p> <p>Si le jour férié tombe un lundi; le premier jour d'astreinte s'effectuera de 7h30 à 18h.</p> <p>Applications critiques : Ensemble des applications assurant le déroulement des processus métiers critiques du groupe et dont l'indisponibilité pourrait entraîner la dégradation plus ou moins importante de l'activité, voir une cessation complète de celle-ci.</p>	<p>Astreintes exceptionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fréquence et durée: Définies par les responsables hiérarchiques • Limitées à 30 jours / trimestre / salarié.
PLANIFICATION	<ul style="list-style-type: none"> • Délai prévenance: 15 jours • Circonstances exceptionnelles: 1 jour franc 	<ul style="list-style-type: none"> • Délai prévenance: 15 jours • Circonstances exceptionnelles: 1 jour franc 	<ul style="list-style-type: none"> - Semestrielle - Délai prévenance: 1 mois avant le début du semestre <p>2 périodes maximum / salarié accolées sur 3 mois glissants (hors périodes exceptionnelles: vacances scolaires ou absences imprévues).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Délai prévenance: 15 jours • Circonstances exceptionnelles: 1 jour franc

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES

ASTREINTES (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M	
INDEMNISATION	<p>* Temps d'astreinte :</p> <ul style="list-style-type: none"> Direction Ressources: <ul style="list-style-type: none"> - Volume mensuel d'astreinte : 108 heures - Prime forfaitaire: 300 € bruts / mois. - Maintien du versement de la prime forfaitaire durant absence < 90 jours. - Heures effectuées au-delà du volume mensuel de 108h: Forfait 4 € bruts / heure (calculées et indemnisées en janvier de l'année N+1) DSI et autres directions: <ul style="list-style-type: none"> - Semaine: 20 % du taux horaire de base du salarié (Minimum 4 € bruts /heure) - Week-end, jours fériés, pont et jours de fermeture de l'entreprise: 25 % du taux horaire de base (Minimum 5 € bruts /heure) 	<p>* Temps d'astreinte :</p> <p>Nuit (jours ouvrés) : 80 € brut /12h00</p> <p>Week-end (samedi et/ou dimanche): 130 € brut / jour</p>	<p>* Temps d'astreinte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 950 € bruts pour la durée hebdomadaire. - Si absence imprévue proratisation de la prime : <ul style="list-style-type: none"> ->105 € bruts par période effectuée de 19h à 7h30 ->210 € bruts pour le samedi, dimanche, jours fériés. 	<p>* Temps d'astreinte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les 3 premières heures: Forfait 76,60 € bruts - Les suivantes: 50 % du taux horaire de base du salarié
	<p>* Temps d'intervention (y compris temps de déplacement assimilé à du travail effectif):</p> <ul style="list-style-type: none"> - décompté à hauteur de la durée effective de l'intervention - Du lundi au vendredi en dehors des horaires d'ouverture des bureaux et au-delà du cadre de la durée hebdomadaire de travail : <ul style="list-style-type: none"> 125 % les 8 premières heures 150 % pour les heures suivantes. 	<p>* Temps d'intervention (y compris temps de déplacement assimilé à du travail effectif).</p> <p>Salariés au forfait-jour: Dédution du nombre de jours annuels sur la base suivante: Intervention inférieur ou égal à 4 h : 1/2 journée; * intervention supérieur à 4 h : 1 jours.</p>	<p>* Temps d'intervention (y compris temps de déplacement assimilé à du travail effectif):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heures travaillées sur base déclarative validé par responsable. - Rémunérées avec la même majoration que les heures supplémentaires (cumulée avec le forfait). <p>Interventions de nuit: Durée cumulée des interventions < 1 h: payée sur la base d'1h pleine.</p>	<p>* Temps d'intervention (y compris temps de déplacement assimilé à du travail effectif):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heures travaillées sur base déclarative validé par responsable. <p>Salariés à l'horaire: Rémunérées avec la même majoration que les heures supplémentaires (cumulée avec le forfait).</p>

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES

ASTREINTES (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M	
INDEMNISATION (SUITE)	<p>* Temps d'intervention (suite):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le samedi, jour de pont ou de fermeture de l'entreprise au-delà du cadre de la durée hebdomadaire de travail : <ul style="list-style-type: none"> 125 % les 8 premières heures (minimum 22 € /heure) 150 % les suivantes - Dimanche et/ ou jour férié : Rémunérées à 200 %. - Intervention de nuit (entre 21h et 6h) : Rémunérées 200%. <p>Disposition spécifique pour les forfaits jours : le temps d'intervention pour les salariés aux forfaits jours sont rémunérés à l'heure pendant les astreintes dans les conditions ci-dessus; ils sont considérés hors forfait durant cette période.</p> <p>* Déplacements: A défaut de véhicule de service, frais pris en charge selon modalités en vigueur au sein de l'UES HUMANIS</p> <p>Respect du temps de repos légal de 11h: Le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention (sauf si bénéfice intégral avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continu: 11 heures consécutives pour le repos quotidien et 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire)</p>	<p>* Temps d'intervention (suite):</p> <p>* Déplacements:</p> <ul style="list-style-type: none"> - déplacement de nuit: Recours à un taxi remboursé par l'entreprise, - déplacements de jour: Recours à un taxi remboursé par l'entreprise ou moyens personnels remboursés selon barème en vigueur. 	<p>* Temps d'intervention (suite):</p> <p>Déplacements:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indemnisation frais kilométriques domicile-lieu d'intervention selon barème en vigueur - En cas de nécessité: recours à taxi et/ou nuitée d'hôtel pris en charge par l'entreprise selon barème en vigueur <p>Respect du temps de repos légal de 11h: Si impossibilité des 11h entre intervention et prise de poste le lendemain, journée re créditée du différentiel qui n'a pu être réalisé.</p>	<p>* Temps d'intervention (suite):</p> <p>Salariés au forfait-jour: Cumul de l'indemnité de l'astreinte et:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail sur site ou à distance en semaine après 19h: 76,60 € Prime du soir quel que soit le nombre d'heures - Travail sur site ou à distance le samedi: 76,60 € Prime du soir +Récupération temps travaillé - Travail sur site ou à distance le dimanche, jours RTT employeur ou fériés : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Soit récupération majorée: 1 jour pour 1/2 journée travaillée, 1,5 jour pour 1 journée, 2 jours pour 1 dimanche/jour férié ✓ Soit récupération temps travaillé + prime majoration récupération (1/132 x(base brute mensuelle + ancienneté +1/12))

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES / COMPLÉMENTAIRES

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
EXCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés au forfait-jours - Salariés en débit horaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés au forfait-jours - Salariés à temps partiel - Salariés bénéficiant d'une réduction horaire (RQTH, femme enceinte, salarié âgé de + de 60 ans ou 63 ans) 	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés au forfait-jours
PLANIFICATION	<p>- Information des IRP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultation fin année N pour les heures supplémentaires prévisionnelles de l'année N+1 - Bilan trimestriel aux IRP des heures réalisées 	<p>- Information préalable des IRP :</p> <p>Nombre de salariés concernés, éléments chiffrés permettant d'apprécier la charge de travail à traiter dans le cadre de ces heures supplémentaires et le motif à l'origine de cette charge de travail.</p> <p>Délai de prévenance: 15 jours (Sauf exception)</p>	<p>- Information préalable des IRP :</p> <p>Nombre de salariés concernés, éléments chiffrés permettant d'apprécier la charge de travail à traiter dans le cadre de ces heures supplémentaires et le motif à l'origine de cette charge de travail.</p> <p>Délai de prévenance: 15 jours (Sauf exception)</p>
DÉCOMPTE	<p>Heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail réalisée par le salarié (incidence arrêt maladie, débit horaire ou prise jour RTT).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sauf travail le samedi - Réalisé sur la semaine civile, sans compensation d'une semaine sur l'autre 	<p>Heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail réalisée par le salarié (incidence arrêt maladie, débit horaire ou prise jour RTT).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé sur la semaine civile, sans compensation d'une semaine sur l'autre 	<p>Heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail réalisée par le salarié (incidence arrêt maladie, débit horaire ou prise jour RTT).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé sur la semaine civile, sans compensation d'une semaine sur l'autre
CONTINGENT D'HEURES	<p>Salariés à l'horaire: 130 h supplémentaires /an /salarié.</p> <p>Si >90h / an / salarié, consultation spécifique obligatoire des IRP.</p>		<p>Salariés à l'horaire : 220 h supplémentaires / an /salarié</p>
HEURES COMPLÉMENTAIRES	<p>Eligibles : Salariés à temps partie</p> <p>Versement: mois suivant la réalisation.</p> <p>Limitation: 1/10ème de la durée mensuelle contractuelle de travail.</p>		

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES / COMPLÉMENTAIRES (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
INDEMNISATION	<ul style="list-style-type: none"> • Assiette: salaire de base • Majorations heures supplémentaires : 25 % pour les 8 premières 50 % les heures suivantes • Majoration heures complémentaires (temps partiel) : 10%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assiette: salaire effectif (base + primes) • Majorations heures supplémentaires : 25 % pour les 8 premières 60 % les heures suivantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Assiette: salaire effectif (base + primes) • Majorations heures supplémentaires : 25 % pour les 8 premières 50 % les heures suivantes
TRAVAIL SAMEDI, JOUR FÉRIÉ JOUR DE FERMETURE JOUR DE NUIT	<ul style="list-style-type: none"> • Travail régulier le samedi: La répartition de l'horaire de travail hebdomadaire sur 5 jours de la semaine intègre le samedi; Le jour de repos hebdomadaire est octroyé de manière à permettre aux salariés de bénéficier de 2 jours de repos consécutifs. • Travail exceptionnel le samedi (Volontariat): (Heures payées indépendamment des durées de travail réalisées et des absences de la semaine de référence) * Salariés à temps plein sous régime horaire: - 125 % les 8 premières heures - 150% les suivantes Montant minimum: 23 € / heure travaillée. * Salariés à temps partiel (heures complémentaires le samedi) : - 125% Montant minimum: 23 € / heure travaillée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail exceptionnel le samedi (Volontariat): (Demande expresse du manager et base volontariat) * Salariés à temps plein sous régime horaire: - 175 % / heure effectuée - Prime de panier de 15,37 € bruts - Prime forfaitaire de 50 € bruts. Montant minimum: 220 € pour une journée (Salaire + majoration + prime forfaitaire) Prorata en fonction du nombre d'heures réalisées. A la demande: Possibilité de transformer l'indemnisation (tout ou partie) en jours de repos compensateur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail exceptionnel de nuit (entre 21h et 6h) ou un dimanche: - 187,5 % pour les 8 premières heures - 125 % les suivantes + repos compensateur égal à 25 % • Heures effectuées un jour férié: 150 % les 8 première heures 200 % les suivantes. • Heures effectuées un jour de RTT: De jour: - 150 % pour les 8 premières heures - 175 % les heures suivantes De nuit (21h00 - 6h00): - 212,5 % pour les 8 premières heures - 250 % les heures suivantes

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES / COMPLÉMENTAIRES (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
<p>TRAVAIL</p> <p>SAMEDI, JOUR FERIÉ JOUR DE FERMETURE JOUR DE NUIT (SUITE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Travail exceptionnel le samedi (Volontariat): (suite)</u> <p>* Salariés au forfait-jours :</p> <p>Soit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - une 1/2 journée ou une journée de récupération en fonction du temps de travail effectué, majorée de 25%. - une 1/2 journée de récupération pour une 1/2 journée commencée ou une journée de récupération pour plus d'une 1/2 journée commencée sans majoration et un paiement de la majoration de 25% <ul style="list-style-type: none"> • <u>Travail le dimanche et/ou jours fériés</u> <p>* Salariés au régime horaire</p> <p>Soit</p> <ul style="list-style-type: none"> - rémunération au taux normal et temps équivalent de récupération, - majoration des heures à 200 %. <p>* Salariés au forfait-jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/2 journée de récupération pour une 1/2 journée commencée ou 1 journée de récupération pour plus d'une 1/2 journée commencée rémunérée au taux normal et ouvrant droit à un temps équivalent de récupération; - 1/2 journée de récupération pour une 1/2 journée commencée ou une journée de récupération pour plus d'une 1/2 journée commencée rémunérée à 200 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Travail exceptionnel le samedi (Volontariat): (suite)</u> <p>* Salariés au forfait-jours :</p> <p>Soit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour de repos compensateur (à prendre en priorité le lundi suivant) + prime d'un montant brut de 75 % du salaire journalier - paiement journée à 175 % avec renonciation au jour de repos (non cumulable avec la majoration de 10 % du dépassement du forfait -jours) 	

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES / COMPLÉMENTAIRES (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
REPOS COMPENSATEUR		<ul style="list-style-type: none"> 100 % pour chaque heure supplémentaire faite au-delà du contingent annuel (contrepartie obligatoire) Information sur le bulletin de paie dès que le nombre atteint 7h00 Mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans une délai max de 2 mois. Si non demandé, l'employeur doit veiller à sa prise dans 1 délai maxi d'un an Salariés au forfait-jours travaillant le samedi : 1 jour de repos compensateur à prendre en priorité le lundi suivant 	<ul style="list-style-type: none"> Information des salariés avec le bulletin de paie, dès que le nombre atteint 7h00 Mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans une délai max de deux mois après son ouverture.



SPÉCIFICITÉS PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES AGENCES & BOUTIQUES



PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES

CHAMP D'APPLICATION

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC			
		POLE 3932	Plateforme CICAS	Plateforme commerciale Ex A3M	Plateforme commerciale Ex MMS
FONCTIONS VISÉES	Fonction des Centre de Relations Clients Assurances de Personnes, Retraite, Cicas et Sopresa: - Interlocutions Clients - Conseils Relations Clients - Téléconseillers santé/prévoyance - Chargés d'Expertises Relations Clients	Pôle 3932 des directions assurances et retraite quel que soit le site d'activité : - St Jean de braye, - Angers, - St Quentin en Yvelines, - Saint Etienne, - Metz	Fonctions des plateformes CICAS	- VAD individuel - VAD collective	- VAD individuel - PFT RDV

TEMPS DE TRAVAIL

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	Durée de travail théorique hors pauses: * 33h50 pour 37h35 de travail hebdomadaire * 31h20 pour 35h05 de travail hebdomadaire sur 5 jours * 28h13 pour 35h05 de travail hebdomadaire sur 4,5 jours	Durée de travail théorique hors pauses : * 34h00 pour 36h30 de travail hebdomadaire * 36h00 pour 38h30 de travail hebdomadaire	Durée de travail théorique hors pauses : * 34h00 pour 36h30 de travail hebdomadaire * 36h00 pour 38h30 de travail hebdomadaire	Durée de travail théorique hors pauses : * 34h00 pour 36h30 de travail hebdomadaire * 36h00 pour 38h30 de travail hebdomadaire	Durée de travail théorique hors pauses : * 34h00 pour 36h30 de travail hebdomadaire
OUVERTURES A LA CLIENTÈLE	- Horaires: <ul style="list-style-type: none"> • Du lundi au vendredi * de 8h00 à 18h00 CRC Sopresa et Assurance de Personnes International * de 8h30 à 18h00 CRC Assurance de Personnes; * 8h30 à 17h30 CRC Retraite * de 8h30 à 18h00 Plateformes CICAS; * de 9h00 à 18h00 CRC GPA. 	- Horaires: <ul style="list-style-type: none"> • Du lundi au vendredi: * 8h30 à 17h30 3932 AMA 3932 AMR • Le samedi: * 9h00 à 18h00 Clients Grands Comptes. 	- Horaires: <ul style="list-style-type: none"> • Du lundi au vendredi: * 8h30 à 18h00 	- Horaires: <ul style="list-style-type: none"> • Du lundi au vendredi: * 8h30 à 18h30 VAD individuel * 9h00 à 18h00 VAD collective 	- Horaires: <ul style="list-style-type: none"> • Du lundi au samedi: * Lundi au jeudi: 8h30 à 19h00 VAD individuel & PFT RDV * Vendredi: 9h00 à 18h00 VAD individuel & PFT RDV * Samedi: 9h00 à 16h00 VAD individuel

PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES

TEMPS DE TRAVAIL (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC			
		POLE 3932	Plateforme CICAS	Plateforme commerciale Ex A3M	Plateforme commerciale Ex MMS
PLANNINGS	<p>Planification prévisionnelle:</p> <p>* Trimestrielle: CRC ADP, SOPRESA et CICAS</p> <p>* Mensuelle: CRC Retraite, GPA et ADP International</p> <p>Réalisée en concertation avec les salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Communiqués tous les 15 jours. <p>Réalisés en concertation avec les salariés</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Communiqués 1 semaine avant • 1 samedi sur 4 travaillé: salariés VAD individuel
	<p>Tournant sur les différents plannings suivant les différents types d'horaires.</p> <p>Afin de garantir le service aux clients de l'ouverture à la fermeture, les plannings intègrent :</p> <p>* un temps de connexion de 5 mn CRC ADP, Sopresa, CICAS et ADP International</p> <p>* un temps de connexion de 10 mn CRC Retraite et GPA;</p> <p>* un temps de déconnexion de 5 mn CRC ADP, Sopresa, CICAS et ADP International</p> <p>* un temps de déconnexion de 10 mn CRC Retraite et GPA</p>	<p>Tournant sur les différents plannings suivant les différents types d'horaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilités de permuter son horaire hebdomadaire planifié avec un autre salarié de même compétence de réponse téléphonique (avec accord du responsable). 	<p>Rotation des permanences : Présence quotidienne jusqu'à 18 h00 1 semaine sur 5.</p> <p>Compensation: 15 mn de crédit horaire / jour la semaine suivante</p>		

PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES

TEMPS DE TRAVAIL (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC			
		POLE 3932	Plateforme CICAS	Plateforme commerciale Ex A3M	Plateforme commerciale Ex MMS
JOURNÉES DE FORTE ACTIVITÉ		<ul style="list-style-type: none"> - Caractère exceptionnel : 10 jours / an maximum - Organisation: * Journée d'une amplitude de 10h00 * Appel à du volontariat, * Roulement éventuel sur l'ensemble des journées si trop de volontaires. - Compensations: * 1/2 journée de repos supplémentaire à prendre dans la semaine qui suit ou qui précède la journée concernée en concertation avec le manager * 1 temps de pause supplémentaire de 30 mn. 			
PAUSE DÉJEUNER	<p>Durée: de 45 mn à 60 mn obligatoire (15 mn rémunérées et non décomptées du temps de travail). Plage: de 11h45 à 14h15 selon les plannings. A titre exceptionnel: 2 heures après autorisation du responsable</p>			Durée: 60 mn obligatoire .	
PAUSES JOURNALIÈRES	<ul style="list-style-type: none"> - Assimilées à du temps de travail effectif - Durée: 30 mn journalière - Gestion des pauses : Fréquence et durée à l'initiative du salarié - Temps de pause supplémentaire possible octroyé par le responsable en cas d'agression verbale d'un client. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assimilées à du temps de travail effectif - Durée: 15 mn (2 pauses quotidiennes) - Gestion des pauses : A l'initiative du manager - Répartition différente possible du temps global de 30 mn: 2 prises au minimum. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assimilées à du temps de travail effectif - Durée: 15 mn (2 pauses quotidiennes) - Gestion des pauses : A l'initiative du manager 	<ul style="list-style-type: none"> - Assimilées à du temps de travail effectif - Durée: 15 mn (2 pauses quotidiennes) - Gestion des pauses : A l'initiative du manager 	<ul style="list-style-type: none"> - Assimilées à du temps de travail effectif - Durée: 15 mn (2 pauses quotidiennes) - Gestion des pauses : A l'initiative du manager

PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES

TEMPS DE TRAVAIL (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC			
		POLE 3932	Plateforme CICAS	Plateforme commerciale Ex A3M	Plateforme commerciale Ex MMS
JOURS PENIBILITÉ	- 4 jours / an pour un temps plein. (Acquisition par trimestre) - Prorata Temporis: temps partiel, arrivée ou départ au cours du trimestre				- 1 jour / an (sauf forfait-jours)
COMPTEUR TEMPS	<p>Fonctionnement:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Débit cumulé maximum de 2h fin de mois * Crédit maximum cumulé de 15h fin de mois. <p>Acquisition:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Limitée à 45 mn /jour * Heures réalisées au regard des contraintes d'activité sur les plages: <ul style="list-style-type: none"> - 8h45 à 18h15 CRC SOPRESA - 8h15 à 18h15 CRC CICAS et ADP - 8h15 à 18h00 CRC Retraite - 8h45 à 18h30 CRC GPA - 8h00 à 18h15 CRC ADP International (Welcare) <p>Utilisation (en accord avec la hiérarchie):</p> <ul style="list-style-type: none"> * Réduction du temps de travail théorique journalier dans la limite de 2h00 * Récupération par 1/2 journée ou journée; Limité à 2 jours / mois et 7 jours / an 				<p>Fonctionnement:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Débit cumulé maximum de 2h fin de mois * Crédit maximum cumulé de 2h fin de mois. * Récupération par 1/2 journée ou journée impossible <p>Expérimentation 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Crédit maxi: 10h00 * Récupération par 1/2 journée ou journée; * Limité à 5 jours / an * Délai prévenance: 10 jours

PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES

RÉMUNÉRATION

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC			
		POLE 3932	Plateforme CICAS	Plateforme commerciale Ex A3M	Plateforme commerciale Ex MMS
PRIMES	<p>Primes fixe / variable</p> <p>Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel, arrivée ou départ en cours de mois; <p>Montants :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Fixe mensuelle: 50 € bruts * Variable mensuelle: 55 € bruts <p>Évaluée en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et versée au trimestre.</p>	<p>Primes forfaitaire / variable</p> <p>Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel; - Abattement de 1/22ème du montant pour chaque jour ouvré non travaillé pour toute cause d'absence (hors RTT et CP). - Neutralisation des incidents techniques et des événements exceptionnels pour l'indicateur taux de décroché. <p>Montants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseillers AMA, AMR et assistant technique : <ul style="list-style-type: none"> * Mensuelle forfaitaire: 180 € bruts * Trimestrielle variable: 160 € maxi (80 € indicateur satisfaction client; 80 € critère de Durée Moyenne de Traitement (DMT)) Attribuée à l'issue d'un entretien du conseiller clientèle avec son Responsable d'équipe. - Responsable d'équipe : <ul style="list-style-type: none"> * Mensuelle forfaitaire: 155 € bruts; * Mensuelle variable: 80 € maxi (fonction des résultats de l'évaluation des conseillers de son équipe, critères satisfaction client (40 €) et DMT (40 €). 	<p>Primes forfaitaire /variable</p> <p>Modalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définies par la direction. - Proratisée en fonction du temps de travail pour les salariés à temps partiel. <p>Bénéficiaires:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chargés clientèles - Conseillers retraite <p>Montant : 200 € bruts / mois</p>		

PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES

RÉMUNÉRATION (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC			
		POLE 3932	Plateforme CICAS	Plateforme commerciale Ex A3M	Plateforme commerciale Ex MMS
PRIMES (suite)		<p>Montants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hyperviseurs (à 100%) : * Mensuelle forfaitaire: 155 € bruts; * Mensuelle variable: 80 € si le taux de décroché sur le mois est au moins égal à 92%. - Responsables de service : * Trimestrielle variable: jusqu'à 840 € bruts, en fonction des résultats de son site sur les critères satisfaction client (300€) et taux de décroché (270€). <p>Versement: mois M+1</p>			

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

DIVERSIFICATION DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL		<ul style="list-style-type: none"> - Conseiller Clientèle en CDI: - Sur un temps de production planifié : <li style="padding-left: 20px;">* Réaliser 40% d'activité hors téléphone en moyenne sur le mois <li style="padding-left: 20px;">* Réaliser (a minima) 20% de son activité hors téléphone par semaine sauf exception. 			
OUTILS DE TRAVAIL DÉDIÉS AUX ACTIVITÉS TÉLÉPHONIQUES DE RELATIONS CLIENTS		<ul style="list-style-type: none"> - Vérification des casques au moins une fois par an et changé en cas de défaillance. - Intranet "TOUTella" à disposition des Conseillers pour accéder aux informations métiers. 			

PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC			
		POLE 3932	Plateforme CICAS	Plateforme commerciale Ex A3M	Plateforme commerciale Ex MMS
LOCAUX		<ul style="list-style-type: none"> - Vérification de l'ambiance sonore une fois par an en lien avec les CHSCT concerné. - Mise à disposition d'espaces "bulle" à l'écart des plateaux 			
SURVEILLANCE MÉDICALE		Tous les deux ans			
COMMISSION DE SUIVI		<ul style="list-style-type: none"> - Réunie 1 fois par an. - Fourniture aux signataires d'indicateurs annuels : <ul style="list-style-type: none"> * Effectif des conseillers clientèle, * ancienneté moyenne dans la fonction de l'encadrement et téléconseillers, * Effort de formation (nombre de jours de formation, % de salarié ayant suivi une formation), * Volume d'heures d'activité hors téléphone opéré par les conseillers clientèles, * Taux d'atteinte des indicateurs, * Nombre de conseillers ayant obtenu la prime trimestrielle avec le détail des primes par palier; * Suivi des arrêts de travail. 			

AGENCES ET BOUTIQUES

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES TEMPS DE TRAVAIL

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC
DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	35h05 (Incluant la journée de solidarité)	36h30 (Incluant la journée de solidarité) • Salariés non éligibles aux dispositifs 38h30 de travail hebdomadaire ou 35h00 sur 4 jours
OUVERTURES A LA CLIENTÈLE	Horaires: * Du lundi au vendredi Selon agence * Le samedi matin (certaines agences) Selon agence	Horaires: * Du lundi au vendredi 9h00 à 18h30 * Le samedi: 9h30 à 12h30 - Horaires pouvant variés et être modulés selon activité - Sollicitations possibles en dehors des plages pour des événements extérieurs (salons, forum,...)
PLANNINGS	Ouverture le samedi: Présence organisée par roulement	* Réalisés 3 semaines à l'avance (sauf circonstances exceptionnelles, absence de salarié)
PAUSE DÉJEUNER	Selon horaires de l'agence.	Selon modalités Accord temps de travail
JOURS COMPENSATION	Salariés travaillant le samedi: - 4 jours / an pour un temps plein. - Acquisition par trimestre, - Arrondi au 1/2 supérieur - Prorata Temporis: temps partiel, arrivée ou départ au cours du trimestre Modalités: - Possibilité de les accoler à des jours de CP, de fermeture ou de pont. - Prise par journée ou 1/2 journée - prise dans l'année civile d'acquisition (sauf circonstances exceptionnelles validées par la RH) Délai prévenance:- 48 h - Si accolée aux jours de CP ou autre, délai équivalent à la durée d'absence	1 jour / année civile Sauf salariés au forfait-jours:
COMPTEUR TEMPS		Salariés à temps complet: Débit maximum: 10h00 Crédit maximum: 10h00 Salariés à temps partiel: Au prorata
RÉUNIONS	Organisation durant les heures d'ouverture des agences	



TÉLÉTRAVAIL



TÉLÉTRAVAIL

CADRE GÉNÉRAL

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
ACCORD	Accord du 21/06/2018	Accord du 6/11/2017	Accord du 21/09/2016
DÉFINITION	<ul style="list-style-type: none"> • Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu également être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors des locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. • Ce mode d'organisation du travail ne peut constituer une solution de substitution au temps partiel, au temps de congés, de repos ou à la garde d'enfant. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu également être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors des locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. 	
ACTIVITÉS COMPATIBLES	<ul style="list-style-type: none"> * ne requérant par une interaction continue avec des équipements ou des personnes en face en face * partiellement ou totalement dématérialisées, * dont l'ouverture et l'accès aux applications métiers sont opérationnels à distance, * dont la réalisation en télétravail ne met pas en péril la sécurité des données, * dont la réalisation en télétravail ne générera pas de dysfonctionnements substantiels dans la continuité du service * dont l'avancement et le suivi pourront être objectivés et faire l'objet d'un suivi managérial (indicateurs de qualité et de production notamment). <p>Chaque Direction définit, en lien avec les équipes de la DRH en charge du télétravail, les activités compatibles au regard de ces différentes critères.</p>		
ACTIVITÉS INCOMPATIBLES		Activités devant être exercées en permanence dans les locaux de l'entreprise, en raison des équipements, des contraintes techniques ou de la nécessité d'une présence physique	Fonctions nécessitant plus de 50% de tâches effectuées en présentiel dans les locaux. Un seul poste concerné à date de signature: "Technicien réseau télécom".

TÉLÉTRAVAIL

CADRE GÉNÉRAL (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
ÉQUIPEMENT		<ul style="list-style-type: none"> * Ensemble du matériel informatique et de communication fourni par l'entreprise * Utilisation possible par le salarié de son propre équipement informatique (écran, clavier) complété par du matériel fourni par l'entreprise. 	
DÉPLOIEMENT	Accès au télétravail régulier: <ul style="list-style-type: none"> - Minimum 10 % de l'effectif en 2018 - Minimum 20 % de l'effectif au 31 décembre 2019. 		

CONDITIONS D'ACCÈS

ÉLIGIBILITÉ	<ul style="list-style-type: none"> * Ancienneté de 12 mois requise * Temps de travail égal au moins à 80%. Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail sous réserve que ces derniers exercent majoritairement leur activité au cours de la semaine de travail dans les locaux de l'entreprise, * Salariés pouvant maintenir avec le télétravail un principe de 3 jours de présence par semaine sur un site * Autonomie requise dans l'usage des outils informatiques * Capacité à travailler de manière autonome et de façon régulière à distance, sans soutien technique ou managérial rapproché. <p>Exclusions: CDD, contrats d'alternance et stagiaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Ancienneté de 2 ans dans l'entreprise et 12 mois dans l'emploi requise. * Activité à temps complet ou à temps partiel > 80 % (y compris en cas de cumul avec un temps partiel scolaire ou prévoyant une répartition du temps de travail sur au moins 4 jours / semaine sur les semaines travaillées) * Nature de l'activité compatible avec ce mode d'organisation * Profil et expertise permettant d'exercer l'activité à distance * Compatibilité du fonctionnement d'équipe avec le télétravail * Capacité à exercer ses fonctions de façons autonomes <p>Exclusions: stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Salariés volontaires (hors manager de classe 7 et plus encadrant plusieurs managers) * CDI, CDD > 6 mois, temps de travail >4/5ème de la durée légale. <p>Exclusions: Salariés en période d'essai ou probatoire sur un nouveau poste.</p>
--------------------	--	---	---

TÉLÉTRAVAIL

CONDITIONS D'ACCÈS (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
SITUATIONS PARTICULIÈRES	<p>Ne sont pas considérés comme télétravailleurs au sens de l'accord les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> * en situation de handicap ou justifiant de préconisations médicales (Dispositif distinct selon situation individuelle) * itinérants amenés à se déplacer très fréquemment et à organiser leur temps de travail dans ce cadre, lesquels bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps quotidien pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. * équipés d'outils nomades (ordinateur, téléphone) pratiquant ce mode d'organisation de travail : <ul style="list-style-type: none"> - de manière occasionnelle avec l'accord écrit de leur responsable hiérarchique, - en cas de circonstances exceptionnelles pour garantir la continuité de l'activité et la sécurité des salariés à l'initiative de la DRH. <p>Les salariés équipés d'outils nomades visés ci-dessus peuvent parallèlement demander à bénéficier du télétravail régulier dans les conditions de l'accord.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Salariés en situation d'handicap * Salariés pour lesquels le médecin du travail a formulé une recommandation nécessitant la mise en place du télétravail pour raisons de santé. 	
CONDITIONS ENVIRONNEMENTALES	<p>Espace propice au travail (notamment en terme de calme et d'ergonomie)</p> <ul style="list-style-type: none"> - accès internet haut débit (normes informatiques internes) - réception satisfaisante du réseau téléphonique de l'entreprise, - respect des conditions de sécurité conformément aux normes en vigueur (notamment installation électrique) - Couverture par une assurance multirisque habitation. <p>En cas de changement de domicile le salarié s'engage à informer la DRH; La conformité du nouveau domicile aux critères d'éligibilité doit être justifiée. Ce réexamen peut entraîner la cessation de la situation de télétravail en cas de non-conformité.</p>	<p>Espace dédié et adapté à l'installation de l'équipement informatique et téléphonique + aménagement ergonomique du poste de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformité de l'installation électrique - Couverture assurance multirisque habitation <p>L'entreprise prend en charge les frais liés à la réalisation à ce diagnostic électrique du lieu d'exercice du télétravail et ce dans la limite de 110 € sur présentation d'un justificatif.</p>	Lieu de travail déclaré par le salarié propice au télétravail.

TÉLÉTRAVAIL

DEMANDE

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
INSTRUCTION	<p>* Initiative du salarié</p> <p>* Demande auprès du manager (procédure interne IRHIS) Examen par le manager (critères d'éligibilité et compatibilité organisationnelle avec le fonctionnement du service)</p> <p>* Délai réponse: dans les plus brefs délais Au plus tard d'un mois à l'occasion d'un entretien.</p> <p>Désaccords: Sollicitation possible de la DRH du site pour réexamen de la situation Délai réponse: 1 mois maxi</p> <p>Le télétravail est fondé sur le principe du double volontariat et s'inscrit dans le cadre d'une relation de confiance entre le manager et le salarié. Le manager peut accepter ou refuser en motivant sa réponse</p>	<p>* Initiative du salarié</p> <p>* Entretien manager / salarié dans un délai de 15 jours sur les critères d'éligibilité et modalités organisationnelles de l'activité.</p> <p>* Fiche de liaison renseignée sur les critères d'éligibilité (notamment description de l'espace dédié au télétravail)</p> <p>* Transmission par le manager à la DRH pour validation ou refus de la demande (copie au salarié)</p> <p>Refus: mise en place d'un plan d'action par le manager si difficulté liée à l'expertise métier.</p>	<p>* Appel à candidature.</p> <p>* Guide préparatoire à compléter et à adresser à une adresse mail dédiée (responsable en copie):</p> <ul style="list-style-type: none"> - définition des motivations - appréhension du nouvel environnement professionnel. <p>* Entretien tripartite salarié/ responsable/ RH (Basé guide préparatoire complété) sur la faisabilité du passage au télétravail. Utilisation d'une grille d'analyse avec les critères de mise en œuvre (non exhaustif) suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eligibilité du poste - Nature du travail effectué (corrélation avec l'emploi des technologies de l'information et des outils métiers) - Connaissances informatiques nécessaires à la maîtrise des outils et applications utilisées - Evaluation de l'autonomie aux tâches réalisées - Evaluation du risque relatif à la confidentialité et l'intégrité des données traitées, <p>* Délai décision : Mois suivant la demande.</p> <p>Le télétravail est fondé sur le principe du double volontariat et s'inscrit dans le cadre d'une relation de confiance. La direction peut accepter ou refuser le télétravail à un salarié.</p>
PIÈCES A FOURNIR	<p>* Attestation de conformité de son domicile aux critères d'éligibilité. (Renouvelée annuellement ou en cas de changement de domicile)</p>	<p>* Attestation multirisques habitation (activité professionnelle en télétravail)</p> <p>* Attestation de conformité électrique</p> <p>* Attestation d'un espace de travail dédié et adapté. Les attestations doivent être remises avant la signature de l'avenant au contrat de travail.</p>	<p>* Attestation multirisques habitation (activité professionnelle en télétravail)</p>

TÉLÉTRAVAIL

DEMANDE (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
FORMALISATION	Avenant au contrat de travail	Avenant au contrat de travail Précise notamment : - le lieu d'exercice du télétravail - les modalités d'exécution du télétravail (le ou les jours, les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être contacté, - les conditions de réversibilité, le matériel dont dispose le salarié pour effectuer le télétravail,	
MISE EN ŒUVRE			
JOUR(S) DE TÉLÉTRAVAIL	<p>* Télétravail hebdomadaire : 1 à 2 jours fixe / semaine selon l'accord établi entre le salarié et le manager.</p> <p>* Télétravail mensuel : 4 jours / mois ou 8 heures / mois selon l'accord établi entre le salarié et le manager. Salariés au forfait-jours: Jours pouvant être fixés avec préavis de 2 jours .</p>	<p>* Salarié à temps complet :</p> <p>✓ <u>En 2018 :</u> - 1 à 2 jours / semaine -limite de 6 jours / mois. - Salariés utilisant du matériel personnel: minimum de 2 jours / mois.</p> <p>✓ <u>A partir de 2019 :</u> - 1 à 2 jours par semaine dans la limite de 8 jours / mois. - Salariés utilisant du matériel personnel: minimum de 2 jours / mois.</p> <p>* Salarié à temps partiel d'une durée supérieure ou égale à 80% ou une répartition du temps de travail sur au moins 4 jours / semaine sur les semaines travaillées: 1 jour de télétravail par semaine.</p>	<p>* Salariés à temps plein et à temps partiel supérieur ou égal à 4/5ème: 1 jour / semaine</p> <p>* 2 jours / semaine sur dérogation du manager .Sauf pour les managers de classe 6 ou à 4/5ème.</p>
MODIFICATIONS DU TÉLÉTRAVAIL	<p>Modification des jours télétravaillés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pérenne et sans délai si d'un commun accord (selon procédure interne). - Délai de prévenance de 2 mois si la modification n'est pas à l'initiative du salarié. 		

TÉLÉTRAVAIL

MISE EN ŒUVRE (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
MODIFICATIONS DU TÉLÉTRAVAIL	<p>Réversibilité occasionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Possibilité de report du jour de télétravail à la demande du salarié avec accord de son manager ou à la demande de ce dernier pour tenir compte des nécessités du service. * <u>Délai</u>: 2 jours ouvrés suivant la date à laquelle il était fixé (présence a minima 3 jours dans la semaine). * <u>Si pas d'accord</u> : journée de télétravail annulée. <p>Réversibilité temporaire :</p> <p>Le salarié peut être confronté à des obligations impérieuses qui sont de nature à empêcher de manière temporaire la réalisation du télétravail sans possibilité de report.</p> <p>Possibilité de le faire dans délai selon procédure interne prévue à cet effet</p> <p>Réversibilité définitive :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Possibilité de mettre fin au télétravail de manière définitive à tout moment par le salarié. * Possibilité de mettre fin au télétravail par le manager: <ul style="list-style-type: none"> - <u>Délai de prévenance</u>: 2 mois (Période d'adaptation: 7 jours) - <u>Procédure</u>: Entretien manager/salarié et information de la DRH. Etude de la demande. Si décision validée, elle est notifiée au salarié par courrier. 	<p>Réversibilité occasionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Possibilité exceptionnelle de modification du jour par le salarié ou sa hiérarchie * <u>Délai de prévenance</u>: 1 semaine (échange mail salarié/ manager). * Impossibilité de reporter des jours d'une semaine à l'autre pour les cumuler * Présence aux réunions de service, sessions de formation et aux séminaires obligatoire <p>Réversibilité définitive :</p> <p>Au-delà de la période d'adaptation, le salarié, son responsable la DRH ont la possibilité de revenir à la situation initiale.</p> <p><u>Délai de prévenance</u>: 1 mois (sauf accord réciproque) <u>Modalités</u>: Envoi d'un courrier ou mail avec AR précisant les raisons pour lesquelles il est mis fin au télétravail.</p>	<p>Réversibilité occasionnelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Possibilité de demander au télétravailleur de venir sur site lors d'une journée en télétravail * <u>Délai de prévenance</u>: 5 jours calendaires (2 jours en cas d'incident grave) Journée de télétravail non récupérée. * Possibilité de modification par le salarié du jour de télétravail sous réserve d'en informer son manager au préalable. <p>Dysfonctionnement des équipements:</p> <p>Le salarié doit informer sans délai leur hiérarchie et les services responsables des incidents.</p> <p>Si les perturbations constatées ne permettent pas l'exercice du télétravail, le manager peut exiger le retour du salarié.</p> <p>Réversibilité définitive :</p> <p>A la demande de l'employeur: Motivation au regard du critère d'autonomie et/ou la baisse de la productivité et/ou des contraintes de l'organisation.</p> <p>En cas de changement de poste, la situation sera examinée afin de déterminer si les conditions d'éligibilité sont réunies.</p> <p>A l'initiative du salarié: aucun motif à donner pour arrêter la formule de télétravail.</p> <p><u>Délai de prévenance</u>: 1 mois</p>

TÉLÉTRAVAIL

MISE EN ŒUVRE (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
TEMPS DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Journée de télétravail:</u> Utilisation de la badgeuse virtuelle pour enregistrer le début de l'activité en télétravail. La journée de travail sera forfaitairement comptabilisée à l'horaire théorique de la journée du salarié concerné. • <u>Débit et le crédit d'heures non autorisés.</u> • <u>Plages de contact:</u> 7h30 à 19h00 Détermination conjointe du manager et du salarié des heures de joignabilité avec les moyens de communication 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Journée de télétravail:</u> Enregistrement du temps de travail sur le système de badgeage utilisé au sein de l'entreprise. Les cadres au forfait jour badgent une fois par jour. Dans la limite de 10h/ jour Plage minimale de 30 mn • <u>Plages de contact:</u> lundi au vendredi 7h30 à 19h00 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Journée de télétravail:</u> Enregistrement des horaires sur le système de badgeage. • <u>Plages de contact:</u> 7h30 et 19H00
GRÈVE DES TRANSPORTS EN COMMUN		Dans le cas d'une grève de transports en commun annoncée par les médias ou les entreprises de transports, d'incidents techniques exceptionnels RATP ou SNCF, d'intempéries perturbant les transport ou d'activation d'un plan de continuité d'activité, le télétravailleur a la possibilité d'exercer son activité à domicile.	
PÉRIODE D'ADAPTATION	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mois après la date effective de passage en télétravail. 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mois <p>* Peut être renouvelée une fois par l'une ou l'autre des 2 parties.</p> <p>* Possibilité de mettre fin au télétravail (par AR ou mail avec accusé de réception) à l'initiative du salarié durant la période <u>Délai de prévenance:</u> 15 jours (sauf accord réciproque). <u>Conséquences:</u> retour anticipé à l'initiative du salarié avant 3 mois et remboursement des frais engagés par l'entreprise (frais de livraison, d'installation, d'abonnement internet annuel et de résiliation) pour la mise en place du télétravail limité à 600 €.</p>	

TÉLÉTRAVAIL

MISE EN ŒUVRE (Suite)

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
FORMATION		<p>* Formation sur les équipements techniques mise à la disposition des télétravailleurs * Formation relative à la gestion au quotidien des télétravailleurs pour les managers</p>	<p>* A l'occasion de l'entrée en vigueur de son avenant de télétravail:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation sur les enjeux clés du savoir télétravailleur alternant théorie et atelier de mise en situation (comprendre et maîtriser les risques liés au travail à distance, gérer son autonomie, gérer la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle, construire une nouvelle relation avec le manager) - Communiquer à distance avec le collectif de travail, installer au domicile un cadre propice au travail et préservant la santé et la sécurité du télétravailleur. <p>* le manager:</p> <p>Formation sur le management à distance alternant théorie et ateliers de mise en situation afin de lui permettre de manager par objectif, piloter et contrôler un salarié à distance, manager de l'autonomie, organiser le fonctionnement d'une équipe éclatée, renforcer la cohésion d'une équipe comportant des télétravailleurs, communiquer à distance.</p>
INDEMNISATION	<p>Indemnité forfaitaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 € brut si 1 jour télétravail / semaine (ou de 4 jours / mois) - 10 € brut si 2 jours télétravail / semaine (ou 8 jours / mois). 	<p>Utilisation de l'accès internet à haut débit personnel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge sur justificatif - Limitée à 15 € / mois 	<p>Indemnité forfaitaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 € brut /mois. <p>Elle correspond notamment à la prise en charge d'une quote-part de l'abonnement internet et des coûts annexes</p>

TÉLÉTRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

	HUMANIS	MALAKOFF MÉDÉRIC	SI2M
CHARGE ET TEMPS DE TRAVAIL			<p>Le temps de travail est équivalent à celui habituellement réalisé dans les locaux de l'entreprise. Le passage au télétravail ne modifie en rien le contenu et les objectifs de la fonction exercée par le télétravailleur.</p> <p>En particulier le temps de travail et le niveau d'engagement et d'intensité de travail du salarié devront rester les mêmes.</p>
SANTÉ ET SÉCURITÉ	<p>Les disposition légales et conventionnelles s'appliquent aux télétravailleurs.</p> <p>Il est rappelé que conformément aux dispositions légales, l'employeur, les Instances représentatives du personnel et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu de travail afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives à la santé et sécurité au travail.</p> <p>Le télétravailleur doit préalablement donner son accord.</p>	<p>Les disposition légales et conventionnelles s'appliquent aux télétravailleurs.</p> <p>Il est rappelé que conformément aux dispositions légales, l'employeur, les Instances représentatives du personnel et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu de travail afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives à la santé et sécurité au travail.</p> <p>Le télétravailleur doit préalablement donner son accord.</p>	<p>Les disposition légales et conventionnelles s'appliquent aux télétravailleurs.</p> <p>Il est rappelé que conformément aux dispositions légales, l'employeur, les Instances représentatives du personnel et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu de travail afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives à la santé et sécurité au travail.</p> <p>Le télétravailleur doit préalablement donner son accord.</p>



Merci du temps que vous avez consacré à lire ce document.

Cette synthèse a été élaborée par la CGT des 3 structures à partir des éléments communiqués par la DRH, dont notamment les accords ci-dessous, complétés des informations transmises par les salariés des groupes concernés.

MALAKOFF MEDERIC

- Accord définition du périmètre de l'UES MM 02/2011
- Accord définition du périmètre de l'UES MM 02/2018
- Accord structure de rémunération 12/2017
- Accord répartition cotisation retraite complémentaire ARRCO 12/2017
- Accord Intéressement 05/2018
- Accord PEE 04/2018
- Accord PERCO 04/2018
- Règlement ART 83
- Avenant n°1 Règlement Article 83 12/2017
- Accord Temps de Travail 11/2017
- Accord Congés Exceptionnels 11/2017
- Accord Temps Partiel 11/2017
- Accord CET 13 12 2017
- Accord Activités Téléphoniques Relation Clients 2017
- Accord Télétravail 11/2017
- Accord Dons de Jours de repos 05/2017
- Accord en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap 2017-2019
- Accord NAO 05/2018
- Charte informatique 03/2018

HUMANIS

- Accord UES
- Accord UES Avenant n°1 07/2013
- Accord UES Avenant n°2 01/2016
- Accord UES Avenant n°3 06/2016

HUMANIS

- Accord rémunération IRC UES Humanis 2014
- Avenant n°1 Accord Rémunération CCN IRC 2015
- Avenant n°2 Accord Rémunération CCN IRC 2017
- Avenant n°3 Accord Rémunération CCN IRC 2018
- Accord Rémunération Autres CCN UES Humanis 2014
- Avenant n°1 Accord Rémunération hors CCN IRC 2015
- Avenant n°2 Accord Rémunération hors CCN IRC 2017
- Avenant n°3 Accord Rémunération hors CCN IRC 2018
- Accord Temps de Travail UES Humanis
- Accord Temps Travail CRC 04/2016
- Avenant Accord Temps de Travail CRC et Agences Commerciales 07/2016
- Avenant n°2 Accord Temps de Travail CRC 2018
- Accord CET 2014
- Avenant n°1 Accord CET 2015
- Avenant n°2 Accord CET 04/2016
- Avenant n°3 Accord CET 05/2017
- Avenant n°4 Accord CET 09/2017
- Accord PEE
- Avenant n°1 Accord PEE 2015
- Avenant n°2 Accord PEE 03/2016
- Avenant n°3 Accord PEE 06/2016
- Avenant n°4 Accord PEE
- Avenant n°5 Accord PEE 06/2018
- Accord PERCO 2014
- Avenant n°1 Accord PERCO 2015
- Avenant n°2-accord PERCO 03/2016
- Avenant n°3-accord PERCO

HUMANIS

- Avenant n°4-accord PERCO
- Avenant n°5 accord PERCO
- Accord Intéressement 21/06/2016
- Avenant n°1 Accord Intéressement 2014
- Avenant n°2 Accord Intéressement 2018
- Accord Participation 02/2014
- Accord relatif au télétravail Humanis 06/2018
- Accord relatif à la gestion des astreintes 2015
- Accord Négociation Annuelle Obligatoire 2018

SI2M

- Accord Temps de Travail 10/2014
- Avenant n°1 à l'Accord Temps Travail 05/2016
- Accord Temps partiel
- Avenant à l'Accord Temps Partiel 12/2015
- Avenant n°2 à l'accord Temps Partiel 10/2016
- Accord Télétravail 09/2016
- Accord Compte Epargne Temps 11/2012
- Accord Congés exceptionnels et Spéciaux 07/2005
- Accord Plan Epargne Entreprise 06/2006
- Avenant n°1 à l'accord PEE 05/2015
- Avenant n°2 à l'accord PEE 05/2017
- Avenant n°3 à l'accord PEE 04/2018
- Accord Retraite Supplémentaire Art 83 04/2006
- Avenant à l'accord retraite complémentaire 10/2015
- Accord d'intéressement 2018-2020 04/2018
- Accord NAO 2018 04/2018
- ...