

## « RH : LA MAIF INSTAURE UN NOUVEAU SYSTEME DE REMUNERATION AU MERITE »

ARGUS DE L'ASSURANCE, AURELIE ABADIE, 05/10/2021

*Un accord de « reconnaissance mutuelle » a été signé par la Maif avec 4 organisations syndicales sur 6. Il vise à valoriser l'implication de ses salariés et encourager la mobilité interne.*

La Maif, qui a fait du « *management par la confiance* » la clef de voûte de sa politique RH, vient d'adopter un nouvel accord de « *reconnaissance mutuelle* » signé par 4 organisations syndicales sur 6 (CAT, CFDT, CFE-CGC et Unsa). Cet accord, qui se substitue au précédent accord sur la rémunération et la classification datant de 2012, fait suite à des négociations entamées en début d'année 2021 par la mutuelle d'assurance « *en réponse aux différents besoins exprimés par les salariés du groupe à travers des études internes* », affirme-t-elle. Concrètement, cet accord bouleverse la politique de rémunération du groupe en vue d'encourager l'implication, la responsabilisation et la mobilité interne de ses salariés.

### **Des rémunérations individuelles à la main des managers**

La rémunération automatique à l'ancienneté est ainsi supprimée au profit d'un système qui se veut plus équitable. Jusqu'ici, l'ensemble des salariés de la Maif bénéficiaient chaque année d'un avancement automatique à l'ancienneté, en moyenne de 0,7 % (entre 1,05 % et 0,59 %, selon l'ancienneté). Désormais, les augmentations collectives seront décidées dans le cadre de la NAO (négociation annuelle obligatoire).

La mutuelle d'assurance se donne comme objectif « *d'assurer un juste équilibre entre la reconnaissance financière individuelle et collective qui conforte la singularité du modèle Maif* ». Ainsi, « *une enveloppe d'augmentation individuelle sera mise à disposition des managers de proximité, sans quota, pour reconnaître le travail accompli et l'investissement* » des salariés. Les critères d'évaluation ont, en ce sens, été revus afin d'être « *basés sur l'activité mais aussi l'implication de chacun* ». Jusque-là, chaque manager pouvait promouvoir un tiers de son équipe. Chaque employé, bénéficiant d'une augmentation individuelle, percevait 2 ou 3 % du minimum de rémunération de sa classe, en fonction de son avancement. Pour les cadres, cette augmentation pouvait atteindre 1,5 %, 2,5 % ou 5 %.

### **Une valorisation financière de la mobilité**

La Maif revoit également le modèle de classification des postes qui est « *associé à un nouveau référentiel de fonctions* ». Alors que 80% de ses collaborateurs font toute leur carrière au sein de la mutuelle d'assurance, cette dernière souhaite encourager la mobilité interne, qu'elle soit horizontale, verticale ou géographique. Celle-ci fera l'objet d'une nouvelle « *politique de valorisation financière* ». La Maif souhaite, par ailleurs, renforcer l'accompagnement de l'évolution de ses collaborateurs avec un système de mécénat des compétences innovant pour les salariés en fin de carrière et une aide financière pour les formations diplômantes effectuées par ses salariés.

L'ensemble de ces mesures seront déployés en 2022 « *au rythme des différents temps RH que vit chaque salarié* ». « *Changer le mode de management est la première des conditions pour faire d'une entreprise, une organisation réellement engagée* », commente Pascal Demurger, le directeur général de la Maif, premier assureur à avoir adopté le statut d'« *entreprise à mission* ». « *Cet accord de reconnaissance mutuelle permettra d'accélérer ce changement managérial qui fait la singularité de Maif* », ajoute-t-il. La directrice générale adjointe en charge des ressources humaines Evelyne Llauro-Barrès a, quant à elle, souligné la qualité du dialogue social, cet accord étant « *le fruit de plusieurs mois d'échanges constructifs avec [les] organisations syndicales* ».