

ACCORD RELATIF À L'EMPLOI DES SÉNIORS

Entre,

Les sociétés de l'Entreprise Generali France Assurances, représentées par Monsieur Germain FEREC, agissant sur mandat exprès,

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Les pouvoirs publics ont fait de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés une de leurs priorités. L'amélioration de la situation française sur ce plan revêt un triple enjeu : économique, de cohésion sociale et de financement de la protection sociale.

Si le Plan national d'action concerté pour l'emploi des séniors 2006-2010 a permis de faire partager les enjeux relatifs au maintien et au retour à l'emploi des séniors par un grand nombre d'acteurs, la traduction de ces orientations nécessite pour les pouvoirs publics une mobilisation accrue des acteurs sociaux au sein des entreprises. En effet, les principaux indicateurs relatifs à la situation des personnes de cinquante ans et plus sur le marché du travail témoignent d'une importante marge de progression. Le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans en France (38,3% en 2008) demeure éloigné de l'objectif européen d'un taux de 50% en 2010.

C'est la raison pour laquelle les pouvoirs publics ont franchi une nouvelle étape dans la mobilisation en faveur de l'emploi des séniors en mettant en place plusieurs mesures dans le cadre du "rendez-vous 2008" sur les retraites, telle que la réforme du régime des mises à la retraite.

L'article 87 de la Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 s'inscrit dans cette démarche. Il a créé une incitation pour les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines. Cette double prise en compte doit se traduire par la mise en œuvre d'accords collectifs ou de plans d'action en faveur des salariés âgés.

La circulaire n° 2009-31 du 9 juillet 2009 a précisé les objectifs des accords ou plans d'action en faveur des salariés âgés à mettre en place.

Deux décrets n° 2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009 sont venus préciser le contenu et les modalités de validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des séniors d'une part et les modalités de décompte des effectifs déterminant les obligations de l'entreprise en matière d'emploi des séniors d'autre part.

Compte tenu de ces éléments, les partenaires sociaux de l'Entreprise se sont donc réunis les 18 septembre, 8 octobre et 17 novembre 2009 afin d'élaborer le présent accord relatif à l'emploi des salariés âgés.

Les parties signataires ont confirmé leur attachement à l'élaboration d'une véritable politique de gestion du personnel en seconde partie de carrière.

Ils ont rappelé que le sujet de l'emploi des séniors au sein de Generali a déjà été abordé dans le cadre des accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, celui du 26 décembre 2006 applicable au personnel administratif, et celui du 16 décembre 2008 applicable aux personnels commerciaux.

Les parties signataires rappellent que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences a pour objectif de développer les compétences des collaborateurs et de faciliter leur adaptation aux évolutions permanentes des métiers afin de favoriser la pérennité de l'emploi au sein de Generali.

La mise en place de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, l'adaptation et le développement de ses dispositifs permet aujourd'hui d'aborder les évolutions à venir.

L'accord conclu ce jour s'inscrit donc dans la droite ligne des dispositifs mis en place en développant et quantifiant nos engagements en terme de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il définit les axes de la politique de l'Entreprise concernant l'emploi des séniors avec pour enjeu de permettre à chacun de poursuivre son activité professionnelle dans des conditions satisfaisantes jusqu'à son départ à la retraite. Des dispositions techniques permettant d'atteindre les objectifs fixés par le présent accord sont abordées dans les négociations en cours sur le renouvellement des accords sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, et l'égalité professionnelle, et au cours de la négociation qui va s'engager prochainement sur la prévention des risques psychosociaux.



SOMMAIRE

TITRE I -	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	4
Article 1	Objet de l'accord.....	4
Article 2	Champ d'application de l'accord	4
TITRE II -	OBJECTIF RETENU PAR L'ACCORD.....	4
Article 3	Maintien dans l'emploi des séniors.....	4
Article 4	Engagement quantitatif.....	5
Article 4-1	Pour le personnel administratif.....	5
Article 4-2	Pour les salariés des réseaux commerciaux	6
TITRE III -	DOMAINES D' ACTIONS RETENUS.....	6
TITRE IV -	DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	6
Article 5	Dispositions relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	6
Article 5-1	Pour le personnel administratif.....	6
Article 5-2	Pour les salariés des réseaux commerciaux	7
Article 5-3	Dispositions communes	7
Article 6	Dispositions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	7
Article 6-1	Dispositions communes relatives à l'accès à la formation.....	8
Article 6-2	Dispositions communes relatives à la transmission des savoirs et des compétences	8
Article 7	Dispositions relatives à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.....	8
Article 7-1	Pour le personnel administratif.....	8
Article 7-2	Pour les salariés des réseaux commerciaux	8
Article 7-3	Dispositions communes aux personnels administratifs et des réseaux commerciaux	9
TITRE V -	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	9
Article 8	Information des salariés	9
Article 9	Suivi de l'accord	9
Article 10	Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	9
Article 11	Dépôt et publicité de l'accord	10

TITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir l'objectif, les domaines d'actions, les dispositions et les indicateurs retenus par les signataires pour favoriser l'emploi des séniors au sein de l'Entreprise Generali France Assurances.

Article 2 Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les collaborateurs de l'Entreprise Generali France Assurances relevant :

- de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992,
- de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992,
- de la Convention Collective de Travail des Producteurs Salariés de Base des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurance du 27 mars 1972,
- de la Convention Collective de Travail des Échelons Intermédiaires des Services Extérieurs des Sociétés d'Assurance du 12 novembre 1967.

TITRE II - OBJECTIF RETENU PAR L'ACCORD

Article 3 Maintien dans l'emploi des séniors

La mise en place d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences par les accords du 26 décembre 2006 et 16 décembre 2008, renforcée par le déploiement au sein de l'Entreprise des organisations du travail responsabilisantes implique d'anticiper et d'accompagner le développement permanent des compétences des collaborateurs.

La construction d'une méthode de gestion des compétences a donc été initiée en 2008 afin notamment de :

- faciliter le transfert du savoir dans le cadre de la préparation de la relève générationnelle,
- développer les capacités d'évolution professionnelle et la mobilité en améliorant l'alignement des besoins de formation aux enjeux de l'Entreprise, en adaptant les modes d'acquisition et en développant les parcours d'évolution professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires ont choisi de privilégier le maintien dans l'emploi des collaborateurs de 55 ans et plus, jusqu'à leur départ à la retraite.

Le choix de cet objectif est complètement cohérent avec la politique menée dans l'Entreprise depuis la fin de l'année 2003.

En effet, de 1997 à 2003 un dispositif de « pré-retraite maison » était en vigueur au sein de l'Entreprise et permettait aux salariés administratifs de plus de 55 ans, sous certaines conditions, de cesser leur activité professionnelle avant l'âge légal de départ en retraite. Ce dispositif de pré-retraite a concerné de l'ordre de 400 salariés.

La Direction Générale de l'Entreprise a décidé à la fin de l'année 2003, de ne pas renouveler les accords collectifs organisant ces cessations d'activité anticipées.

Par ailleurs, les accords relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences conclus les 26 décembre 2006 et 16 décembre 2008 comportent des mesures spécifiques concernant la gestion de la deuxième partie de carrière et destinées notamment à faciliter la poursuite du parcours professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus, par une politique de mobilisation et de maintien dans l'emploi.

C'est ainsi qu'ont été mises en œuvre des mesures destinées à favoriser la transmission de compétences valorisant ainsi les acquis professionnels de séniors, l'accès à la formation, l'orientation professionnelle et l'aménagement du temps de travail.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, il a été instauré un dispositif de travail à temps partiel « aidé » permettant aux salariés de plus de 55 ans, qui le souhaitent, de réduire progressivement leur temps de travail tout en bénéficiant d'une mesure de compensation salariale. Ceci leur permet de choisir un meilleur équilibre entre activité professionnelle et activité personnelle, et ainsi de poursuivre dans de meilleures conditions leur parcours professionnel dans l'Entreprise.

Ce dispositif fondé naturellement sur le volontariat bénéficie aujourd'hui à 116 salariés de l'Entreprise.

Ces différentes mesures prises depuis la fin de l'année 2003 ont permis de faire évoluer l'âge moyen de cessation d'activité professionnelle des collaborateurs administratifs de 55 ans ou plus. C'est ainsi que l'âge moyen de cessation d'activité a évolué de la façon suivante :

- en 2003 : 58,29 ans
- en 2004 : 58,28 ans
- en 2005 : 58,76 ans
- en 2006 : 59,71 ans
- en 2007 : 60,3 ans
- en 2008 : 60,07 ans

On observe également que la part des salariés administratifs de 55 ans et plus dans l'entreprise est passée de 7,57% en 2003 à 16,41% en 2008.

Article 4 Engagement quantitatif
--

Les signataires du présent accord constatent que les situations relatives aux personnels dits administratifs, et aux personnels des réseaux commerciaux sont spécifiques. Ils ont en conséquence déterminé des engagements propres à chacune de ces populations.

Article 4-1 Pour le personnel administratif

En 2009, l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs administratifs inscrits à l'effectif est estimé à 60,5 ans.

L'Entreprise s'engage à porter l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs âgés de 55 ans et plus, à l'expiration du présent accord, à 61 ans.

Article 4-2 Pour les salariés des réseaux commerciaux

En 2009, l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs des réseaux commerciaux inscrits à l'effectif est estimé à 57,82 ans.

L'Entreprise s'engage à porter l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs âgés de 55 ans et plus, à l'expiration du présent accord, à 59 ans.

TITRE III - DOMAINES D' ACTIONS RETENUS

Les trois domaines d'actions retenus pour l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise Generali France Assurances sont :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

TITRE IV - DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 5 Dispositions relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des salariés administratifs prévue dans l'accord du 26 décembre 2006, des entretiens de carrière sont proposés sur la base du volontariat aux collaborateurs de 45 ans et plus ou de plus de 15 ans d'ancienneté.

Un entretien type s'articule autour des thématiques suivantes : un diagnostic de carrière, l'analyse des centres d'intérêts et des facteurs de motivation, l'analyse du projet professionnel du collaborateur et les conseils et orientations donnés.

Un dispositif similaire, prévu par l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 16 décembre 2008, s'applique aux personnels commerciaux.

Afin d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles, les parties signataires conviennent de l'importance des entretiens de deuxième partie de carrière et décident donc de favoriser les parcours professionnels inscrits dans la durée par ce biais.

Article 5-1 Pour le personnel administratif

L'objectif consiste à ce que 100% des collaborateurs âgés de 55 ans en 2010, 2011 et 2012 se voient proposer l'année de leur 55^{ème} anniversaire un entretien spécifique de continuité de carrière venant en complément de l'entretien annuel. Cet entretien est réalisé, sauf refus des intéressés.

Cet entretien sera conduit par le conseiller individuel. Concernant les salariés situés en province, cet entretien se déroulera prioritairement sur site ou au siège et de manière exceptionnelle pourra avoir lieu par téléphone.

L'indicateur de suivi de cette disposition sera formalisé par le pourcentage d'entretien de deuxième partie de carrière proposé aux salariés âgés de 55 ans en 2010, 2011 et 2012.

Article 5-2 Pour les salariés des réseaux commerciaux

L'objectif consiste à ce que 100% des collaborateurs âgés de 55 ans en 2010, 2011 et 2012 se voient proposer l'année de leur 55^{ème} anniversaire un entretien spécifique de continuité de carrière venant en complément de l'entretien annuel. Cet entretien est réalisé, sauf refus des intéressés.

L'entretien sera conduit par un membre de la DRH des personnels commerciaux. Concernant les salariés situés en province, cet entretien se déroulera prioritairement sur site ou au siège et de manière exceptionnelle pourra avoir lieu par téléphone. Un document sera tout d'abord réalisé directement par le collaborateur, en ligne via l'intranet, puis sera ensuite utilisé comme base d'entretien soit dans les locaux de Generali soit par téléphone.

L'indicateur de suivi de cette disposition sera formalisé par le pourcentage d'entretien de continuité de carrière proposé aux salariés âgés de 55 ans en 2010, 2011 et 2012.

Article 5-3 Dispositions communes

L'Entreprise s'engage à donner une réponse favorable à tout collaborateur âgés de 55 ans et plus visant à la réalisation d'un bilan de compétences.

L'Entreprise fournira aux intéressés une liste d'organismes réalisant cette prestation parmi lesquels il établira son choix.

Article 6 <u>Dispositions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation</u>

Les parties signataires rappellent que la politique de formation est au service des politiques de développement des compétences, de mobilité et de recrutement, mobilisant les nombreux moyens et dispositifs institués par l'accord interprofessionnel de septembre 2003, la loi de mai 2004 et l'accord professionnel d'octobre 2004, tous trois relatifs à la formation tout au long de la vie professionnelle.

La politique de formation de Generali s'articule principalement autour de :

- la mise en adéquation du plan de formation aux enjeux de l'entreprise
- l'effort de formation qui est en nette progression depuis 2005 et qui a été poursuivi sur l'année 2009 pour accompagner et préparer les changements et évolutions à venir,
- la poursuite des parcours individuels d'intégration à la fonction,
- le développement du tutorat dans l'entreprise, notamment pour accompagner l'évolution vers une entreprise apprenante par l'organisation, la diffusion interne des savoirs et le partage d'expérience,
- le développement de nouveaux parcours de professionnalisation,
- la mise en place d'une nouvelle politique de formation validante et certifiante (certifications, qualifications et VAE) en accompagnement des politiques d'évolution professionnelle et de recrutement.

Enfin, la création d'une Direction unique de la Formation au sein de la Direction des Relations Humaines facilite l'évolution des processus et des outils pour répondre plus efficacement aux nouveaux enjeux de formation.

Afin de permettre aux collaborateurs âgés de développer leurs compétences et qualifications, les parties signataires conviennent donc de l'importance de l'accès à la formation tout au long de la carrière professionnelle.



Article 6-1 Dispositions communes relatives à l'accès à la formation

Ainsi, l'Entreprise Generali France Assurances s'engage à ce que les salariés âgés d'au moins 55 ans bénéficient du même accès à la formation que les autres collaborateurs.

L'indicateur de suivi consistera à s'assurer que le taux d'accès à la formation des collaborateurs âgés d'au moins 55 ans (nombre de stagiaires d'au moins 55 ans divisé par le nombre de stagiaire total de l'année¹) sera proportionnel à leur représentation dans l'effectif de l'ensemble des collaborateurs (nombre de collaborateurs d'au moins 55 ans divisé par le nombre de collaborateur total).

Article 6-2 Dispositions communes relatives à la transmission des savoirs et des compétences

Afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences, l'Entreprise s'engage à augmenter de 10% sur la période de l'accord le nombre total de tuteurs, formateurs occasionnels ou moniteurs âgés de 55 ans et plus, recensés à la fin de l'année 2009, par rapport au nombre total de collaborateurs inscrits dans cette démarche.

Article 7 Dispositions relatives à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Certaines dispositions visant à favoriser la transition entre l'activité professionnelle et le départ à la retraite sont intégrés dans les accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des 26 décembre 2006 et 16 décembre 2008, notamment le Compte Épargne Temps fin de carrière.

Afin de compléter ces dispositions, des mesures relatives à l'aménagement des fins de carrière et à la transition entre activité et retraite sont décidées.

Article 7-1 Pour le personnel administratif

Afin de permettre aux séniors d'aménager leur fin de carrière et ainsi faciliter la transition entre leur activité et leur future retraite, les parties signataires réaffirment l'importance de l'aménagement de leur temps de travail et décident donc de favoriser leur recours au travail à temps partiel.

Il est donc décidé d'accepter la totalité des demandes de travail à temps partiel formulées par les collaborateurs âgés d'au moins 55 ans.

Cette acceptation sans condition s'appliquera à la réduction du taux travaillé, l'organisation de l'activité et du temps de travail étant soumise à l'accord du manager.

L'indicateur de suivi de cette disposition sera formalisé par le pourcentage d'acceptation des demandes de travail à temps partiel formulées par les salariés âgés de 55 ans et plus. Le taux d'atteinte à réaliser sur la période est donc de 100%.

Article 7-2 Pour les salariés des réseaux commerciaux

L'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 16 décembre 2008 prévoit, quant à lui, d'engager une réflexion sur l'évolution professionnelle des Producteurs Salariés de Base et Échelons Intermédiaires.

Une négociation a été engagée pour créer un dispositif permettant leur évolution professionnelle vers une fonction de chargé de relation commerciale dont les missions seraient notamment liées à la fidélisation des clients, au maintien de portefeuilles, à la veille et au support technique des commerciaux itinérants.

¹ Ce taux d'accès à la formation sera calculé retraité des formations initiales de prise de poste pour les réseaux commerciaux qui sont neutralisées afin de pouvoir exercer une comparaison entre collaborateurs en exercice plein.

Il s'agit donc en l'espèce de favoriser le repositionnement de ces collaborateurs sur une activité sédentaire.

L'indicateur de suivi de cette disposition sera donc le nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant postulé sur un poste de conseiller de relation commerciales et ayant été retenus. Le taux d'atteinte à réaliser sur la période de l'accord est de 75%.

Article 7-3 Dispositions communes aux personnels administratifs et des réseaux commerciaux

L'Entreprise s'engage à traiter de manière spécifique l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à l'occasion de l'information trimestrielle réalisée dans chaque comité d'établissement sur l'évolution des effectifs.

En outre, l'Entreprise s'engage à inscrire à l'ordre du jour et à traiter au moins deux fois par an les conditions de travail des salariés âgés de 55 ans et plus dans le cadre de chacun des CHSCT. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée sur l'évaluation de la pénibilité des postes de travail occupés au regard de l'âge des collaborateurs concernés et sur les mesures d'adaptation susceptibles d'être mises en œuvre afin d'améliorer les conditions de travail.

TITRE V - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8 Information des salariés

Le présent accord fera l'objet d'une note d'information à l'attention de l'ensemble des collaborateurs. Ils seront consultables sur l'intranet.

Article 9 Suivi de l'accord

Il est institué une commission de suivi composée de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord et appartenant à l'Entreprise Generali France Assurances ainsi que de représentants de l'employeur.

Cette commission a pour objet le suivi de la mise en œuvre des différentes mesures prévues ci-dessus.

Les parties conviennent que la commission de suivi du présent accord se réunit au moins une fois par an. La première réunion devra se tenir au plus tard au cours du troisième trimestre de l'année 2010.

Par ailleurs, une communication sera réalisée au comité central d'entreprise, au cours du premier trimestre de chaque année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, afin de présenter les indicateurs associés aux dispositions et l'évolution des résultats de chaque indicateur.

Article 10 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010.

Les dispositions du présent accord ne se substituent pas à celles existant dans les accords, usages et engagements unilatéraux de l'employeur, en vigueur dans les sociétés de l'UES Generali France Assurances au moment de la signature du présent accord, et traitant de la situation des séniors.

Article 11 Dépôt et publicité de l'accord


Le présent accord est établi en dix exemplaires et sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives. Il sera déposé un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et deux exemplaires (dont un sur support électronique) auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris.

Fait à Paris, le 19 novembre 2009

**Pour les organisations syndicales
représentatives**

Pour la C.F.D.T.

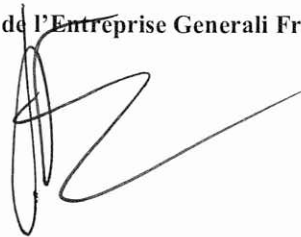
F. FOUREL
P. FORESTIER



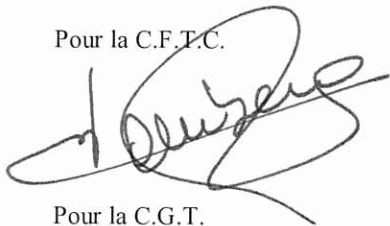
Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour les sociétés de l'Entreprise Generali France Assurances

Germain FEREC



Pour la C.F.T.C.



Pour la C.G.T.

Pour la C.G.T.-F.O.

Pour l'UNSA