

Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'Unité Economique et Sociale d'Aviva France

Entre les soussignées :

L'Unité Economique et Sociale AVIVA France (sociétés Aviva Assurances, Aviva Vie, le GIE du groupe Aviva France, Aviva Investors France, La Paix) représentée par Monsieur Philippe Achalme, Directeur des ressources humaines d'Aviva France,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives :

- CFDT représentée par Monsieur Jean-François Perruchot, délégué syndical central, Messieurs Franck Bourdon et Dominique Rolland, délégués syndicaux,
- CFE-CGC représentée par Monsieur Christian Hertz, délégué syndical central, Messieurs Jean-Marie Boyrie, Gérard Desrenté et Madame Chantal Silva, délégués syndicaux,
- CFTC représentée par Monsieur Olivier Bergès, délégué syndical central, Mesdames Sylvie Chavaudret, Cosette Rainbeaud et Monsieur Philippe Roussan, délégués syndicaux,
- CGT représentée par Madame Chantal Veysset, déléguée syndicale centrale, Mesdames Evelyne Geneau, Alette Soudain et Monsieur Francis Poulard, délégués syndicaux,
- Cgt-FO représentée par Messieurs, Denis Mouchel, Stéphane Roth et Jacques Vandebussche, délégués syndicaux

d'autre part,

Etant précisé que les signataires ont mandat pour conclure un accord applicable au sein de l'UES d'Aviva France,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE.

La pérennisation d'une entreprise passe nécessairement par sa faculté à s'adapter aux diverses évolutions auxquelles elle doit faire face tout au long de son existence.

OB A*
 JFM
 FB GD CS
 DR 1

A cet égard, la récente mise en place de l'Unité Economique et Sociale entre certaines Sociétés filiales d'Aviva France témoigne bien de cette évolution sur le plan social.

Les activités de cette Unité Economique et Sociale, bien qu'il soit difficile de réaliser des prévisions fiables à long terme, continueront d'évoluer dans le temps tant socialement qu'économiquement. Il convient donc d'utiliser les moyens et dispositifs existants au sein de l'UES afin d'organiser les adaptations nécessaires à sa propre continuité et compétitivité.

A ce titre, l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail transposé dans la loi du 24 juin 2008 précise l'importance de la GPEC sur la sécurisation des parcours professionnels, guidée essentiellement par l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques et technologiques prévisibles.

Les parties signataires du présent accord ont pu constater que plusieurs dispositifs conclus au sein d'Aviva en France ces dernières années entrent dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (notamment les accords Equilibre n° 6 et 7 relatifs aux temps partiels et à l'aménagement du temps de travail des salariés de plus de 55 ans et l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES d'Aviva France ...).

Entre également dans le champ de la GPEC le dispositif conventionnel de branche relatif à la formation professionnelle du 14 octobre 2004.

Au cours des séances de négociation, les parties ont décidé de traiter tous les thèmes obligatoires de la GPEC prévus par les textes en vigueur, à savoir :

- les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise de l'UES d'Aviva France sur la stratégie de l'entreprise,
- la mise en place d'un dispositif de GPEC,
- les mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à ce dispositif,
- l'emploi et la formation des salariés « seniors ».

Les parties ont également décidé de traiter de l'organisation des actions de mobilité professionnelle au sein de l'UES d'Aviva France.

Pratiquement, la méthode de travail des partenaires sociaux s'est axée au cours des négociations :

- sur l'inventaire des dispositifs existants répondant par leur objet à la problématique de la GPEC,
- sur la réaffirmation de leur utilité dans ce cadre, notamment pour établir un état des évolutions des compétences nécessaires au regard des métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles à venir et des métiers en développement.

Au-delà de l'adaptation de l'UES d'Aviva France aux évolutions prochaines, les parties signataires considèrent que la GPEC est également un moyen permettant au salarié de s'impliquer dans son projet d'évolution professionnelle.

C'est dans ce cadre, fixé par les parties au présent accord, que les dispositions qui suivent ont été prises.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "EB", "FB", "CS", and "DR".

ART.1. – INFORMER ET CONSULTER POUR ANTICIPER LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

1-1 Informer et consulter le Comité d'Entreprise de l'UES d'Aviva France sur les orientations stratégiques d'Aviva en France et des sociétés constituant l'UES pouvant avoir des effets prévisibles sur l'emploi au sein de l'UES

Définition des orientations stratégiques d'Aviva en France et de ses composantes représentées dans l'UES

Au préalable, la direction précise que ce n'est pas la stratégie définie par l'UES d'Aviva France qui est négociée, mais les modalités selon lesquelles cette stratégie pourra faire l'objet d'une information et consultation du Comité d'Entreprise.

Au sens du présent article, la stratégie s'entend du projet de développement de l'UES d'Aviva France non seulement au regard de la stratégie globale d'Aviva Plc mais aussi au regard de l'évolution des marchés sur lesquels les entreprises qui la composent s'inscrivent et telle que cette évolution puisse être envisagée à partir des données prévisionnelles que ces entreprises possèdent. Il s'agit notamment du plan à trois ans et des rapports sur l'emploi qui tentent d'anticiper l'adéquation entre les perspectives économiques de ces entreprises et leurs effectifs respectifs.

L'information et la consultation du Comité d'Entreprise s'inscrivent dans les principaux axes du projet de développement notamment d'un point de vue économique, financier, technique, des évolutions technologiques en fonction des effectifs associés, des partenariats éventuels, de la concurrence ou encore des évolutions législatives et réglementaires.

Plus précisément, cette information pourra faire la distinction entre les objectifs qui déterminent périodiquement les orientations de l'UES Aviva France et les événements ou opportunités conjoncturelles qui peuvent avoir une incidence sur les objectifs précédemment évoqués.

L'ensemble de ces sujets devra faire l'objet d'une information et d'une consultation lorsqu'ils auront des effets prévisibles sur l'emploi et/ou les conditions de rémunération.

Procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise

Cette procédure interviendra lors d'une réunion annuelle qui devra se tenir idéalement au cours du premier semestre de chaque exercice.

Un dossier complet sera transmis à chaque membre du Comité d'Entreprise de l'UES Aviva France dans un délai supra légal d'au moins cinq jours ouvrés avant la réunion prévue.

Ce dossier sera composé notamment des éléments qui suivent :

- le rapport sur l'emploi par société composant l'UES d'Aviva France répertoriant notamment les emplois sensibles ou menacés,
- le bilan social des sociétés composant l'UES d'Aviva France ainsi qu'un bilan social global,
- le rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes pour chaque entité composant l'UES d' Aviva France ainsi qu'un rapport global,
- le rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés (données AGEFIPH),
- le compte-rendu des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences de la branche,
- le rapport de l'Observatoire des Métiers Aviva France.

BB /k
JKR
FB
GD OS
DR 3

auquel s'ajoutera un rapport sur les perspectives économiques des Sociétés composant l'UES Aviva France.

Cet accord ne saurait déroger aux dispositions réglementaires, législatives ou conventionnelles en vigueur.

ART. 2 DISPOSITIFS EXISTANTS

2.1 Dispositif centré sur les emplois : Observatoire des métiers de l'assurance.

Les parties conviennent que les études réalisées par l'Observatoire des métiers de l'assurance au niveau de la Branche fournissent une base de travail primordiale.

Elles permettent notamment de mieux comprendre les adaptations nécessaires des emplois aux diverses évolutions prévisibles recensées et aident ainsi à définir la sensibilité des emplois à ces évolutions.

Pour les salariés, ces rapports sont un moyen d'avoir une meilleure connaissance de l'évolution des métiers au niveau de la branche des assurances leur permettant ainsi de se situer plus aisément professionnellement afin de mieux orienter leur carrière.

Les travaux de cet observatoire constituent une base essentielle pour prévoir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2.2 Dispositifs centrés sur les personnes et leur carrière

2.2.1 Comités carrières par directions

Il s'agit des Comités carrières organisés entre la DRH, les directions concernées et la Direction générale qui identifient les possibilités d'évolution pour des salariés, telles qu'elles sont issues des entretiens annuels et aussi des perspectives de développement de l'organisation et des métiers.

Ces comités carrière ont également pour objectif d'établir les plans de succession.

2.2.2 Comités carrières par grands métiers transverses

Des Comités carrières sont organisés régulièrement ou ponctuellement pour les grands métiers transverses, par exemple pour les métiers suivants

- Informatique
- Marketing
- Organisation et support
- Actuariat
- Juridique
- Gestion
-

Les études et échanges qui se réalisent au sein de ces comités permettent également de pouvoir définir les emplois menacés ou qui doivent évoluer, notamment en raison des évolutions concurrentielles ou technologiques.

Ces Comités carrières identifient également les passerelles possibles entre les métiers. Ils suivent les moyens et les actions de formation identifiés. Ils imaginent les reconversions professionnelles à envisager pour aboutir à des mobilités.

Handwritten signatures and initials: RA, GB, JFR, FB, GD, CS, DR, 4

ART. 3. – NOUVEAU DISPOSITIF : L'OBSERVATOIRE DES METIERS AU SEIN D'AVIVA

Les parties signataires souhaitent également pouvoir réaliser une étude plus précise de l'évolution des métiers au sein même d'Aviva en France.

Dans ce cadre la direction mettra en place dans l'année qui suivra la signature du présent accord, un observatoire des métiers spécifique à Aviva en France.

Cet observatoire des métiers permettra, sur la base d'une meilleure connaissance des métiers au sein d'Aviva en France, d'assurer le suivi de leur évolution pour éventuellement considérer si des actions anticipatives d'ajustement en terme de formation, de GPEC doivent être mises en œuvre pour anticiper les transformations des métiers et leurs conséquences sur les qualifications afférentes.

Cet observatoire étudiera et analysera les statistiques concernant les dispositifs de GPEC et proposera les actions correctrices ou préventives à mettre en œuvre.

Les travaux réalisés par cet observatoire des métiers nécessiteront l'apport des principales Directions du groupe Aviva en France. Pourront être invités aux réunions des responsables des principales Directions : commerciale, gestion, informatique, DGFC ...

De même, si nécessaire, seront associés aux travaux de cet observatoire des salariés représentant les différents métiers.

Dans le cas où un « focus » sur certains métiers s'avérerait utile, des groupes de travail de 7/8 personnes constitués par des salariés exerçant le même métier seront réunis par la direction, à l'instar de ce qui s'est fait pour la création des référentiels de compétences.

La Direction remettra à l'observatoire des métiers Aviva les comptes rendus de ces groupes de travail sur les métiers établis en réponse aux observations ou demandes faites par cet observatoire.

La Direction fournira à cet observatoire les travaux et les statistiques élaborés par l'observatoire des métiers de l'Assurance afin de l'aider dans son étude.

L'observatoire des métiers se réunira au moins une fois par an à l'initiative de la direction.

Cet observatoire sera paritaire et composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives signataires et par autant de membres représentant la Direction de l'entreprise.

Moyens :

Le président de cet observatoire sera le Directeur des Ressources Humaines du groupe Aviva en France.

Lors de la première réunion, cet observatoire désignera, à la majorité simple de l'ensemble des membres présents, un rapporteur et un rapporteur adjoint.

Le rapporteur sera désigné parmi les membres des organisations syndicales signataires et bénéficiera de 20 heures de délégation par année calendaire pour mener à bien ses travaux. Le rapporteur adjoint sera élu parmi les membres de la Direction et de la même manière que le rapporteur.

Handwritten signatures and initials: JB, FA, JFM, FB, DR, CS, 5

Les représentants des organisations syndicales signataires bénéficieront d'un crédit d'heure de 10 heures par année calendaire pour préparer et suivre les travaux de l'Observatoire.

Le temps passé dans les réunions initiées par la Direction sera bien sûr considéré comme du temps de travail.

Cet observatoire disposera de moyens en secrétariat mis à la disposition par la DRH.

ART. 4. – DEVELOPPER LES COMPETENCES DES COLLABORATEURS DE L'UES D'AVIVA FRANCE

Au cours des négociations sur la GPEC, les parties signataires ont considéré, qu'au-delà de la notion d'adaptation nécessaire de l'entreprise à ses évolutions, il fallait aussi prendre en considération le développement des compétences des collaborateurs.

4-1 Renforcer l'information des collaborateurs sur les métiers de l'Assurance

En fonction des travaux réalisés dans le cadre de la GPEC, la direction favorisera au travers des entretiens annuels des collaborateurs, une meilleure communication sur les perspectives d'évolution des métiers de l'assurance, et notamment lorsque cela concerne des métiers sensibles.

Cette communication sera également faite dans le cadre des offres d'emplois destinées aux mobilités internes en envoyant un lien sur le référentiel de compétences correspondant, s'il existe. Cette information est essentielle pour que le collaborateur puisse décider en pleine connaissance de cause de se porter candidat en cernant mieux le contenu des compétences attendues pour le poste.

Trente cinq référentiels de compétences ont été rédigés par la Direction des Ressources Humaines. Il est prévu de compléter ce dispositif qui établit une cartographie des métiers de l'entreprise et rassemble les compétences requises pour l'exercice de chaque emploi rattaché au métier. Chaque salarié peut ainsi se situer par rapport à un autre métier et envisager éventuellement la possibilité de changer de métier.

Cette cartographie permettra également de connaître :

- les métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences,
- les besoins en formations,
- les besoins de mobilité.

Les référentiels de compétences sont disponibles sur Communit à la rubrique DRH : espace RH/Postes à pourvoir. La direction s'engage à communiquer sur ces référentiels. Ces référentiels ne sont pas figés, ils évolueront en fonction de l'évolution des métiers.

4-2 Renforcer les moyens d'information sur les postes disponibles au sein du groupe Aviva France

Si la gestion des carrières et l'Observatoire des métiers de l'assurance sont essentiels pour déterminer, en partie, les besoins en mobilité, il convient également lorsqu'un poste est vacant pour quelque raison que cela soit, de renforcer les moyens de diffuser plus largement les postes disponibles.

Handwritten notes and initials: "AA", "JPF", "FB", "DR", "6", and several circled initials.

Les parties conviennent dans ce cadre de grouper les postes vacants pour lesquels aucun plan de remplacement n'est prévu dans les « news » du site Communet avec un lien informatique dans le message électronique vers la page dédiée aux offres, ce qui permettra une lecture des offres plus instantanée par les collaborateurs.

La Direction pourra décider que certains postes sont à proposer en priorité aux salariés de certaines directions. Un délai de quinze jours sera alors observé avant de les rendre vacants et publics.

Il convient également d'aller plus loin et d'avoir une visibilité sur les postes à pourvoir au sein du groupe Aviva en France composé notamment de L'Union Financière de France et d'Epargne Actuelle. Les postes vacants feront l'objet d'une communication sous Communet dans le cadre de la rubrique précédemment mentionnée.

Toute cette démarche est faite pour donner plus de fluidité au marché du travail au sein d'Aviva en France.

Il est rappelé que chaque salarié peut consulter sur le site intranet du Groupe, Arena, les offres d'emploi du groupe en allant sur My Aviva career.

4-3 Communiquer davantage sur les parcours d'intégration qui font suite à la mobilité professionnelle

La Direction a mis en place depuis plusieurs années des parcours d'intégration lorsqu'une mobilité est faite.

Les parties constatent que les salariés ne semblent pas tous savoir que ces parcours existent, ils permettent d'adapter les collaborateurs à leur nouvelle fonction.

Les Gestionnaires de Ressources Humaines ont un rôle central dans la communication de ces parcours, de leur contenu et de leur organisation.

Dans ce cadre, chaque nouvelle embauche au sein d'un service déclenche l'envoi d'un document récapitulatif au nouveau responsable hiérarchique par les Gestionnaires de Ressources Humaines. Ce document sert à identifier les besoins en formation, tutorat et tout autre dispositif d'accompagnement nécessaires pour favoriser la réussite de la prise de fonction.

La direction s'engage à informer davantage sur le parcours d'intégration au cours des entretiens de candidature.

4-4 Piloter la carrière des collaborateurs

La Direction a depuis longtemps fait le choix de privilégier les parcours internes grâce à la polyvalence et à la promotion des personnes se donnant les moyens d'évoluer.

C'est dans ce cadre, que la direction réaffirme ce principe d'accorder son choix aux ressources internes avant de devoir rechercher ses collaborateurs à l'extérieur de l'entreprise.

La trajectoire professionnelle des collaborateurs doit donc se faire dans le respect des souhaits des individus et des besoins de l'entreprise.

C'est ainsi que la direction prend l'engagement de soutenir les projets individuels dans la perspective de l'évolution de l'activité. Ces projets devront aussi être étudiés au regard des prochains départ à la retraite qui seront quantitativement importants dans les années qui viennent.

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page, including "MA", "JPR", "FB", "GD", "CS", and "JR 7".

Il en va de même des métiers en pleine transformation, notamment en raison des mutations technologiques, ce qui ouvre de nouvelles opportunités de développement de compétences et de débouchés.

Les formations professionnelles sont donc construites, dans le cadre du plan de formation, de façon à concilier les objectifs d'emploi au sein de la Compagnie et des projets personnels des collaborateurs en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, ce qu'il convient de poursuivre.

Dans ce cadre, on utilisera les dispositifs suivants :

4-4-1 L'entretien annuel

L'entretien annuel constitue, chaque année, un moment unique privilégié entre le collaborateur et sa hiérarchie pour analyser les besoins en compétences de ce dernier, en intégrant les besoins de l'entreprise, et également pour élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences initiales intégrant ses souhaits de mobilité professionnelle.

C'est dans cette optique que la direction a récemment réécrit le support qui matérialise l'entretien annuel.

4-4-2 Fiche à 1 an et entretien à 2/3 ans

Dans le cadre du développement des compétences de ses collaborateurs Aviva France a complété l'entretien annuel par deux nouveaux processus :

La fiche à 1 an :

Partie intégrante de l'entretien annuel, cette fiche permet aux responsables hiérarchiques de s'interroger sur l'opportunité pour ses collaborateurs ayant atteint 1 à 2 ans d'ancienneté dans leur poste d'effectuer une immersion courte dans un service aux activités connexes aux leurs afin de renforcer leurs compétences dans leurs missions.

L'entretien à 2/3 ans :

Chaque Directeur rencontre systématiquement ses cadres ayant 2 à 3 années d'ancienneté dans leur poste afin d'envisager avec eux la suite de leur parcours dans le groupe.

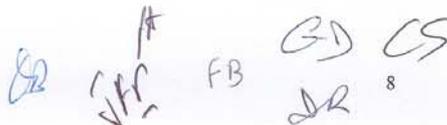
4-4-3 Bilan de compétences

Les parties au présent accord reconnaissent qu'il existe une différence entre le souhait d'orienter sa carrière dans un sens et le fait que le collaborateur concerné ne sait pas lui-même, s'il a les compétences nécessaires qui lui permettront, même au besoin de formations, d'avoir les compétences requises pour le poste visé.

Pour le savoir, le salarié pourra demander auprès de la Direction des Ressources Humaines à bénéficier d'un bilan de compétences. Ce bilan pourra également être fait à la demande de l'entreprise et avec l'accord du collaborateur.

Ce bilan ira au-delà du seul projet du collaborateur, il analysera en profondeur les compétences professionnelles et personnelles du salarié, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel, qui peut être différent de ses premières aspirations, pouvant l'amener ainsi à envisager ainsi une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le projet professionnel ainsi défini pourra aboutir à des actions de formation.

Handwritten signatures and initials: 

Le financement du bilan de compétences est assuré par les droits des collaborateurs dans le cadre du Fongecif ou du plan de formation de l'entreprise ou du DIF.

L'entreprise complètera éventuellement la prise en charge du Fongecif Régional dans la limite du plafond fixé par le Fongecif Régional d'Ile de France pour les centres du réseau partenaires du Fongecif Ile de France.

4-5 Le développement professionnel par les actions de formation

La formation constitue un élément central dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, elle permet au salarié de développer ses capacités professionnelles, d'adapter ses compétences aux évolutions des métiers et des organisations de l'entreprise ou de mettre en œuvre le projet professionnel de ce dernier.

Il convient de réaffirmer le caractère essentiel de la formation professionnelle en considérant qu'elle doit répondre principalement aux objectifs suivants :

- préserver et développer les compétences utiles au poste ou à une fonction, avec une priorité pour les compétences critiques dans les entreprises composant l'UES d'Aviva France,
- préparer et accompagner les évolutions professionnelles (mobilités, reconversions, etc ...)
- faciliter l'acquisition d'une qualification ainsi que l'élargissement du champ professionnel d'activité des salariés,
- favoriser et accompagner l'évolution de management,
- contribuer à la performance du groupe,
- assurer l'égalité des chances dans l'accès à la formation.

Les dispositifs suivants existant au sein de l'UES contribuent à l'atteinte de ces objectifs.

4-5-1 L'apprentissage et la professionnalisation

Les parties considèrent que l'accueil de jeunes collaborateurs participe au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur embauche éventuelle au sein de la Compagnie ou dans une autre entreprise, ce qui inscrit la Compagnie dans une démarche de responsabilité sociale.

L'exercice du tutorat et de la fonction de maître d'apprentissage, sera pris en considération dans la progression de carrière et notamment pour l'accès à des fonctions de manager.

Le contrat de professionnalisation permet également d'accueillir des collaborateurs peu qualifiés et d'offrir une formation visant à l'obtention du Certificat de Qualification Professionnel Relation Client Assurance.

Le CQP RCA ou Certificat de Qualification Professionnelle en Relation Clientèle Assurance a été créé par la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances fin 2005. Il a pour objectif la certification et la validation des compétences de collaborateurs menant des activités de conseil à la clientèle en matière de souscription et/ou indemnisation de risques standard.

Aviva a été précurseur et a anticipé cette formation.

A ce titre, tous les conseillers qui intègrent l'activité directe de la Société Aviva Vie et l'activité directe d'Aviva Assurances bénéficient d'une période de professionnalisation de 6 mois (formation théorique, pratique et tutorée) au cours de laquelle ils sont

EB
JPC
FB
GD
AR
ES

formés aux aspects techniques et juridiques de l'assurance vie ou dommage, à l'ensemble des produits commercialisés et gérés par leur entité, aux applications informatiques, à la relation clientèle, aux techniques de conduite d'entretiens commerciaux, au traitement des réclamations, à la sauvegarde des contrats et à la gestion des appels sensibles.

Au terme de cette période, leurs compétences acquises sont évaluées au regard du référentiel des compétences du CQP RCA dans les cinq domaines suivants :

- relationnel,
- organisation,
- maîtrise des outils Technologie de l'information et de la Communication,
- savoir-faire commercial,
- technicité d'assurances.

Plus largement, la période de professionnalisation est un dispositif auquel la Compagnie est attachée. Elle s'incorpore véritablement dans le parcours professionnel des collaborateurs facteur de développement professionnel et personnel, elle permet notamment à ces derniers :

- d'être impliqués dans une démarche de changement, d'acquérir par des actions de formation un renforcement de leur qualification pour se maintenir dans l'emploi,
- d'évoluer vers un poste de qualification plus importante,
- de se reconvertir pour la deuxième partie de leur carrière. Il s'agit des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- au retour de congé de maternité ou d'adoption de se remettre à niveau
- de bénéficier de promotion vers un poste d'encadrement.

4-5-2 Le droit individuel à la formation

L'UES d'Aviva France utilise largement ce dispositif notamment dans la préparation et l'accompagnement d'une spécialisation ce qui développe les compétences, d'une promotion, d'une mobilité ou d'une reconversion professionnelle.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir davantage ce dispositif et de convenir de son utilisation pour réaliser le bilan de compétences.

Les formations réalisées dans le cadre du DIF peuvent être réalisées en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions légales. Pour celles qui seraient réalisées pendant le temps de travail et avec l'accord de l'entreprise, des moyens d'organisations et de planifications adaptées seront recherchés pour effectuer cette action dans les meilleures conditions avec le maintien de la rémunération habituellement due.

4-5-3 : les VAE et les formations diplômantes

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à un salarié justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans continue ou discontinue, d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle sur la seule base de son expérience professionnelle, sans avoir l'obligation de suivre une formation ou de devoir retourner dans une école.

La direction est attachée à la reconnaissance accordée aux diplômes et autres certificats de qualifications professionnelles obtenus par un salarié au cours de sa carrière, dès lors que cette reconnaissance se traduit par la mise en œuvre de la compétence reconnue et les possibilités d'évolution professionnelle au sein du groupe.

SB JFR / FB CS
DR 10

Le financement de la VAE est assuré par les droits des collaborateurs dans le cadre du Fongecif ou du plan de formation de l'entreprise ou du DIF.

L'élaboration du dossier de VAE et toutes informations sur ce sujet se réalise avec l'aide des cellules d'infos VAE soit à l'IFPASS, soit auprès des cellules départementales ou régionales, soit encore auprès du Fongécif.

Les formations diplômantes sont accessibles dans le cadre de la formation professionnelle continue.

La direction précise ci-dessous les principales formations diplômantes des métiers de l'assurance et de l'Institut de Formation de la Profession de l'Assurance (l'IFPASS) :

- B.P assurances
- B.T.S assurance
- Licence Professionnelle d'assurances
- Diplôme de l'Ecole Nationale d'Assurances : master 1 et 2 en assurances
- Titre de conseiller en assurance et épargne
- BTS négociation et relation client appliqué à l'assurance
- Master of business of administration
- Diplôme du Centre des hautes études d'assurances
- Diplôme de l'Institut supérieur de réassurance
- Diplôme de l'Institut supérieur d'études actuarielles appliquées

Toute formation visant à la préparation d'un diplôme ou d'une certification peut être prise en charge par l'entreprise dans le cadre du plan de formation et ce dans la mesure où la formation répond à l'un de ses objectifs.

Les dépenses de formation y afférentes peuvent être prises en charge dans le cadre de la période de professionnalisation articulée avec le DIF.

ART. 5. – DEVELOPPER LA CAPACITE D'EMPLOI DES COLLABORATEURS DE PLUS DE 50 ANS

Le débat sur la capacité d'emploi des salariés de plus de 50 ans est un sujet important pour la direction. Au travers de celui-ci c'est un ensemble de dispositifs de gestion des collaborateurs concernés qu'il convient de réaffirmer et de développer, afin de faciliter leur maintien dans l'emploi et au-delà dans la transmission de leur savoir aux autres générations.

5-1 Le maintien dans l'emploi des salariés « seniors »

L'entreprise doit assurer la capacité d'emploi de ses salariés et doit pouvoir, dans la mesure du possible, proposer des opportunités qui peuvent se traduire par :

- le développement des capacités professionnelles
- le changement d'orientation professionnelle par la mobilité

Il convient pour cela de mettre en place une possibilité d'entretien avec les collaborateurs une dizaine d'années avant la fin présumée de la carrière, afin d'échanger et de définir éventuellement un plan d'action contenant notamment des actions de formation qui seront suivies dans le cadre des entretiens annuels.

Cet entretien devra être proposé par la Direction à chaque salarié au plus tard à ses 55 ans. Toutefois, le salarié pourra solliciter sa Direction pour que cet entretien ait lieu dès 50 ans. Cet entretien conduit par la hiérarchie sera communiqué à la Direction des Ressources Humaines. A la demande du salarié ou de sa hiérarchie, un

EB
JPC
FB
CS
DR
11

deuxième entretien avec un membre de la Direction des Ressources Humaines pourra venir compléter le premier.

Certains collaborateurs peuvent toutefois souhaiter réduire leur temps de travail. Cela a été prévu par les partenaires sociaux qui ont fait le choix de faciliter cela par l'aménagement de fin de carrière dans le cadre de l'accord équilibre n° 7 du 30 juin 2006 relatif à l'aménagement progressif de fin de carrière.

La direction et les organisations syndicales signataires réaffirment au travers de la GPEC leur attachement à ce dispositif qui permet d'allier le travail et la vie personnelle en fin de carrière dans le respect des impératifs de chacun.

Les parties signataires sont convenues de demander à l'Observatoire des métiers Aviva de faire des propositions en 2009 pour aboutir à des objectifs chiffrés en matière d'emploi des seniors.

5-2 Organiser la transmission intergénérationnelle du savoir et du savoir-faire

L'entreprise est responsable de la transmission des connaissances, des techniques, du savoir-faire et bonnes pratiques de ses collaborateurs. A ce titre, chaque direction est concernée et la Direction des Ressources Humaines est impliquée dans la mise en œuvre de cette transmission.

Le développement des transmissions précitées entre les collaborateurs et plus spécifiquement entre les générations passe par la reconnaissance des savoirs et de l'expérience des plus « anciens » dans la Compagnie tout en participant à l'intégration et au développement des plus jeunes.

Dans ce cadre, la Direction continuera au travers des différents comités carrières de recenser les savoirs « clés », et les collaborateurs qui les détiennent ainsi que ceux qui sont capables de les transmettre.

Chaque année lors des comités carrières, la Direction recensera les collaborateurs, par direction, de plus de 50 ans cités au paragraphe précédent, afin de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, la transmission de leurs connaissances.

Cette transmission pourra se faire par le biais du tutorat et/ou de missions spécifiques. Des mobilités vers des parcours d'expertise pourront être envisagées pour certains.

Dans tous les cas, les parties signataires insistent sur la nécessité de prendre en compte les spécificités des métiers commerciaux et d'adapter les dispositifs pour faciliter la gestion des fins de carrière de ces personnels.

ART.6. – L'IMPORTANCE DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE DANS LA GPEC

L'UES d'Aviva France est attachée depuis longtemps à la possibilité pour chaque collaborateur de pouvoir changer de fonction dans le cadre de la mobilité professionnelle et de veiller à ce que chacun soit apte professionnellement à l'exercice de l'emploi.

Il est donc nécessaire de poursuivre cet engagement traditionnel :

- en garantissant les mêmes possibilités de développement à chacun,
- en assurant une même évolution de carrière en fonction des compétences de chacun, homme ou femme,

EA IA
JFF FB CS
DR 12

- en veillant à ce que les collaboratrices aient le même accès aux postes à responsabilité que leurs collègues masculins, conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux articles précédents qui le mentionnent, ces engagements doivent se matérialiser notamment par la valorisation de l'expérience professionnelle pour la promotion dans le cadre des comités carrières, dans le cadre du développement de la Validation des Acquis de l'Expérience et par la réaffirmation déjà faite en ce début d'année 2008, sous l'impulsion de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines, du rôle prépondérant de l'entretien d'évaluation annuel individuel comme vecteur du développement de la carrière des collaborateurs.

Le rôle du manager dans ce domaine et dans la détection des potentiels est central. Ce dernier doit donc être force de proposition pour favoriser la promotion professionnelle.

Les opportunités de carrière sont accessibles aux salariés via la publication des offres internes.

En effet, le groupe Aviva évolue dans un contexte de changement profond et permanent sur le plan commercial : nécessité croissante de pouvoir répondre rapidement aux exigences de la clientèle dans un contexte de plus en plus concurrentiel et sur le plan technique : introduction de nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation.

Dans ce cadre, la mobilité est fondée sur la charte de mobilité en vigueur au 29 octobre 2008 et annexée au présent accord à titre indicatif.

Pour les inspecteurs, lors d'une mobilité géographique, les aides au déménagement prévues par la convention collective du 27 juillet 1992 sont mises en œuvre.

Quant aux administratifs et aux producteurs salariés, ces aides sont évoquées avec le collaborateur concerné avant son départ.

ART. 7. – SUIVI DU PRESENT ACCORD COLLECTIF

Compte tenu de l'importance du thème traité au sein de cet accord, les parties signataires reconnaissent la nécessité de suivre la mise en application des dispositions qu'il contient.

Le Comité d'Entreprise de l'UES d'Aviva France sera dans ce cadre compétent pour suivre la mise en place et le déroulement de cet accord sur la partie orientation stratégique dans le cadre de la réunion annuelle d'information et de consultation sur les orientations stratégiques de l'UES d'Aviva France, et au cours de réunions mensuelles sur les autres sujets traités dans le présent accord.

En outre, les parties conviennent de donner à l'observatoire des métiers d'Aviva un rôle prépondérant en matière de suivi des dispositifs de GPEC inclus dans le présent accord.

ART. 8. – COMMUNICATION DE L'ACCORD

Cet accord sera disponible sous Communet. Dès sa mise en œuvre, la Direction s'engage à communiquer, par diffusion générale sur la messagerie, sur les principales dispositions afin de sensibiliser chacun (direction, service, salariés) à l'importance des chapitres que l'accord contient.

EB JPP/FA AB CS
DR 13

ART. 9. – DUREE DE L'ACCORD, REVISION

Conformément à l'article L.2242-15 du Code du travail les parties signataires feront un bilan de l'accord au bout de trois ans et engageront une renégociation. Ce délai se décomptera à compter de la date de signature du présent accord.

Dans le cas où une modification réglementaire ou législative aurait pour conséquence de remettre fondamentalement en cause le présent accord, les parties devront se rencontrer pour le réviser.

L'employeur ou les organisations syndicales signataires pourront demander la révision de tout ou partie du présent accord. Dans ce cadre, comme en cas de difficultés d'application, les parties signataires se réuniront au plus tard dans les 60 jours suivant la demande afin d'examiner les aménagements à apporter.

Le présent accord ne pourra être révisé que par voie d'avenant conclu selon les mêmes modalités que le présent accord.

ART. 10. – DEPOT, PUBLICITE.

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives de l'UES d'Aviva France.

Le texte de l'accord est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en deux exemplaires (une version par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une seconde version sous format électronique) ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre (92) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ces dépôts seront effectués à l'expiration d'un délai de 8 jours après la notification prévue aux organisations syndicales non signataires, en cas de possibilité d'exercice du droit d'opposition.

fs

CB JFS
FB GS CS
DR 14

Fait à Bois-Colombes,
Le

Pour la Direction, Monsieur Philippe Achalme, Directeur des Ressources Humaines, représentant l'UES d'Aviva France



Pour les Organisations Syndicales représentatives dans l'UES d'Aviva France :

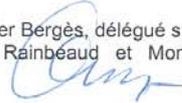
- CFDT représentée par Monsieur Jean-François Perruchot, délégué syndical central, Messieurs Franck Bourdon et Dominique Rolland, délégués syndicaux,



- CFE-CGC représentée par Monsieur Christian Hertz, délégué syndical central, Messieurs Jean-Marie Boyrie, Gérard Desrente et Madame Chantal Silva, délégués syndicaux,



- CFTC représentée par Monsieur Olivier Bergès, délégué syndical central, Mesdames Sylvie Chavaudret, Cosette Rainbeaud et Monsieur Philippe Roussan, délégués syndicaux,



- CGT représentée par Madame Chantal Veysset, déléguée syndicale centrale, Mesdames Evelyne Geneau, Alette Soudain et Monsieur Francis Poulard, délégués syndicaux,

- Cgt-FO représentée par Messieurs, Denis Mouchel, Stéphane Roth et Jacques Vandebussche, délégués syndicaux

CHARTRE DE LA MOBILITE EN VIGUEUR AU 29/10/08

Principe :

La mobilité peut se réaliser à la fois au sein de chaque entité et également entre elles. Dans ce contexte, la mobilité et les mutations s'inscrivent tout à la fois dans le cadre de l'évolution professionnelle normale de chacun et dans l'exigence croissante de la flexibilité. Le développement de la mobilité qui est un des axes principaux de la politique Ressources Humaines du Groupe est donc nécessaire et souhaitable pour faire en sorte que les salariés accèdent, dès maintenant, aux emplois de demain. Chaque collaborateur doit être le premier acteur de son évolution et avoir le souci d'améliorer ses compétences et son professionnalisme. De même les responsables hiérarchiques ont un rôle primordial qui consiste à faciliter, voire encourager, la mobilité de leurs collaborateurs.

Information :

Une information régulière et complète est faite auprès de l'ensemble des salariés par la publication des annonces dans la rubrique « Postes à Pourvoir » de l'espace RH

Démarche :

A l'initiative du salarié

Tout salarié du groupe souhaitant obtenir des informations sur un poste pourra en disposer à l'occasion d'un contact téléphonique ou lors d'un entretien auprès du correspondant mobilité. S'il le souhaite, la confidentialité de la démarche lui est garantie.

A l'initiative de la hiérarchie ou de la DRH

Si un salarié exprime des souhaits de mobilité dans le cadre de l'entretien annuel ou s'il entame un processus de mobilité qui ne peut aboutir, sa demande est néanmoins prise en compte. Ainsi tout poste ou mission disponible correspondant à ses aptitudes pourra lui être présenté par la DRH. Dans ce cas, elle en informera préalablement la hiérarchie de l'intéressé. Pour sa part, le salarié s'engage à informer la DRH de tout changement concernant la nature de sa demande de mobilité. D'une façon générale, chacun s'interdit de proposer une affectation à un salarié sans respecter cette règle. Par ailleurs, si un salarié occupe un poste dont on peut pressentir qu'il sera menacé ou supprimé, sa hiérarchie saisira la DRH de cette éventualité. Dans ce cas la DRH étudiera les possibilités de reclassement à l'intérieur du groupe et tout poste susceptible de convenir au salarié sera recherché, dans le respect des règles conventionnelles propres aux mutations.

Conditions :

Pour bénéficier de la mobilité, il faut en principe avoir une ancienneté suffisante c'est à dire de l'ordre de 2 à 4 ans dans son poste de travail. (Le nombre d'années dépend du type de fonction exercée).

La mobilité ou la mutation entre deux sociétés du Groupe, implique un changement d'employeur. Toutefois, ce changement ne nécessitera pas une démission de la société d'origine, mais sera validé par un avenant au contrat de travail qui sera établi par la DRH et précisera notamment la reprise d'ancienneté et des congés. Le changement s'opérera dans le respect du préavis conventionnel, sans que ce délai constitue un obstacle entre les parties.

Formation/intégration :

CB VA FB AR 16 CS

Une période d'observation d'une durée de trois mois pour les salariés exerçant une fonction de classe 1 à 4, et de 6 mois pour un salarié occupant une fonction de classe 5 à 7 est fixée. Cette période ne constitue en aucun cas une nouvelle période d'essai. En effet, cette dernière s'applique, conformément à la loi et à la convention collective, lors de l'entrée dans le Groupe. La période d'observation est destinée à suivre plus particulièrement la bonne adaptation d'un salarié à sa nouvelle fonction. Si elle n'est pas satisfaisante, la DRH envisage avec les parties concernées la ou les autres affectation(s) possible(s) ou d'autres solutions (telle une formation complémentaire) satisfaisant au mieux l'intérêt de chacun.

Toute mobilité ou mutation est suivie d'actions d'intégration en vue d'une bonne adaptation à la nouvelle fonction et à un nouveau service. Le service formation de la DRH prend contact avec le collaborateur pour déterminer, sur les conseils de la nouvelle hiérarchie, les stages de formations techniques nécessaires. Par ailleurs, une autre formation de développement personnel d'accompagnement au changement peut être proposée à tout salarié bénéficiant de la mobilité ou d'une mutation. Après trois à six mois d'exercice de la fonction, un point sur l'intégration au poste sera fait avec la nouvelle hiérarchie.

JH

edj JFR
KB
17 CS
AR