

# Les 10 points

## Etre alternant à Generali

**Salariés des métiers administratifs**

**Droit du travail, convention collective, accords d'entreprise...**

# L'alternance et l'entreprise

## Un type de formation en progression

L'alternance est un cursus de formation qui alterne les périodes entre l'école et l'entreprise. Ceci permet d'alterner la théorie et la pratique. Ce type de contrat permet aux jeunes de pouvoir se confronter rapidement aux réalités de l'entreprise. Il permet aussi aux entreprises d'influer sur le contenu des formations afin des les adapter à leurs besoins.

L'alternance est favorisée aujourd'hui par une volonté politique nationale qui veut en faire une part grandissante de la formation des jeunes.

### Deux types de contrat en alternance

**Le contrat d'apprentissage** qui s'adresse en priorité aux 16-25 ans encore scolarisés pour une durée allant de un à trois ans, sous la forme d'un CDD. Les enseignements théoriques se font dans un CFA (Centre de Formation d'Apprentis).

**Le contrat de professionnalisation** qui concerne les jeunes de 16-25 ainsi que les demandeurs d'emploi et les salariés en CDI de plus de 25 ans dont la qualification est inadaptée. Les cours sont dispensés dans le centre de formation choisi (université, école, centre privé...)

### L'importance de l'alternance pour la CFDT

Pour la CFDT, l'alternance est un moyen important d'intégration des jeunes dans le milieu de l'entreprise. Il permet à la fois de se créer de l'expérience professionnelle tout en étudiant pour obtenir un diplôme reconnu, gage de son employabilité dans ses premières années professionnelles.

Dans un parcours en alternance, trois acteurs interviennent et échangent : l'alternant, l'entreprise et l'établissement de formation. Chacun d'entre eux a son propre rôle à jouer.

### **l'alternant**

- suivre avec assiduité sa formation et respecter le règlement intérieur de l'établissement de formation
- se présenter aux examens
- respecter l'organisation et les règles de fonctionnement de l'entreprise

### **l'employeur**

- favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant
- assurer à l'alternant une formation pratique et professionnelle en adéquation avec le métier choisi
- permettre au tuteur (maître d'apprentissage) d'assurer l'accompagnement de l'alternant.
- permettre à l'alternant de suivre ses cours.

### **l'établissement de formation**

- assurer la formation théorique de l'alternant pour l'acquisition d'une qualification
- assurer un partenariat avec l'entreprise.

## Type de contrat protection sociale

## Statut légal de l'alternant 3

Un salarié en alternance est un salarié comme un autre qui est en Contrat à Durée Déterminée, il a donc les mêmes droits, les mêmes avantages que tout autre salarié de l'entreprise en particulier sur les accords d'entreprise, la convention collective, les activités sociales et culturelles du CCE (attention aux délais de carence).

### Protection sociale

L'alternant est assuré social et relève du régime général de la sécurité sociale. Il bénéficie de la même protection sociale qu'un salarié, notamment :

**remboursement des soins** en cas de maladie ou de maternité,

**versement d'indemnités journalières** en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité, paternité ou d'adoption, et des prestations des assurances invalidité et décès.

**Attention, la prévoyance ne fonctionne qu'au bout de 12 mois de présence (sauf cas particulier) et les remboursements de soin qu'au bout de 3 mois (sauf cas particulier)**

### Une carte étudiant

La loi du 28/07/2011, dite « loi Cherpion » pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, prévoit la création d'une carte d'étudiant des métiers. Cette carte permet désormais aux alternants de bénéficier des mêmes réductions tarifaires que les étudiants de l'enseignement supérieur.

### Rémunération

L'alternant perçoit un salaire pendant toute la durée de la professionnalisation. Jusqu'à 26 ans, ce salaire est défini en pourcentage du SMIC en vigueur, en fonction de l'âge et du diplôme préparé. Bien sûr, l'entreprise peut décider de payer davantage ses alternants. C'est le cas à Generali (cf page 5)

### Droit au chômage

Pour les contrats de professionnalisation, des aides peuvent être versées sous condition par le pôle Emploi au salarié et à son employeur lorsque le salarié est un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus indemnisé par l'assurance chômage (se rapprocher de pôle Emploi le cas échéant).

Tout ancien alternant a droit aux allocations chômage à la fin de son contrat, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

## Grille de rémunération pour un contrat d'apprentissage

Age	moins de 18 ans			18 à 21			plus de 21		
Ancienneté dans contrat	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
% RMA	25 %	37 %	53 %	41 %	49 %	65 %	53 %	61 %	78 %

## Grille de rémunération pour un contrat de professionnalisation

Bénéficiaires	% RMA	Au moins titulaires d'une qualification, d'un titre ou diplôme professionnel de niveau bac pro
moins de 21 ans	55 %	65 %
de 21 à 26 ans	70 %	80 %
26 ans et plus	85% du minimum conventionnel mais au minimum 100% du SMIC	

Revenu Minimal Annuel (RMA) brut ou Salaire Minimum Conventionnel (SMC) rapporté en mensuel pour 2012 :

classe 1 : 1 581 €      classe 3 : 1 811 €  
 classe 2 : 1 625 €      classe 4 : 2 142 €

Rappel, au 1/7/2012 le SMIC est à 1425€

**En tant que salarié de l'entreprise l'alternant peut toucher en plus :**  
**Participation aux bénéfices, Intéressement, Prime d'équipe, Remboursement de frais de transports, Accès aux activités sociales et culturelles du Comité Central d'Entreprise**

## Le rôle du tuteur

Le tuteur, tel qu'il est décrit dans l'accord de **Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)**, a un double rôle : celui d'accueillir les nouveaux entrants dans l'entreprise (intégration dans l'Entreprise et dans la fonction) tout en faisant partager son expérience professionnelle à une personne nouvelle dans la fonction (**article 5.1.6.1 GPEC**) ainsi que le rôle très officiel de tuteur d'alternant (**article 7.2.1 GPEC**) :

- Accueillir, aider, informer et guider le jeune en alternance pendant la durée du parcours de formation.
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions de professionnalisation et participer à l'évaluation de la formation.
- Organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

## Le suivi RH

Generali s'engage à mettre en place des entretiens RH :

- en collectif** (période juin-juillet) pour les alternants qui sont en cours de cycle et qui continuent sur une année complémentaire au sein de l'entreprise,
- en individuel** (période avril-mai) pour les alternants qui sont en passe de finir leur cycle.

L'entreprise s'engage en outre à exploiter les informations recueillies lors de ces entretiens pour, entre autre, préparer l'insertion professionnelle des jeunes.

### Les formules de temps de travail

Dans l'accord sur le temps de travail, il existe 3 formules qui modulent le nombre d'heures à effectuer par semaine et le nombre de jours de réduction de temps de travail (JRTT) correspondant. Le choix de la formule doit être fait lors de l'arrivée dans l'entreprise. L'alternant dispose aussi de l'ensemble de ses congés légaux (au prorata temporis de ses dates de contrat de travail).

### Les congés exceptionnels

Comme tout salarié du groupe Generali, l'alternant a droit à des congés exceptionnels pour des événements familiaux ou autres, notamment :

**révision/examen** jusqu'à 4 jours pour réviser l'examen et 1 jour pour le passage de l'examen principal

**maternité** visites prénatales, horaires de travail réduits, durée de congé maternité

**paternité** 4 jours de naissance et 11 jours de congés paternité

**adoption** 4 jours à l'arrivée + 14 semaines de congés

**mariage / pacs** 5 jours (ainsi que 2 jours pour le mariage de membres identifiés de la famille)

**décès de proche** conjoint (5 jours), enfant (5 jours), parents/beaux-parents (3 jours), frère/soeur (2 jours), beau-frère/belle-soeur (1 jour), grands-parents/petits-enfants (1 jour) avec 1 jour supplémentaire sous conditions d'éloignement

**déménagement** 1 jour

**problèmes dans les transports en commun** 8h de crédit horaire par an et des dispositions particulières en cas de grève annoncée par voie de média.

Pour les modalités et les détails, se référer à l'accord sur l'harmonisation des congés exceptionnels disponible dans l'intranet



A Generali, le contrat de prévoyance et le contrat complémentaire santé (couramment appelé "mutuelle") sont des contrats collectifs et obligatoires. Il y a aussi le "bureau commun" (BCAC), organisme commun à toutes les sociétés d'assurance qui couvre certains risques. **Attention, aux délais de carence expliqués en page 3.**

### Cotisation

**Santé** 1,350% du plafond de la sécurité sociale soit **40,91€/mois** en 2012 (1,053% pour l'alsace-lorraine)

BCAC : 0,20% du salaire de base

**Prévoyance** 0,576% du salaire de base

### Prévoyance

Le contrat prévoyance indemnise certains risques de la vie comme le décès du salarié ou des incapacités temporaires totales (arrêt de travail pour maladie la plupart du temps), ainsi que des prises en charge en cas d'invalidité partielle ou totale.

### Complémentaire santé

La complémentaire santé permet d'améliorer le remboursement de la sécurité sociale en cas de maladie ou d'accident : prise en charge en cas d'hospitalisation, soins dentaires, optique, consultations... La plupart des actes de soins sont pris en charge au moins partiellement.

D'autres possibilité comme un système de **tiers payant** ou une **transmission électronique des données** permet de faciliter la vie en cas de maladie...

Tous les détails dans le livret  
**les 10 points Prévoyance et santé**

## L'accompagnement à recherche d'emploi

Generali entend concourir à l'insertion professionnelle de tous les jeunes qu'elle a recrutés en alternance, mais non embauchés au sein de l'entreprise.

Un dispositif spécifique est mis en place et vise à proposer d'accompagner les alternants diplômés dans la recherche d'un emploi et dans l'insertion professionnelle.

Pour ceux qui le souhaitent et qui n'ont pas trouvé d'emploi, pendant les 12 mois suivant la fin de leur alternance, Generali leur offre un support dans le cadre de leur recherche d'emploi (base de contacts avec des professionnels et des associations, conseils,...) (**article 7.3.2 GPEC**)

Il faut rappeler qu'un alternant qui a fini sa formation et qui ne trouve pas d'emploi a le droit au chômage.

Comme tous les salariés en fin de contrat, il y a la possibilité de bénéficier des garanties prévoyance et de la complémentaire santé pendant 9 mois maximum ( Accord National Interprofessionnel du 11.01.2008), pour cela, se rapprocher de l'Administration du Personnel.

## Etre embauché à Generali

Generali entend faire de l'alternance un mode de recrutement à part entière. Ainsi, l'entreprise se fixe pour objectif de réaliser **au minimum 25 % de ses embauches en CDI** parmi les jeunes ayant effectué un contrat en alternance et ayant obtenu leur diplôme (**article 7.3.1 GPEC**). Les alternants concernés seront contactés pendant les phases d'entretien RH.

## Reprendre une formation

Il est toujours possible de commencer une nouvelle formation en alternance pour un diplôme supérieur. Il s'agit alors d'un nouveau contrat.

Aujourd'hui, la loi impose un quota en alternants de 4% par rapport au nombre de salarié (et 5% en 2015).

# Que peut faire la CFDT pour moi ? (et ce que je peux faire pour elle)

Syndicat

10

## Une assistance dans l'entreprise

La CFDT est présente dans toutes les Directions de Generali, et sur tout le territoire national, alors n'hésitez pas à nous solliciter si vous avez besoin d'une information, d'un conseil, d'une aide à ces adresses mail :

[cfdt-groupe@generali.fr](mailto:cfdt-groupe@generali.fr)  
[cfdt-jade@generali.fr](mailto:cfdt-jade@generali.fr)

[cfdt-haussmann@generali.fr](mailto:cfdt-haussmann@generali.fr)  
[cfdt-wilo@generali.fr](mailto:cfdt-wilo@generali.fr)

[cfdt-innovatis@generali.fr](mailto:cfdt-innovatis@generali.fr)  
[cfdt-lyon@generali.fr](mailto:cfdt-lyon@generali.fr)

Les élus CFDT peuvent vous aider, en toute discrétion, à prendre du recul par rapport aux difficultés rencontrées tout en connaissant les réalités de travail dans les services. Ils sont formés pour écouter et pour aider à trouver des solutions aux problèmes rencontrés.

## Adhérer à la CFDT

La force de la CFDT ce sont ses adhérents et ses militants. Par leur cotisation ils amènent sa principale source de revenu, garantie de son indépendance. Par leur action, leurs remontées, les adhérents assurent une plus grande efficacité de la CFDT dans les négociations et dans les résolutions de conflit. C'est par tout ces éléments que la CFDT peut être présente pour aider individuellement et collectivement les salariés de l'entreprise

## Voter !

Chaque alternant est un travailleur, au bout de 4 mois d'ancienneté vous avez le droit de voter aux élections professionnelles, n'hésitez à vous en servir !

**Cfdt**  
des choix. des actes  
Generali

## Objectif du livret

La politique de recrutement de Generali veille au renouvellement générationnel. L'alternance doit prendre toute sa place dans cette politique d'emploi.

La CFDT engagée depuis longtemps pour la formation par l'alternance au niveau national, a été force de proposition lors des négociations de l'accord de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences à Generali

La CFDT a trouvé important de vous faire connaître sa position.

Nos livrets en dix points ont aussi pour objectif de synthétiser par grand thème les textes légaux et conventionnels.

Nous espérons que ce guide répondra à tout ce que vous avez toujours voulu savoir de vos droits d'Alternant et de votre statut à Generali sans jamais avoir osé le demander.

Rédaction, conception, réalisation : CFDT Generali  
novembre 2012

Pour tout contact : [cfdt-groupe@generali.fr](mailto:cfdt-groupe@generali.fr)

Locaux CFDT

Saint-Denis Jade : 01 58 38 54 66

Saint-Denis Innovatis : 01 58 38 54 65

Saint-Denis Wilo : 01 58 38 54 64

Lyon : 04 37 47 54 34

## Références

- Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de l'UES Assurance France Generali du 14 décembre 2010
- Accord sur l'harmonisation de la durée du travail au sein de l'UES Assurance France Generali du 19 novembre 2003
- Accord sur l'harmonisation des congés exceptionnels au sein de l'UES Assurance France Generali du 19 novembre 2003

## Pour rappel

*Toujours disponibles à la demande*

- Guide CFDT en 10 points n°1 : Prévoyance et santé pour les salariés administratifs
- Guide CFDT en 10 points n°2 : Emploi, Formation et Mobilité pour les salariés administratifs