

Les 10 points

Emploi, Formation et Mobilité

pour les salariés administratifs de Generali

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

(GPEC)

Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ?

Depuis janvier 2008, les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation de négocier la mise en place d'un dispositif de GPEC. Cette loi de programmation de cohésion sociale dite « loi Borloo » a été votée le 18 janvier 2005. L'Etat a décidé de légiférer dans ce domaine, car obliger les entreprises à anticiper et à prévoir leurs besoins en compétences et en effectifs doit permettre de réguler et de favoriser la situation du marché du travail.

Cette loi est très intéressante dans ses intentions, car elle répond aux besoins des différents acteurs de l'entreprise, c'est-à-dire aussi bien aux besoins des salariés qu'aux besoins stratégiques de l'entreprise. Cet accord vise à organiser les sujets concernant :

- l'évolution professionnelle et en particulier la formation et ses dispositifs
- la mobilité
- l'insertion des jeunes dans l'entreprise
- la deuxième partie de carrière
- l'évolution de l'emploi (quantitatif et qualitatif) dans l'entreprise

L'importance de la GPEC pour la CFDT

Pour la CFDT, la GPEC revêt une importance capitale pour sécuriser le parcours professionnel de chaque salarié. C'est pourquoi la CFDT veut que cet accord permette de favoriser l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences des salariés. Dit autrement, l'objectif de la CFDT est de faire de la GPEC un outil qui parle aux salariés en leur permettant d'être acteurs de leur évolution professionnelle, en agissant sur les parcours professionnels, en améliorant leurs compétences.

Je veux bouger, je veux changer

Generali met en place deux types de « bourse de l'emploi »

- prévisionnelle pour les besoins de l'Entreprise à 3-18 mois
- actualisée pour les emplois disponibles immédiatement

Bourse de l'emploi prévisionnelle

§ Art. 4.1

Vous pouvez découvrir les besoins et les créations de poste dans l'entreprise dans les 3 à 18 mois.

- tous les salariés de l'entreprise ont accès à l'information
- je trouve sur l'intranet les besoins en compétences
- je contacte mon Conseiller d'Evolution Professionnelle (CEP)
- si je suis retenu, un parcours de formation individualisé est organisé
- je suis prioritaire lors de l'ouverture effective du poste

Bourse de l'emploi

§ Art. 4.1

« La Bourse de l'Emploi recense les postes qui n'ont pu être pourvus de manière anticipée. »

- tous les salariés de l'entreprise ont accès à l'information
- je trouve l'information sur l'intranet
- chaque annonce est détaillée (lieu, contenu, direction, date, etc...)
- je peux postuler sur des postes dans l'ensemble du groupe Generali en France (UES assurances, UES assistance, etc...)

Je veux répondre à une mobilité

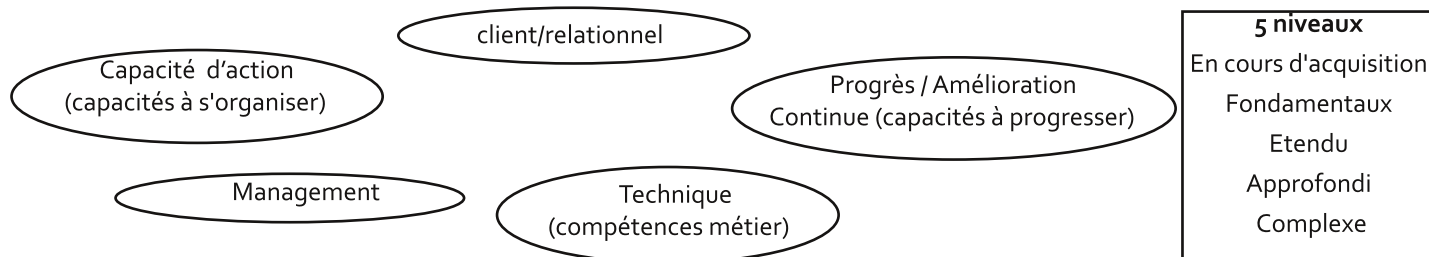
1. Je réponds par mail à mon CEP ou au correspondant de l'annonce § Art. 4.2.2
2. Si je suis retenu, je prends mes fonctions dans les 3 mois § Art. 4.2.1
3. Un Plan Individuel d'Intégration et de Formation (PIIF) m'est proposé § Art. 4.2.3
4. Je prends mes fonctions avec une période probatoire de 3 mois (non-cadre) ou 6 mois (cadre)
5. Si la période probatoire n'est pas concluante pour moi ou pour mon manager, je peux réintégrer mon ancien poste ou un poste équivalent § Art. 4.2.3

- confidentialité jusqu'à ma candidature officielle (mon manager actuel est donc informé de ma demande de mobilité avant que je sache si je suis effectivement pris ou non)
 - salaire inchangé
 - statut garanti
 - prime de 2% après la période probatoire validée
- ou
- augmentation minimale de 3% si passage en classe supérieure (après la période probatoire validée avec effet rétroactif à la date de la prise de poste)

Condition : ouvert à tout salarié ayant plus de 2 ans dans son poste

Pour bouger et évoluer, il faut connaître ses compétences... et celles nécessaires au poste convoité. La « démarche compétence » construit le catalogue de ces informations personnelles et collectives.

Les sphères de compétences



Le référentiel de compétences par fonction

Progressivement, chacune des fonctions existantes à Generali aura son propre référentiel indiquant quelles compétences et quel niveau de maîtrise est nécessaire pour pouvoir exercer pleinement sa fonction.

L'évaluation des compétences et le parcours d'évolution professionnelle

- A chaque EAP, une évaluation des compétences est effectuée en accord entre le salarié et son manager (forcément plus longue lors de la première évaluation)
- un parcours d'évolution professionnelle est construit en fonction des besoins issus de l'évaluation (compétences à acquérir ou à améliorer) : formations, missions spécifiques, accompagnement, etc...

Il existe plusieurs dispositifs qui soutiennent la formation professionnelle continue.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) § Art. 5.1.3

- 20 h par an, cumulables sur 6 ans, et plafonnées à 120 h maximum. Lorsque le plafond de 120 h est atteint il n'y a plus de possibilité d'en acquérir. Son solde d'heures est consultable sur <https://competences.generali.fr/> dans le menu Formation / suivi de la formation / consulter mon compteur DIF
- transférable (sous certaines conditions) d'une entreprise à une autre de la même branche.

Bien qu'étant un droit, le DIF est toujours soumis à l'accord de l'employeur.

Faut-il refuser d'utiliser son DIF lorsque cela vous est proposé par la direction formation ?

Le DIF ne peut être utilisé lorsqu'il s'agit d'une formation INDISPENSABLE à l'exercice de sa fonction (formation sur l'outil de gestion informatique interne par exemple). En principe les convocations pour ces formations n'évoquent pas le DIF.

Il peut être utilisé, ou refusé par le salarié dans tous les autres cas.

Pourquoi le refuser ?

C'est utile uniquement dans le cas où vous envisageriez un projet personnel de formation à court ou à moyen terme (dans les 2 ou 3 ans) et qui nécessiterait des heures de DIF pour sa réalisation.

Le passeport formation § Art. 5.1.5

Ce passeport recense les formations et compétences des salariés qui le mettent à jour eux-mêmes et il est à leur usage exclusif.

Une version pré-remplie est téléchargeable sur le portail RH (vous / Développement des compétences / cadre Les besoins de formation) pour les informations connues de l'entreprise. Ce passeport peut être enrichi tout au long de sa vie professionnelle, lors d'acquisition de nouvelles compétences personnelles ou professionnelles. Il est possible de l'actualiser en se rapprochant du CEP.

La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) § Art. 5.1.2

Il s'agit d'un dispositif officiel (certifié par l'Etat) par lequel les compétences acquises par l'expérience sont reconnues.

Il sert à :

- valider des acquis,
- attester d'un niveau professionnel atteint,
- accéder à un cursus de formation qui réclame normalement un niveau précis,
- favoriser une mobilité professionnelle ou une promotion interne.

Il se termine par une procédure de vérification, d'évaluation, d'attestation des connaissances et des compétences par un jury composé de formateurs et de professionnels.

Le Congés Individuel de Formation (CIF) L. 931-20-2 Code du travail

Objectifs

C'est un droit à s'absenter pour suivre une formation de son choix. Il sert à changer d'activité au sein de l'entreprise (mais pas seulement) ou à évoluer dans son métier.

Etales

- possibilité de bilan de compétences
- 1 an ou plus (possibilité de moduler sur 2 ans après accord de l'entreprise)
- validé par le FONGECIF
- avec prise en charge totale ou partielle du salaire et des frais de formation

La formation diplômante § Art. 5.1.1

Les diplômes restent encore le sésame pour accéder à un certain nombre de fonctions. Ceci est souvent une démarche longue mais qui peut être payante à terme. Il ne faut donc pas hésiter à l'utiliser.

J'approche de la retraite, je veux diminuer mon activité

Le temps partiel de fin de carrière § Art. 6.2.1

Ouvert si :

- au moins 10 ans d'ancienneté dans le groupe Generali
- avoir validé l'ensemble des trimestres de cotisation pour pouvoir faire valoir ses droits à la retraite
- s'engager à prendre sa retraite dans les 3 ans (sous réserve qu'elle soit à taux plein et que la législation n'ait pas changé)

Dispositif privilégiant le taux d'activité

Début dispositif	Taux de rémunération	Taux d'activité
3 ans avant départ retraite	60%	50%
2 ans avant départ retraite	65%	50%
1 an avant départ retraite	70%	50%

Dispositif privilégiant le taux de rémunération

Début dispositif	Taux de rémunération	Taux d'activité
3 ans avant départ retraite	90%	80%
2 ans avant départ retraite	90%	75%
1 an avant départ retraite	90%	70%

Et les cotisations retraites et prévoyance ?

Si le salarié veut cotiser sur la base d'un taux d'activité à 100%, l'entreprise prend en charge l'intégralité des charges patronales ainsi que 60% des charges salariales supplémentaires, les 40% restant étant à la charge du salarié

Pour en bénéficier il faut faire en informer la DRH par courrier via son manager. L'accord de la DRH doit être donné sous 15 jours. § Art. 6.2.1.3

Le bilan de compétence § Art. 6.1.3

Il est de droit pour tout salarié agé de 55 ans et plus. Il est intégralement pris en charge par l'entreprise si le FONGECIF refuse.

L'entretien de carrière § Art. 6.1.2

- Avec le conseiller évolution professionnelle
- Proposé automatiquement à 55 ans

Le Compte Epargne Temps fin de carrière § Art. 6.2.2

Conditions : 52 ans minimum **et** ancienneté de minimum 15 ans dans le groupe (pour les salariés en situation de handicap : 10 ans avant l'âge de départ à la retraite)

- possibilité d'affecter par an **15 jours** sur le CET fin de carrière (dans la limite globale de 20 jours sur l'ensemble des CET)
- abondement de l'employeur de **15%** des jours capitalisés sur le CET fin de carrière
- possibilité de **transférer** des jours du CET longue durée vers le CET fin de carrière (mais sans abondement)

Information et formations à la retraite § Art. 6.2.3 - 6.2.4

- Information sur les régimes de retraite et sur les formalités
- Formations sur « comment s'organiser en retraite »

Le rôle d'un accord GPEC est d'inciter une entreprise à préparer l'avenir, à favoriser l'évolution de carrière des salariés en tenant compte des évolutions économiques et sociales prévisibles de l'entreprise. En plus de tous les éléments déjà cités, Generali s'est doté d'autres dispositifs.

Faciliter le transfert des savoirs

§ Art. 5.1.6

Beaucoup de nos collègues partiront bientôt à la retraite.

Pour transmettre leurs compétences, les dispositifs suivants existent :

- **Tutorat**

Le tuteur encadre des personnes nouvellement entrées dans l'entreprise ou dans le service dans le but de favoriser l'intégration de la personne. Le tuteur doit être volontaire pour cette mission et doit être proposé par son manager.

Des forums "tuteurs" devraient être organisés par la DRH.

- **Formateurs occasionnels**

Animer des formations est toujours valorisant et en même temps enrichissant pour la personne qui le fait. L'entreprise est aussi gagnante (coût de formation moindre).

Il pourrait s'agir de quelques jours par an, pris en compte dans le temps de travail bien entendu (y compris la préparation). Des outils de travail en groupe (forum, outils collaboratifs, ...) devraient être mis en oeuvre.

Ces dispositifs s'adressent prioritairement aux personnes ayant minimum 55 ans et/ou 15 ans d'ancienneté.

Observatoire des Métiers Cap Avenir (OMCA)

§ Art. 2.1.2

«L'observatoire des Métiers Cap Avenir a pour mission d'informer en permanence l'entreprise et ses collaborateurs sur les facteurs d'évolution des métiers et leurs impacts en terme de compétences, d'organisation du travail et d'emploi.»

Le comité de pilotage est constitué de représentants des syndicats, des ressources humaines et des métiers. Ils décident des travaux de l'observatoire puis des comités techniques qui approfondissent les sujets.

Formation en alternance

§ Titre VII

Generali s'est engagé dans la formation en alternance :

- 3% de l'effectif annuel moyen en alternance
- suivi individuel et collectif des alternants par la DRH
- rôle **reconnu dans l'accord** en terme de **temps de travail** et de **reconnaissance** du tuteur
- 25% de ses embauches en CDI parmi les jeunes ayant effectué un contrat en alternance dans l'entreprise (ayant obtenu leur diplôme)
- aide à la recherche d'emploi pour ceux qui n'auront pas été recrutés à Generali
- suivi des jeunes à l'issue de leur contrat pendant 12 mois suivant la fin de leur alternance pour la recherche d'emploi

Congé pour création d'entreprise

§ Art. 4.4

- Congé pour création d'entreprise : durée maximum de 2 ans, et si retour, réintégration dans l'entreprise au même poste et au même salaire

Objectif du livret

Le groupe Generali a décidé de créer de nombreux outils et rapports pour favoriser l'évolution professionnelle. La CFDT a été une force de proposition pour la création de droits nouveaux pour les salariés. Afin de vous aider à vous retrouver dans cette jungle de texte, les équipes de la CFDT ont écrit ce livret "en 10 points". Il est question de :

- Mobilité
- Formation
- 2ème partie de carrière
- GPEC

Nous vous présentons les outils, les acteurs, les supports. Et les élus de la CFDT sont à votre disposition pour aller plus loin ou en savoir plus.

Rédaction, conception, réalisation : CFDT Generali
juin 2012

Pour tout contact : cfdt-groupe@generalif.fr

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à Generali pour les salariés administratifs

Références

- Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des Compétences au sein de l'UES Assurance France Generali du 14 décembre 2010

Les références à cet accord sont faites tout au long du livret avec la signalétique



Art. 3.2.1

Pour rappel

- livret « les 10 points » n°1 : Prévoyance et santé pour les salariés administratifs de Generali
Toujours disponible à la demande