

**ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION  
A GROUPAMA LOIRE BRETAGNE**

***Entre d'une part***

La Caisse Regionale d'Assurances Mutuelles Agricoles de Bretagne et des Pays de la Loire dont le Siege Social est situe 23 Boulevard Solferino à Rennes, representee par son Directeur General, Monsieur Christian COCHENNEC

***D'autre part, les organisations syndicales,***

CFDT, representee par Messieurs Christian GUMER, Christophe VEILLON et Jean-Luc FEUILLAS

SNEEMA-CFE-CGC representee par Messieurs Jean-Claude RICHARD, Eric GESSERT et Christophe Le PORT

CFTC representee par Madame Anne Murielle CESCHINO et Messieurs Jacques URIEN et Luc TANGUY

UNSA Groupama representee par Madame Patricia ALTERMATT et Monsieur Patrice RANCHER

1

& J\_3 IP c JG{L  
ets-- I'll, ! 1

Preambule :

Les parties signataires au présent accord réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers.

Les parties entendent poursuivre par le présent accord les actions engagées en faveur des jeunes et des seniors en conformité avec les prescriptions de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 et les textes pris pour son application.

---

## **Article 1 - Objet de l'accord**

---

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un contrat à durée indéterminée,
- l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés qualifiés de seniors.
- La transmission des savoirs et des compétences.

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- Les jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé).
- Les seniors, âgés de 55 ans et plus (ou de 50 ans et plus pour les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé).

Ces deux populations sont qualifiées dans le présent accord sous les termes Jeunes et Seniors.

---

## **Article 2 - Réalisation du diagnostic préalable**

---

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Le diagnostic a été remis aux délégués syndicaux et est annexé au présent accord.

Scr  
CV CV  
C/10 EG  
PR ET

## **Article 3 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**

### **3. 1 - Objectif chiffre en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée**

Sur la durée de l'accord, au moins 45 % des embauches en contrat à durée indéterminée concerneront des jeunes définis à l'article 1.

Indicateur: Suivi annuel du pourcentage ci-dessus.

### **3.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.**

L'entreprise met en place, pour les jeunes un parcours d'entrée dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée de bénéficier des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Le parcours d'intégration comporte :

- Une journée d'accueil au cours de laquelle sont présentées l'entreprise, ses métiers ainsi que les principales dispositions du statut de Groupama Loire Bretagne (dont l'Accord National Groupama) . .
- Un livret d'accueil visant à présenter l'entreprise, son organisation, ses activités. Ce livret sera présenté au CE.
- La désignation d'un salarié référent : L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant la première année de son embauche à Groupama Loire Bretagne. Ce salarié sera chargé d'aider le jeune à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Les formateurs accompagnateurs sont les référents des jeunes commerciaux embauchés.

Pour les autres métiers, le manager propose le salarié référent. Le temps consacré à cette mission de référent sera analysé par le manager a posteriori et fera l'objet d'un échange avec le collaborateur lors de son EAEP. Le salarié référent suivra au maximum deux nouveaux embauchés.

### **3.3- Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune**

Un entretien de suivi aura lieu entre le jeune embauché, son responsable hiérarchique et son référent à l'issue du premier mois de sa date d'entrée pour

CV JCA  
CIP EG RL T



evaluer son intégration dans l'entreprise et sur son poste. Cet entretien sera animé et formalisé par le manager. Un exemplaire sera communiqué au jeune.

### **3.4 - Poursuivre l'embauche de jeunes dans le cadre de dispositifs de formation en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation)**

Groupama Loire Bretagne entend poursuivre l'accueil de collaborateurs en formation par alternance. Ceci répond à un double objectif :

- anticiper les évolutions démographiques en préparant le renouvellement des générations dans un contexte de modernisation de l'Entreprise et d'évolution des métiers,
- permettre à de nouveaux collaborateurs d'acquérir une expérience professionnelle tout en préparant un diplôme ou un titre professionnel.

Ce mode de formation peut s'opérer sous deux formes :

- Le contrat d'apprentissage,
- Le contrat de professionnalisation.

Le type de contrat est déterminé en fonction de la formation préparée, de l'organisme de formation prestataire et du mode de financement.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation, le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider et d'informer le bénéficiaire du contrat de professionnalisation. Il assure un suivi personnalisé et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Dans le cas d'un contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec l'organisme de formation.

La Direction prend les engagements suivants :

- Appuyer l'engagement du tuteur ou du maître d'apprentissage (le manager ou un collaborateur missionné par ses soins) en lui proposant une formation si besoin et en faisant référence à cette mission d'accompagnement lors de l'Entretien Annuel, et en lui faisant signer une lettre de mission.
- Assurer un suivi personnalisé de chaque collaborateur et lui donner les moyens d'acquérir les compétences visées en s'appuyant sur un programme de découverte progressive de ses missions, la supervision du tuteur ou du maître d'apprentissage. Les missions confiées sont adaptées au rythme de l'alternance et elles varient en fonction du diplôme et des attentes de l'organisme de formation.
- Être un partenaire actif dans la relation pédagogique triangulaire entre le

collaborateur, l'Entreprise et l'organisme de formation.

4

*ilYk* <sup>o\_J</sup> c \-P *fl'* 1->R :\_ **f**



L'Entreprise soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance - contrat d'apprentissage ou de professionnalisation- s'engage à poursuivre et développer ses partenariats avec les écoles, universités, IUT... par sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.

L'entreprise s'engage, sur la durée de l'accord, à poursuivre l'effort déjà entrepris et à fixer le nombre d'embauche de salariés en alternance à 45.

### **3. 5 - Proposer des stages de qualité**

Groupama Loire Bretagne s'engage à :

- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission,
- désigner un responsable de stage dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant ;
  - l'informer sur l'entreprise et son environnement de travail,
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
  - assurer un suivi régulier de ses travaux,
  - évaluer la qualité du travail effectué,
  - le conseiller si besoin sur son projet professionnel.

## **Article 4 - Engagements en faveur de l'emploi des seniors**

### **4.1 - Objectif chiffre en matière de recrutement de Seniors**

Sur la durée de l'accord, l'entreprise se fixe pour objectif d'embaucher à minima :

- trois Seniors durant la première période annuelle du 01/10/13 au 30/09/14 (dont à minima un en contrat à durée indéterminée),
- deux Seniors durant la seconde période annuelle du 01/10/14 au 30/09/15 (dont à minima un en contrat à durée indéterminée)
- et quatre Seniors durant la troisième période annuelle du 01/10/15 au 30/09/16 (dont à minima deux en contrat à durée indéterminée).

Une attention particulière sera portée aux candidats inscrits en tant que demandeur d'emploi.

De plus, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour agir en faveur de l'emploi des Seniors : Une préqualification téléphonique sera systématiquement réalisée pour tout Senior qui postulerait à une offre Groupama Loire Bretagne publiée en externe. Enfin, l'entreprise veillera à participer à des forums emploi Seniors organisés sur les départements couverts par la caisse régionale.

Indicateurs : Outre le suivi annuel des recrutements Seniors en contrat à durée déterminée et indéterminée, l'entreprise s'engage à communiquer tous les ans le nombre de CV Senior reçu par l'entreprise dans le cadre d'ouverture de postes à

l'externe, le nombre de préqualifications téléphoniques réalisées ainsi que le nombre de candidats Seniors rencontrés en entretien de recrutement.

#### **4.2 - Objectif chiffre en matière de maintien dans l'emploi des seniors**

Durant la période d'application de l'accord, l'entreprise s'engage à permettre le maintien dans l'emploi de 95% des salariées âgées de 55 ans et plus jusqu'à l'âge légal de la retraite et à les accompagner pour atteindre cet objectif.

Un indicateur supplémentaire mis en place dans le bilan social détaillera les motifs et les nombres de sorties des salariées âgées de 55 ans et plus.

#### **4.3 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Deux axes sont retenus: la poursuite d'un accompagnement des seniors par la formation et une valorisation du passeport formation déjà disponible auprès de l'ensemble des collaborateurs.

##### **4.3.1- La poursuite de l'accompagnement des seniors par la formation**

L'entreprise s'engage à ce que 90% des seniors présents dans l'entreprise soient formés tous les ans avec une prévision d'un minimum de 2 jours de formation en moyenne par senior et par an (hors formation Magellan).

Elle s'engage à proposer aux salariées âgées de 50 ans et plus, des formations complémentaires spécifiques liées à l'accompagnement au sein du métier. S'agissant des salariées âgées de 55 ans et plus, ces formations seront prises sur le DIF en donnant la possibilité d'anticiper les droits des 3 années précédant le départ à la retraite.

Les indicateurs permettant d'en assurer le suivi seront les suivants : part des salariées seniors ayant bénéficié d'actions de formation ; nombre de jours moyen de formation des salariées seniors.

##### **4.3.2- Le passeport formation**

Le passeport formation mis en place à la suite de la réforme de la formation professionnelle est un outil permettant à chaque salariée, à son initiative, de recenser et d'identifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles. Ce document reste la propriété du salarié qui est seul responsable de sa tenue.

Afin de faciliter la réflexion des collaborateurs seniors, notamment dans le cadre de l'entretien Senior, une sensibilisation individuelle sera réalisée par l'entreprise auprès d'eux sur l'intérêt du passeport formation (mobilité professionnelle, facilitation d'une démarche VAE notamment) afin qu'ils se l'approprient et le complètent.

## **4.4- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

### **4.4.1- L'entretien Senior**

En complément de l'entretien de deuxième partie de carrière mis en place par l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005, il est prévu, au bénéfice des salariés âgés de 57 ans, un entretien Senior.

Compte tenu de l'allongement prévisible de la vie professionnelle, de l'intérêt partagé pour l'entreprise comme pour ses collaborateurs d'avoir une vision sur les perspectives d'emplois et de départ en retraite, l'entretien Senior permettra d'aborder les points suivants :

- conditions d'exercice du poste
- poursuite de l'activité dans le poste occupé avec ou sans l'accompagnement d'un parrain, ou dans un autre domaine de compétence, en prenant appui dans la réflexion, sur les informations existantes dans le rapport annuel sur l'emploi
- aménagement du temps de travail
- rappel des dispositions relatives à la visite médicale
- perspective de départ en retraite

Le parrain a pour rôle d'accompagner le collaborateur Senior dans le cadre d'une relation individualisée, afin que ce dernier acquiert ou renforce un savoir-faire spécifique clairement identifié (ex. utilisation d'Excel, maîtrise des applicatifs métiers...)

L'entretien a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur et est mené par le manager, ou, par exception, et à la demande du salarié, par la correspondante Senior de l'entreprise.

Il fait l'objet d'une synthèse écrite dont un exemplaire est remis au salarié.

Le contenu de ces entretiens sera analysé par le correspondant Seniors, chargé d'accompagner les collaborateurs dans leur réflexion de carrière ou de préparation à la retraite.

L'entreprise se fixe un objectif de 100% de salariés seniors présents susceptibles de bénéficier de cet entretien.

L'indicateur retenu est le nombre de salariés seniors ayant bénéficié de cet entretien.

### **4.4.2- Le travail à temps partiel avec maintien d'acquisition des droits retraite**

Sur demande, tout salarié âgé d'au moins 57 ans et au plus tôt dans les 3 ans précédant son départ en retraite peut bénéficier d'un passage à temps partiel.

La réduction d'activité peut se décliner de quatre façons possibles :

Handwritten notes in blue ink: "CV", "JER", "CIP", "ec", "FR", "LT", "EB".

- Passage a temps partiel a 80% pendant chacune des 3 dernieres annees d'activite,
- Passage a temps partiel a 80% module de maniere decroissante sur 3 ans, tout en restant d'un volume moyen de reduction du temps de travail de 20% : Le taux d'activite sera ainsi de 100% la 1ere annee, 80% la seconde annee et 60% la 3eme annee.
- Passage a temps partiel a 90% pendant chacune des 3 dernieres annees d'activite.
- Passage a temps partiel à 60% pendant chacune des 3 dernieres annees d'activite.

Cette reduction d'activite, correlee a la charge de travail, entraine une reduction proportionnelle de la remuneration, qu'il y ait modulation ou non du temps partiel.

Le salarie a la possibilite de maintenir l'acquisition de ses droits retraite a la MSA, a la CAMARCA (regime ARRCO) et a la CRCCA (regime AGIRC) comme s'il travaillait a temps plein. Pour ce maintien de droits, l'entreprise et le salarie prennent en charge les cotisations de retraite correspondantes selon les regles de repartition en vigueur.

Un avenant au contrat de travail est etabli pour une duree determinee (maxi 3 ans). En cas de souhait de prolongation de l'activite au dela de la duree fixee initialement, le collaborateur peut continuer de beneficier du temps partiel a 60%, 80% ou 90% sur un rythme annuel mais les cotisations retraite et prevoyance sont calculees sur le salaire reel à temps partiel.

L'indicateur mis en place recense le nombre de salaries seniors à temps partiel (suivant les quatre possibilites offertes) dont ceux qui ont choisi de cotiser sur un salaire a temps plein.

#### **4.4.3 - Conditions d'utilisation du compte epargne temps pour les seniors**

Le compte epargne temps peut permettre, dans les conditions fixees par l'accord qui l'institue, au collaborateur age d'au mains 50 ans, d'epargner des jours supplementaires utilisables exclusivement dans le cadre du temps partiel prevu au point 4.3.2.

#### **4.4.4 - La preparation de la retraite**

L'entretien Senior prevu au point 4.3.1 permettra de rappeler le dispositif de depart a la retraite et de s'assurer que les salaries ont bien rec;u les informations personnelles de leurs regimes de retraite; dans le cas contraire, la DRH pourra, avec l'accord du salarie, intervenir aupres de l'organisme de retraite concerne.

Afin de permettre aux collaborateurs de repondre aux formalites administratives liees a la liquidation de leur retraite, l'entreprise a prevu un accompagnement au benefice de ceux qui en feront la demande a la Direction des Ressources Humaines.

Dans ce cadre, pour les salariés se situant à un an de la date de leur départ à la retraite et ayant informé la direction des Ressources Humaines de leur projet, seront proposées des sessions spécifiques de formation à la préparation à la retraite.

D'une durée d'une journée, ces formations auront une double finalité :

- connaître les démarches administratives à réaliser pour procéder à la liquidation des retraites.
- connaître la législation sur la retraite qui autorise la réalisation d'un projet professionnel « second emploi » et notamment les possibilités existant en matière de congé individuel de formation, de validation des acquis de l'expérience et de droits individuels à la formation.

L'entreprise se fixe pour objectif d'informer la totalité des seniors de cette possibilité.

L'indicateur retenu est le nombre de salariés seniors ayant bénéficié de la formation.

#### **4.5 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

La prolongation de l'activité professionnelle conduit à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés seniors.

Les actions ci-après identifiées seront menées en lien avec les médecins du travail.

##### **4.5.1 - Le renforcement des actions de prévention**

La prévention des risques psychosociaux liés aux conditions de travail de tous les collaborateurs, et plus particulièrement des seniors pouvant occuper des postes nécessitant une attention médicale particulière, conduit à souhaiter favoriser la formation des managers sur ce sujet.

L'objectif que se fixe l'entreprise est de compléter la formation à la prévention des risques psychosociaux dispensée en 2012 par une formation en présentiel auprès des managers, basée sur le volontariat.

L'indicateur de suivi portera sur le nombre de managers qui auront suivi la formation et sur l'évaluation de cette dernière par les managers.

##### **4.5.2 - L'adaptation des postes de travail**

En complément de cette démarche de formation auprès des managers, l'entreprise accordera une attention particulière à l'adaptation des postes de travail ou des tâches, pour maintenir dans l'emploi les salariés seniors.



Les besoins d'adaptation de poste ou d'organisation du travail formulés par les collaborateurs de 57 ans et plus, pourront être détectés au travers de l'analyse des entretiens Senior, et étudiés en lien avec le médecin du travail.

Dans cette optique, l'Entreprise s'engage à prendre en compte l'intégralité des demandes d'aménagement de poste de travail exprimées par les services de santé au travail.

Un bilan sera établi à l'issue de la période d'application du dispositif sur cette action complémentaire.

#### **4.5.3- Accompagnement de salariés de 57 ans et plus**

L'Entreprise s'engage à rechercher des solutions au cas par cas, avec le management, pour les salariés âgés de 57 ans et plus rencontrant des difficultés de tenue de poste.

---

## **Article 5- Transmission des savoirs et des compétences**

La transmission des compétences acquises par les seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe retenu, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

### **5.1- Les missions transverses**

Il est proposé aux salariés seniors volontaires de 50 ans et plus, de s'inscrire dans une démarche de transmission des savoirs dans les services où ils sont affectés et *jou* de participation à des projets transversaux ou métiers de l'entreprise.

L'article 10.2 de l'accord GPEC prévoit « A l'occasion des entretiens annuels d'évaluation et de progrès, et indépendamment de l'entretien de seconde partie de carrière (cf. 7.2), le responsable hiérarchique mentionnera les possibilités de réaliser des **missions ponctuelles spécifiques**, pour les salariés qui le souhaitent, devant permettre de valoriser et de transmettre les compétences et les savoirs acquis dans les métiers ».

Cette démarche peut prendre les formes suivantes : formalisation d'outils pédagogiques, accompagnement de jeunes embauches, accompagnement de salariés à la suite de leur mobilité fonctionnelle, participation à des ateliers de travail...

Un recensement des seniors intéressés par ces missions transverses sera effectué par la DRH. Les seniors volontaires et justifiant des pré-requis exigés par ces missions, bénéficieront, si besoin, d'actions de formation spécifiques.

Les salariés de plus de 50 ans bénéficieront d'une étude prioritaire de leurs candidatures à un détachement temporaire sur un projet transverse ou métier de l'entreprise faisant l'objet d'une ouverture en interne.

Le détachement total ou partie! d'un collaborateur sur une mission impliquera nécessairement :

- un redécoupage des activités au sein de l'équipe
- une révision des objectifs quantitatifs et qualitatifs proportionnellement au temps consacré à la mission
- la définition de nouveaux objectifs liés à la mission

Une lettre de mission reprenant les éléments de cadrage du dispositif sera adressée à chaque collaborateur concerné, précisant la durée et le temps consacré à cette mission.

Un bilan sera établi annuellement.

Les indicateurs de suivi seront les suivants : nombre de seniors ayant répondu positivement dans le cadre du recensement, nature des actions initiées, nombre de lettres de mission réalisées, nombre de formations réalisées, nombre de détachements de collaborateurs de plus de 50 ans réalisés.

## 5.2 – La mise en place de binômes d'échange de compétences

Afin de favoriser et d'anticiper la transmission des savoirs et des compétences, et d'assurer la continuité du service au client, Groupama Loire Bretagne organisera sur des postes d'expertise technique et sur des postes aux savoirs et savoir-faire rares, des binômes entre un Senior quittant l'entreprise et le nouvel arrivant le remplaçant sur son poste, et cela sur une période pouvant varier de quinze jours à un mois.

Le recensement de ces postes se fera dans le cadre de la GPME en vue de la préparation du plan de recrutement annuel.

Ces éléments seront formalisés dans une lettre adressée à chaque collaborateur, précisant la durée et le temps consacré à ce binôme.

Un bilan sera établi annuellement.

Les indicateurs de suivi seront le nombre de binômes constitués et la durée moyenne des périodes de tuilages.

---

## Article 6 – Egalité professionnelle et mixité des emplois

Les engagements pris par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont mentionnés dans l'accord conclu le 20 février 2012.

## Article 7 – Calendrier previsionnel de mise en reuvre des engagements et modalites de suivi

Les engagements souscrits dans le present accord feront l'objet d'un suivi par la commission elargie de la diversite à partir des indicateurs visés dans celui-ci.

La Commission se reunira une fois par an pour examiner un bilan intermediaire des realisations. A l'issue de la derniere annee d'application, elle se reunira afin d'en apprecier le bilan global.

Il sera communique chaque annee au comite d'entreprise et aux delegues syndicaux un document d'evaluation sur la mise en ceuvre de l'accord.

---

## Article 8 – Duree de l'accord

---

Cet accord est conclu pour une duree determinee de trois ans, prenant effet le 1<sup>er</sup> octobre 2013.

Il aura pour terme le 30 septembre 2016.

---

## Article 9 – Depot

---

Le present accord sera notifie à l'ensemble des organisations syndicales representatives en application de l'article L2231-5 du code du travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L2231-6, L2231-7, et L2231-4 du meme code, à l'expiration du delai d'opposition majoritaire de 8 jours et à defaut d'opposition valablement exercee dans ce delai, le present avenant sera depose en deux exemplaires aupres de la Direction Departementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et remis en un exemplaire aupres du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Fait à RENNES, le 10/10/13

Pour la CRAMA Bretagne-Pays de la Loire,

Pour la CFDT,



12

J&  
C l, p

e t r E.



Pour le SNEEMA CFE CGC,



Pour la CFTC,



**Pouri'UN**



