

**ACCORD DE METHODE
PORTANT SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES METIERS
A GROUPAMA D'OC**

ENTRE

la **Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles d'Oc**, également dénommée **Groupama d'Oc**,

SIREN n° 391 851 557

ayant son siège social, 20, boulevard Carnot, 31071 TOULOUSE CÉDEX

représentée par Monsieur Philippe CARRAUD, Directeur général,

ET

1/ le syndicat **C.F.D.T.**

représenté par Madame Valérie LAVENÈRE

2/ le syndicat ~~C.F.T.C.~~

représenté par ~~Monsieur Jean-Pierre FOURCADE~~

3/ le syndicat **SNEEMA C.F.E.-C.G.C.**

représenté par Monsieur Daniel TÉTART

4/ le syndicat ~~C.G.T.~~

représenté par ~~Monsieur Alain SOULAT~~

5/ le syndicat **F.O.**

représenté par Madame Pascale BEDAT

6/ le syndicat ~~U.N.S.A. 2A~~

représenté par ~~Monsieur Jean-Guy GOZZINI~~

EST CONCLU LE PRESENT ACCORD :

PREAMBULE

Lors de la création de Groupama d'Oc en juillet 2003, les partenaires sociaux étaient convenus d'engager la politique de l'emploi autour de cinq engagements :

- Engagement du refus de toute démarche reposant sur une logique de plan social
- Engagement du maintien des dix sites de gestion
- Engagement du respect de chacun des bassins d'emploi
- Engagement du refus de toute mobilité géographique imposée
- Engagement d'initialiser une démarche de Gestion Prévisionnelle des Métiers.

Constatant l'efficacité des réalisations conduites en ce domaine ainsi que la mise en place d'un plan stratégique pour les trois prochaines années (plan intitulé *Horizon 2009*), les partenaires sociaux de Groupama d'Oc ont estimé nécessaire de réaffirmer les engagements pris en juillet 2003 et, dans ce cadre, de marquer par un accord spécifique le rôle majeur de la Gestion Prévisionnelle des Métiers dans le pilotage de l'entreprise.

CONTENU DE L'ACCORD

Article 1 : Finalités de la Gestion Prévisionnelle des Métiers

La démarche *Gestion Prévisionnelle des Métiers* poursuit trois objectifs :

- Identifier les effectifs nécessaires à la réalisation du plan d'affaires de Groupama d'Oc afin que l'entreprise dispose en temps voulu des compétences en quantité et en qualité aux niveaux et endroits appropriés.
- Anticiper et accompagner les évolutions identifiées en définissant les moyens nécessaires à l'optimisation des compétences disponibles ainsi qu'à la production de nouvelles compétences.
- Mettre à la disposition des collaborateurs une analyse de référence sur les évolutions de l'emploi à Groupama d'Oc afin de leur permettre d'apprécier l'évolution spécifique de leur emploi et de fonder une réflexion en terme de parcours et de développement professionnels avec le concours de la Direction des Ressources Humaines et de l'encadrement.

Article 2 : Elaboration du rapport annuel de Gestion Prévisionnelle des Métiers

Dans le cadre de la démarche Plans d'actions et Budgets, et sur la base du Plan d'affaires à trois ans de Groupama d'Oc (*Horizon 2009*), chacune des Directions régionales définit annuellement, avec le concours de la Direction des Ressources Humaines, selon une logique de plan glissant, ses perspectives d'évolution de l'emploi à trois ans.

Après prise en compte des actualisations et analyse de cohérence d'ensemble, la Direction des Ressources humaines compile l'ensemble des données ainsi formalisées et produit, après validation du Comité de Direction Générale, un rapport qui constitue l'analyse de référence des évolutions prévisibles en terme d'emploi et des effectifs à Groupama d'Oc.

Article 3 : Contenu du rapport annuel

Le rapport établi chaque année s'organise selon une structure de présentation comportant *a minima* :

- des éléments introductifs présentant les spécificités éventuelles du rapport tant au plan des méthodes utilisées que sur celui des contenus,
- une analyse des évolutions par Direction précisant les principales évolutions pressenties ainsi que les emplois concernés et le nombre de postes impliqués,
- une synthèse des évolutions prévisibles au niveau de Groupama d'Oc.

En sus de cette structure minimale, le rapport peut être complété par des analyses complémentaires utilisant les analyses démographiques, des référentiels de compétences et des indicateurs de productivité.

Article 4 : Grilles d'analyse utilisées

Causes d'évolution

Les perspectives d'évolution des emplois sont obligatoirement rattachées à l'un des trois facteurs d'évolution :

- le facteur économique,
- le facteur organisationnel,
- le facteur technologique.

Sachant que l'économique, l'organisationnel et le technologique sont souvent corrélés, la méthode a pour objet d'identifier le facteur prédominant.

Types d'évolution

Dans le cadre des travaux conduits par chaque Direction, la Direction des Ressources Humaines utilise une typologie d'évolution des emplois basée sur une grille d'analyse qui distingue cinq types d'évolutions :

Le développement	Emplois pour lesquels le nombre de postes s'accroît.
La création	Emplois qui n'existaient pas jusqu'alors dans l'entreprise
La transformation	Emplois pour lesquels la qualification requise pour les postes est modifiée à la hausse ou à la baisse
La délocalisation	Emplois pour lesquels les postes peuvent être transférés sur un autre site de l'entreprise
La disparition	Emplois pour lesquels le nombre de postes diminue.

Nomenclature des Emplois

Dans le cadre des travaux conduits par chaque Direction, la Direction des Ressources humaines utilise la nomenclature des emplois de Groupama d'Oc qui permet d'identifier précisément les emplois concernés par une évolution.

Ainsi chaque collaborateur a la possibilité d'identifier les évolutions de l'emploi qu'il occupe.

Outils complémentaires

La Direction des Ressources Humaines procède à des analyses démographiques (ex.: par département, par site de gestion, par Direction, par emploi...)

Par ailleurs, elle peut utiliser pour ses analyses des référentiels de compétences et des indicateurs de productivité.

Enfin, les situations en terme de postes clés, de classes d'âge, d'évolution des compétences, peuvent donner lieu à des éclairages spécifiques.

Article 5 : Communication au Comité d'entreprise

Sur le déroulement du Plan stratégique

Chaque année, la Direction Générale présente pour information au Comité d'entreprise le bilan d'application du plan stratégique *Horizon 2009* pour l'année écoulée, ainsi que les éventuelles actualisations de ce même plan pour l'année à venir. Cette présentation donnera lieu à un avis du Comité d'entreprise.

Sur les réalisations de l'année en matière de Gestion Prévisionnelle des Métiers

Chaque année, la Direction Générale présente pour information au Comité d'entreprise le bilan des opérations d'accompagnement (ex.: mobilités internes, actions de formation spécifiques prévues au plan de formation...) réalisées pour l'année écoulée dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Métiers en précisant notamment le nombre de postes concernés, la nature des moyens engagés et leur coût.

Lors de cette séance, elle présente également le résultat des études conduites sur l'évolution de certains emplois.

Sur les méthodes de réalisation du rapport annuel

Au cours de cette réunion, la Direction des Ressources Humaines présente également les éventuelles méthodes nouvelles utilisées dans le cadre de ses travaux pour l'actualisation des prévisions à trois ans.

Sur le contenu du rapport Gestion Prévisionnelle des Métiers

Au cours du premier trimestre de chaque année, le Comité d'entreprise est informé du contenu du rapport annuel, en vue de sa consultation.

Sur l'apparition d'évolutions non prévues

Si une évolution non prévue dans le rapport annuel est susceptible de conduire à des évolutions significatives au plan des emplois et des effectifs, la Direction Générale informera le Comité d'entreprise des origines de ces évolutions, de leurs conséquences et des moyens d'accompagnement mis en œuvre, en vue de sa consultation.

Article 6 : Constitution d'une Commission sur la Gestion Prévisionnelle des Métiers

Afin de permettre un suivi précis des opérations liées à la Gestion Prévisionnelle des Métiers et de leurs conséquences individuelles, il est mis en place une Commission Gestion Prévisionnelle des Métiers composée par les délégations des Organisations Syndicales signataires, étant précisé que chacune de ces délégations ne peut avoir plus de trois membres.

Cette commission est obligatoirement réunie avant toute présentation de ce sujet devant le Comité d'entreprise. Elle peut être réunie sur demande de tout signataire du présent accord.

Chaque Organisation syndicale représentée a la possibilité de se retirer de la commission Gestion Prévisionnelle des Métiers. Réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception, cette notification ne pourra faire l'objet d'une communication des signataires auprès de tout ou partie des collaborateurs qu'au terme d'un délai de 15 jours à partir de la date de réception de la notification.

Article 7 : Communication interne

Une fois le Comité d'entreprise informé, l'entreprise met en place un dispositif de communication interne favorisant l'accessibilité de l'ensemble des collaborateurs à la totalité des informations présentées au Comité d'entreprise.

Ce dispositif se décline selon trois axes :

- la mise à la disposition - sur le site Intranet *Coll'Oc* de l'entreprise - du rapport présenté au Comité d'entreprise dans son intégralité,
- l'envoi personnalisé à tous les collaborateurs d'une plaquette simplifiée présentant une synthèse du rapport annuel,
- la présentation par la DRH des points majeurs du rapport dans le cadre des journées d'information du personnel organisées chaque année dans chacun des dix sites de gestion de Groupama d'Oc.

AUTRES DISPOSITIONS

Article 8. Date d'effet, durée de l'accord et révision

La durée du présent accord est liée au plan stratégique à trois ans de Groupama d'Oc intitulé *Horizon 2009*.

Par là même, le présent accord à durée déterminée s'applique à compter de sa date de signature et jusqu'au 31 décembre 2009.

A cette date il reviendra aux parties signataires d'effectuer un bilan d'application de l'accord et de se déterminer en conséquence sur la reconduction de ce dernier.

L'accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément aux articles L 132.7 et L 132.8 du code du travail.

En outre, et en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 9. Information des collaborateurs

Le personnel est informé qu'il lui est possible de consulter le présent texte, en libre service, sur le site Intranet *Coll'Oc* de l'entreprise.

Article 10. Formalités de dépôt

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, adressé en cinq exemplaires au service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du siège social de l'entreprise.

En outre, un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de l'entreprise.

Fait à Toulouse, le 25 janvier 2007

Pour la **C.R.A.M.A. d'Oc**

Le Directeur Général Monsieur Philippe CARRAUD

le syndicat **C.F.D.T.**

représenté par Madame Valérie LAVENERE

~~le syndicat **C.F.T.C.**~~

~~représenté par Monsieur Jean-Pierre FOURCADE~~

le syndicat **SNEEMA C.F.E.-C.G.C.**

représenté par Monsieur Daniel TETART

~~le syndicat **C.G.T.**~~

~~représenté par Monsieur Alain SOULAT~~

le syndicat **F.O.**

représenté par Madame Pascale BEDAT

~~le syndicat **U.N.S.A. 2A**~~

~~représenté par Monsieur Jean-Guy GOZZINI~~