

**ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
ET A LA PROMOTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS COMMERCIAUX
AU SEIN DE L'ENTREPRISE GENERALI FRANCE**

Entre,

Les sociétés composant l'Entreprise Generali France, représentées par Madame Sylvie PERETTI, agissant sur mandat exprès,

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Dans un environnement en forte transformation, marqué par des conditions de marché exigeantes et une forte pression concurrentielle, par une augmentation des exigences réglementaires, par une évolution forte des attentes clients et par de profondes mutations technologiques, Generali France a engagé un programme de transformation en profondeur, formalisé dans les Orientations stratégiques présentées aux instances représentatives du personnel, pour assurer son développement durable et sécuriser son devenir.

Face à ce contexte par nature évolutif, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences doit permettre à l'Entreprise de disposer des compétences requises pour accompagner et stimuler le développement de son activité et gérer les changements futurs en s'appuyant sur son capital humain. Elle doit également permettre de préparer les collaborateurs de Generali France aux évolutions à venir à travers le développement de leur employabilité, notamment par la sécurisation des parcours et le développement professionnel.

L'avenant du 15 décembre 2021 à l'Accord du 26 octobre 2017 *relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la promotion des parcours professionnels des commerciaux au sein de l'Entreprise Generali France* arrivant à échéance au 30 juin 2022, la Direction et les Organisations syndicales représentatives de l'Entreprise Generali France se sont rencontrées le 24 mai , le 8 juin et le 30 juin 2022 pour partager le bilan quantitatif et qualitatif de l'accord sur la période 2018-2021 et échanger sur les dispositions d'un nouvel accord collectif.

Le nouvel accord s'inscrit dans le cadre des orientations stratégiques déclinées dans le Plan Performance 2024 autour de trois piliers - le développement durable, la maîtrise du risque et l'innovation – l'Entreprise mobilisant les trois leviers suivants :

- Se transformer grâce à l'innovation, la Data et la Tech,
- Accompagner les collaborateurs vers l'excellence,
- Devenir un champion de la durabilité.

Attirer, développer et retenir les compétences clés tout en renforçant la culture de la performance autour de notre culture et nos valeurs de Diversité, Equité et Inclusion sont des enjeux prioritaires pour l'Entreprise.

L'Entreprise entend également se mobiliser pour relever les défis propres au secteur de l'assurance, parmi lesquels figurent la spécialisation des métiers, le développement de compétences transverses ou encore l'accompagnement des salariés vers les métiers de demain.

Enfin, l'Entreprise a à cœur de prendre en compte les enjeux sociétaux ayant un impact sur les métiers, les compétences et l'emploi tels que :

- La mixité dans les métiers,
- L'enjeu lié à la relève générationnelle et la pénurie de candidatures dans le recrutement de certains métiers,
- Les questions environnementales et notamment les enjeux de la transition écologique.

Par l'accord cadre nouvellement conclu, relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la promotion des parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France, la Direction et les Organisations syndicales signataires, dans le cadre d'un dialogue social responsable et pragmatique, ont réaffirmé leur volonté de mettre en œuvre des dispositifs permettant de partager et d'anticiper ces enjeux majeurs en facilitant les adaptations nécessaires.

A partir d'une démarche qui permet de construire et partager une vision anticipative des évolutions des métiers, tant quantitative que qualitative, cet accord cadre définit des dispositifs permettant de réaliser la nécessaire adaptation entre les besoins en compétences de l'Entreprise et le développement des compétences des collaborateurs, dans une perspective d'accès ou de maintien dans l'emploi des collaborateurs et de développement professionnel.

Le nouvel accord cadre s'appuie ainsi sur des outils et méthodologies mis en place dans le cadre du précédent accord de 2017 et maintenus dans la mesure où ils ont été concluants comme c'est le cas notamment de l'Observatoire des Métiers, les Parcours d'Evolution Professionnelle (PEP's), les Programmes d'Accompagnement et de Professionnalisation (PAP's) permettant d'accompagner la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'Entreprise, ou encore des dispositifs tels que le pôle Mouv' qui favorisent la mobilisation des compétences internes.

Ce nouvel accord cadre développe en outre des dispositifs favorisant l'équilibre intergénérationnel pour répondre aux enjeux mentionnés ci-dessus.

L'accord cadre est complété par le présent accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels des Personnels commerciaux qui reprend, en les définissant, les dispositifs spécifiques facilitant, notamment, la mobilité et l'évolution professionnelle des Personnels Commerciaux.

SOMMAIRE

TITRE I CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD	4
ARTICLE 1. Champ d'application de l'accord.....	4
ARTICLE 2. Objet de l'accord	4
TITRE II LA MOBILITE DES PERSONNELS COMMERCIAUX	4
ARTICLE 3. La mobilité interne	4
1. Principes de la mobilité	4
2. Les dispositifs favorisant la mobilité et l'évolution professionnelle des commerciaux au sein de l'Entreprise.....	5
2.1 Donner de la visibilité sur les métiers commerciaux et les besoins de l'Entreprise	5
2.2 Favoriser la transversalité et l'évolution professionnelle	5
3. L'accompagnement de la mobilité inter-réseaux.....	8
4. L'accompagnement de la mobilité géographique	8
5. Dispositif renforcé de mobilité volontaire individuelle pour les collaborateurs exerçant des métiers fragilisés ...	9
ARTICLE 4. Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité externe volontaire	9
1. Les dispositifs d'accompagnement à la création /reprise d'Agence Generali.....	9
1.1 L'information sur les Agences Generali disponibles	9
1.2 Aide à la création et/ou la reprise d'Agence Generali sous forme de congé.....	9
1.3 L'aide financière à la reprise d'Agence Generali.....	10
2. Aide à la création et/ou la reprise d'entreprise pour les personnels commerciaux sur un métier fragilisé	10
TITRE III LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA RETRAITE DES PERSONNELS COMMERCIAUX.....	11
ARTICLE 5. L'accès au temps de travail réduit pour les collaborateurs commerciaux	11
1. Les modalités des dispositifs	11
2. La rémunération	12
ARTICLE 6. L'accès à une mobilité interne sur une activité sédentaire	12
ARTICLE 7. Majoration de l'indemnité de départ à la retraite des collaborateurs commerciaux dont le métier est en mutation.....	13
TITRE IV MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	14
ARTICLE 8. Condition de validité de l'accord.....	14
ARTICLE 9. Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord	14
ARTICLE 10. Communication	14
ARTICLE 11. Suivi de l'accord.....	15
ARTICLE 12. Dépôt et publicité	15

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

ARTICLE 1. Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise Generali France dont le contrat de travail est régi par les Conventions Collectives Nationales énumérées ci-après.

Sont dénommés « Personnel commercial », les collaborateurs de l'Entreprise Generali France relevant :

- de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992,
- de l'avant-projet du 12 novembre 2019 à la Convention Collective Nationale du 27 mars 1972 applicable aux salariés commerciaux de niveaux 1 et 2.

ARTICLE 2. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir des dispositifs spécifiques au Personnel commercial relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la promotion des Parcours professionnels au sein de Generali France, facilitant la mobilité et l'évolution professionnelle, ainsi que leurs conditions de mise en œuvre.

Le présent accord complète en cela l'Accord cadre *relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la promotion des Parcours professionnels au sein de Generali France*, conclu à la même date et qui en définit les principes et dispositifs socles.

TITRE II LA MOBILITE DES PERSONNELS COMMERCIAUX

ARTICLE 3. La mobilité interne

Dans le cadre de l'évolution rapide des marchés et des organisations du travail, Generali France continue à rechercher la meilleure adéquation possible entre ses ressources humaines internes et ses besoins métiers.

1. Principes de la mobilité

La mobilité interne est un levier essentiel de développement des compétences et une réponse à la recherche d'adéquation entre les besoins de l'Entreprise et les aspirations des collaborateurs.

Plus particulièrement, en ce qui concerne le Personnel commercial, la mobilité interne permet de valoriser les réussites, les expériences et les compétences acquises au sein d'un réseau salarié ou d'une inspection de l'Entreprise.

De fait, la mobilité interne et la mise en place de parcours professionnels au sein de l'Entreprise et de ses différents réseaux de distribution constituent une réelle opportunité, tant pour le collaborateur en lui permettant ainsi d'enrichir son expérience professionnelle, que pour l'Entreprise, dans une logique de rétention des compétences.

Les parties signataires s'accordent sur le fait que l'évolution professionnelle d'un collaborateur se traduit par :

- une augmentation ou une diversification de ses compétences qui lui permet d'enrichir son expérience professionnelle et de favoriser son intérêt au travail,
- une évolution de ses activités et/ou de ses responsabilités.

Elle peut aboutir et être matérialisée par un changement de poste (promotion, mobilité, transfert ou nouvelle affectation).

Faisant le constat que des progrès restent à faire en matière de mobilité des Personnels commerciaux, le présent accord a pour vocation de poursuivre la mise en place de conditions permettant la mobilité des inspecteurs et des collaborateurs non-cadres des réseaux salariés au sein de Generali France.

2. Les dispositifs favorisant la mobilité et l'évolution professionnelle des commerciaux au sein de l'Entreprise

2.1 Donner de la visibilité sur les métiers commerciaux et les besoins de l'Entreprise

Afin de renforcer la mobilité au sein des réseaux et de façon transversale entre les différents réseaux de distribution, les parties signataires conviennent de la nécessité de donner plus de visibilité sur les métiers commerciaux et sur les besoins de l'Entreprise concernant ces métiers.

Il est rappelé, à cet effet, que la démarche prospective de l'Observatoire des Métiers de Generali France permet de réaliser une projection à moyen terme en matière d'emploi, en lien avec les orientations stratégiques de l'Entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, et de proposer des plans d'actions RH adaptés pour accompagner les collaborateurs dans le cadre des évolutions de leurs métiers. Cette démarche anticipative concerne également les métiers commerciaux.

Aussi, la communication qui est réalisée chaque année, auprès des managers et des collaborateurs, pour partager la vision prospective globale des besoins de l'Entreprise permet également de communiquer sur les besoins et les évolutions des métiers commerciaux.

Il est également rappelé que, dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les postes à pourvoir au sein des différents réseaux de distribution de l'Entreprise, seront désormais publiés sur We, Mob'.

Il est par ailleurs convenu de mettre à la disposition des managers commerciaux des supports permettant de mieux connaître et appréhender les différents métiers commerciaux existants au sein de l'Entreprise, les différents marchés et canaux de distribution de Generali France.

L'objectif poursuivi est de permettre aux managers de prendre part à l'orientation professionnelle des commerciaux de leurs équipes en les accompagnant dans la construction de leur parcours professionnel au sein de l'Entreprise, notamment dans le cadre de l'entretien annuel.

2.2 Favoriser la transversalité et l'évolution professionnelle

➤ Monitorat, dispositif favorisant le transfert des savoirs

Les partie signataires rappellent que l'Entreprise a mis en place depuis plusieurs années un dispositif de monitorat des collaborateurs commerciaux au sein de ses réseaux salariés, Réseau Salarié Generali et La France Assurances Conseil.

Ce dispositif, ajusté régulièrement pour répondre aux enjeux de montée en compétences et en expertise des collaborateurs des réseaux salariés, permet d'accompagner les nouveaux entrants, mais également de soutenir des collaborateurs présents depuis plus longtemps dans l'Entreprise, qui peuvent se trouver, à un moment de leur carrière, en situation de difficulté temporaire (missions de soutien).

Sous la responsabilité de son manager, le moniteur met ses compétences à disposition du collaborateur faisant l'objet d'une mission : il partage son expérience du métier, sa connaissance des produits et est garant de la bonne application des méthodes. En outre, il contribue auprès des nouveaux entrants à la transmission du langage

professionnel, à la mise en œuvre et à l'approfondissement des connaissances techniques, juridiques et commerciales ainsi qu'à l'acquisition de la culture de l'Entreprise et de son fonctionnement.

La mission de monitorat est une mission à durée déterminée, sur proposition de la hiérarchie et validation de la Direction des Relations Humaines et concerne l'accompagnement d'un collaborateur précis.

Le choix du moniteur se fait :

- sur la base du volontariat,
- en fonction des compétences professionnelles et des résultats (normes),
- en fonction de qualités pédagogiques et techniques (maîtrise des méthodes) acquises notamment par l'expérience professionnelle et validées par l'Académie Generali France lors du stage « sélection des moniteurs ».

Une ancienneté au sein de l'Entreprise de deux ans a minima est requise sauf s'il est avéré que le candidat a pu démontrer dans un laps de temps moindre ses compétences professionnelles ainsi que ses qualités pédagogiques et techniques.

Afin de lui permettre de remplir au mieux les missions qui lui sont confiées, un parcours de formation et de suivi est mis en place.

Le monitorat est une activité qui valorise la carrière du collaborateur, fait partie intégrante de son poste lorsqu'il est en mission et qui, à ce titre, est reconnue comme telle tant en termes de charge de travail que d'objectifs fixés. Le monitorat fait donc l'objet d'une prise en compte pour l'évaluation du commercial et donne lieu à rémunération.

Les parties signataires souhaitent capitaliser sur les bonnes pratiques mises en œuvre sur les réseaux salariés en matière de monitorat et généraliser ce type de dispositif s'appuyant sur le savoir-faire interne, auprès d'autres populations commerciales dans le cadre du renforcement des compétences et pratiques commerciales de ces collaborateurs.

Le collaborateur dont la candidature ne serait pas retenue pour devenir moniteur pourra exercer un recours auprès de la Direction des Relations Humaines.

Il est rappelé que ces missions transversales, en support du développement des activités commerciales, permettent au collaborateur missionné d'enrichir son expérience et de renforcer ses compétences en matière de transfert des savoirs.

Elles permettent ainsi aux collaborateurs qui les réalisent, selon des modalités définies au sein de chacun des Réseaux, de progresser dans la filière expertise vente ou vers des fonctions managériales.

➤ **les Managers commerciaux**

L'Entreprise s'engage à poursuivre le déploiement de dispositifs permettant de détecter le potentiel des commerciaux pour évoluer sur des postes managériaux ou d'inspecteurs pour progresser dans la filière managériale.

Ainsi il est prévu de poursuivre la mise en œuvre de dispositifs *d'assessment* et d'évaluation des aptitudes managériales déployés depuis plusieurs années.

Ce dispositif d'évaluation et de développement, dès lors que le potentiel du candidat est confirmé, permet de construire un plan d'accompagnement personnalisé et de mettre en parcours le commercial en vue d'une évolution professionnelle à court ou moyen terme.

Ce dispositif s'inscrit donc pleinement dans une dynamique favorisant la mobilité interne comme mode de sourcing privilégié pour pourvoir les postes d'inspecteurs managers au sein des réseaux.

Par ailleurs, un socle managérial commun à l'ensemble des réseaux permet d'homogénéiser les pratiques managériales commerciales de l'Entreprise et de faciliter ainsi l'évolution transversale entre les réseaux.

➤ **les Formateurs métiers**

Il est rappelé que la formation interne métier est l'opportunité donnée par l'Entreprise aux collaborateurs ayant des aptitudes en matière de transmission du savoir, d'assurer des missions de formation auprès de leurs collègues, en animant des sessions sur une thématique pour laquelle ils sont reconnus comme référents ou experts.

Ce dispositif permet à la fois à l'Entreprise d'internaliser les actions de formation engagées, d'accompagner et de valoriser la montée en expertise des collaborateurs et à ces derniers, de diversifier et d'enrichir leur parcours professionnel.

Dans les réseaux salariés, sur proposition de leur hiérarchie, les candidats à la formation interne suivent un programme de sélection sur une journée et demie comprenant des tests techniques et commerciaux, un entretien de motivation et une mise en situation d'animation en salle.

La décision finale est prise par le jury composé de membres de l'Académie Generali France et de la Direction du réseau concerné. Cet agrément est valable pour deux ans et renouvelable le cas échéant.

Les missions de formation réalisées dans ce cadre s'effectuent sur la base de dix à vingt jours par an.

La formation interne métier étant une activité qui valorise la carrière du collaborateur, elle est, à ce titre, reconnue comme telle tant en termes de charge de travail que d'objectifs fixés. Elle fait donc l'objet d'une prise en compte pour l'évaluation du collaborateur et donne lieu à rémunération.

➤ **les Formateurs permanents**

Le principe d'un détachement à l'Académie Generali France de collaborateurs des réseaux commerciaux (conseillers ou managers), sur une mission de Formateur permanent, sur une durée de trois ans au plus est confirmé.

Il permet, en effet, d'intégrer au sein des équipes de l'Académie des expertises commerciales, techniques et managériales qui conçoivent et animent les actions de formation en s'appuyant sur leur connaissance des pratiques, des processus et des organisations commerciales.

Pour le collaborateur, son détachement au sein de l'Académie lui donne l'opportunité d'acquérir ou de développer ses compétences tant en termes d'animation, de communication mais également de conception.

Pour que son expérience au sein de l'Académie puisse pleinement constituer une opportunité de carrière, il est nécessaire de s'assurer que le détachement temporaire proposé s'intègre dans le projet professionnel du candidat. A cet effet, le processus de sélection est renforcé et comprendra :

- un entretien avec un Directeur de la Distribution,
- un entretien avec le RH opérationnel

afin, d'une part, de valider les aptitudes qui seront mises en œuvre dans le cadre de la mission de Formateur permanent, mais également, d'approfondir avec le collaborateur son projet professionnel et de s'assurer de la pertinence du détachement à l'Académie dans ce cadre.

Par ailleurs, chaque année, l'entretien annuel devra être l'occasion pour le collaborateur d'aborder son activité et ses objectifs au sein de l'Académie, mais également de faire un point de situation avec la Direction du réseau commercial sur son projet professionnel et la façon dont cette mission, à durée déterminée, y contribue.

Pendant la période de détachement, le Formateur permanent pourra, le cas échéant, suivre des formations qui auront pu être identifiées préalablement, lui permettant de compléter ainsi son parcours de professionnalisation.

Le détachement au sein de l'Académie fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, d'une durée de deux ans, reconductible sur une année supplémentaire.

3. L'accompagnement de la mobilité inter-réseaux

Afin de renforcer la mobilité transversale entre les différents réseaux de distribution, les parties signataires rappellent que le collaborateur qui souhaite une mobilité inter-réseaux peut s'adresser à son RH opérationnel qui analyse sa demande et l'accompagne pour rechercher les opportunités existantes.

Les postes ouverts sont publiés sur We, Mob' et une communication sur les postes ouverts ainsi que les secteurs géographiques d'affectation est effectuée pour renforcer la visibilité sur les offres d'emploi existantes.

La validation de la candidature revient au manager du service concerné par la demande de mobilité.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de la pertinence de sécuriser la rémunération globale du commercial (Inspecteur ou non-cadre commercial) qui effectue une mobilité fonctionnelle inter-réseaux, changeant de ce fait de fonction et de structure de rémunération.

A cet effet, les parties signataires conviennent que, dès lors que la rémunération annuelle du collaborateur est susceptible d'être inférieure à celle dont il bénéficiait au moment de son changement de fonction, il bénéficie d'un dispositif dit de sécurisation de sa rémunération.

Ce dispositif est établi à l'issue d'un entretien entre la ligne managériale de la Distribution et le collaborateur permettant d'apprécier l'éventuel écart en tenant compte des différents éléments des structures de rémunération (fixe, variable, commissionnement, éventuel véhicule de fonction, ...).

Il doit être validé par la Direction des Relations Humaines et formalisé dans l'avenant au contrat de travail actant la mobilité.

Il permettra d'accompagner le collaborateur sur une période de deux ans comme suit :

- 1^{ère} année : une garantie de rémunération globale représentant 100% de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois précédent la mobilité, pour une activité conforme aux attendus,
- 2^{ème} année : une garantie de rémunération globale représentant 50% de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois précédent la mobilité, pour une activité conforme aux attendus.

4. L'accompagnement de la mobilité géographique

Dans l'intérêt de l'Entreprise et du collaborateur, afin d'optimiser le temps commercial, dans le cadre d'une mobilité interne rendant nécessaire un changement de domicile, c'est-à-dire :

- nouveau lieu de travail distant d'au moins 100 km par rapport au domicile,
- ou impliquant un surcroît de temps de trajet aller-retour de deux heures minimum,

les frais suivants, limitativement énumérés, sont pris en charge par l'Entreprise, que la mobilité soit à l'initiative de l'Entreprise ou du collaborateur, sur présentation de justificatifs :

- frais de déménagement, sous réserve de la présentation préalable de trois devis établis par des sociétés de déménagement choisies parmi la liste des prestataires référencés par l'Entreprise : le remboursement intervient sur la base du devis choisi par l'Entreprise,

- frais d'installation dans la limite de 2.000 € pour un célibataire, 3.000 € pour un couple + 500 € par enfant à charge. Ces frais d'installation s'entendent :
 - des frais liés au rétablissement de l'électricité, de l'eau, du gaz, du téléphone,
 - des frais liés à la remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et de murs abîmés), à la réparation de la plomberie,
 - des frais liés à la réexpédition du courrier,
- deux déplacements, soit deux allers-retours pour le collaborateur et son conjoint avec transport sur la base de billets SNCF seconde classe, et frais de séjours (hôtel et restauration) selon les modalités en vigueur au sein de l'Entreprise relatives à la prise en charge des frais de déplacements professionnels pour l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise. Ces modalités sont disponibles sur l'intranet de l'Entreprise.
- Le collaborateur bénéficie en outre, pour chacun de ces deux déplacements, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée.
- frais d'agence immobilière, dans la limite de 8% du loyer annuel.

Les demandes de remboursement doivent intervenir dans les 12 mois suivant la date du déménagement.

5. Dispositif renforcé de mobilité volontaire individuelle pour les collaborateurs exerçant des métiers fragilisés

Les parties signataires rappellent que les collaborateurs commerciaux **occupant un poste sur un métier fragilisé** bénéficiant des dispositifs renforcés d'accompagnement dans le cadre d'une mobilité individuelle volontaire au sein de l'entreprise prévus à l'article 12 de l'*Accord cadre relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France*.

ARTICLE 4. Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité externe volontaire

1. Les dispositifs d'accompagnement à la création / reprise d'Agence Generali

1.1 L'information sur les Agences Generali disponibles

Faisant le constat que, d'une part, le développement du réseau d'Agents Generali constitue un axe important de la stratégie de développement commercial de l'Entreprise et que, par ailleurs, la reprise voire la création d'une Agence Generali peut constituer une réelle opportunité pour un commercial de l'Entreprise qui souhaite donner une nouvelle orientation professionnelle à son parcours, les parties signataires conviennent de diffuser la liste des Agences Generali disponibles.

Cette information permet au commercial qui le souhaite de postuler et de voir son dossier examiné dans le cadre du processus de recrutement des Agents Généraux Generali mis en œuvre conjointement par la Direction des Relations Humaines et la Direction de la Distribution.

1.2 Aide à la création et/ou la reprise d'Agence Generali sous forme de congé

Les parties signataires conviennent de maintenir les dispositions en vigueur au sein de l'Entreprise qui portent la durée du congé pour création ou reprise d'entreprise tel que défini à l'article L. 3142-105 du Code du travail et celle du congé sabatique tel que défini à l'article L. 3142-28 du Code du travail, à deux ans lorsqu'ils sont sollicités par un collaborateur commercial dans le cadre de la reprise ou de la création d'une Agence Generali.

Le contrat de travail est alors suspendu, permettant au collaborateur de s'absenter temporairement afin de réaliser son projet personnel de reprise / création d'Agence Generali.

Au terme du congé, soit le collaborateur rompt son contrat de travail à son initiative, soit l'Entreprise le réintègre dans l'emploi qu'il occupait avant son départ ou dans un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Ce dispositif est ouvert au commercial disposant d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise.

Le collaborateur souhaitant bénéficier de ce dispositif doit adresser sa demande écrite exposant son projet aux Relations Humaines, via le Service contact RH, dans un délai de trois mois minimum avant la date envisagée de la suspension de son contrat de travail.

Sa demande est étudiée conjointement par la Direction des Relations Humaines et la Direction de la Distribution ; elle est soumise à la validation de la Direction des Relations Humaines.

Il est convenu que l'Inspecteur qui bénéficie d'un véhicule de fonction en application des dispositions de l'Accord du 22 août 2011 *relatif aux moyens mis à la disposition des Inspecteurs pour leurs déplacements professionnels*, conserve le bénéfice de la mise à disposition de ce véhicule pendant la durée de son congé ; il restitue toutefois la carte essence et le badge télépéage au début de la période de suspension de son travail.

1.3 L'aide financière à la reprise d'Agence Generali

Le commercial qui ne souhaite pas bénéficier des dispositions prévues à l'article 1.2 ci-dessus, peut quitter définitivement l'Entreprise à son initiative pour réaliser son projet de création ou de reprise d'une Agence Generali.

En ce cas, il peut solliciter une aide financière conditionnée par :

- une ancienneté du collaborateur d'au moins 5 années au sein de l'entreprise,
- l'acceptation de son dossier par la Direction des Relations Humaines et la Direction de la Distribution.

Le montant de cette aide financière est égal à 50% de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Elle est versée avec le solde de tout compte et a le caractère d'un élément de salaire : elle est donc, à ce titre, soumise aux cotisations sociales et à la réglementation fiscale en vigueur.

Le collaborateur peut en outre bénéficier des aides prévues par les dispositions légales le cas échéant (prise en charge par Pôle Emploi dans le cadre de l'aide à la création d'entreprise, aides financières, allègements fiscaux et sociaux, ...). Le RH opérationnel informe le collaborateur sur les dispositifs existants.

2. Aide à la création et/ou la reprise d'entreprise pour les personnels commerciaux sur un métier fragilisé

Afin de permettre au collaborateur commercial dont le métier a été identifié comme étant fragilisé de réaliser un projet personnel dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, les parties signataires conviennent de mettre en place, en sus des dispositions de l'article L. 3142-105 du Code du travail relatives au congé pour création ou reprise d'entreprise, un dispositif d'accompagnement spécifique.

Les conditions et les modalités de ce dispositif sont celles de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise détaillées au 1 de l'article 15 de l'Accord cadre *relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France*.

TITRE III LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA RETRAITE DES PERSONNELS COMMERCIAUX

Les parties signataires rappellent leur attachement à la mise en œuvre de dispositifs permettant de faciliter et de garantir le maintien des salariés âgés de 50 ans et plus, dits « seniors » dans l'Entreprise et dans l'emploi et notamment ceux destinés à :

- garantir l'employabilité et l'adaptabilité des seniors par le développement des compétences,
- accompagner leur évolution professionnelle,
- favoriser la transmission des compétences
- améliorer la qualité de vie et des conditions de travail par des dispositifs de réduction d'activité.

C'est ainsi que des dispositifs ont été négociés et mis en œuvre sur ces différents axes ; ils sont réaffirmés aux Titres VI et VII de l'Accord cadre *relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France*.

Les dispositions qui suivent ne remettent pas en cause la volonté générale et affirmée de l'Entreprise de mettre en place une politique de mobilisation et de maintien dans l'emploi des seniors, mais doivent permettre de répondre à des demandes individuelles de collaborateurs de réduction du temps de travail, ou d'accompagnement de deuxième partie de carrière.

ARTICLE 5. L'accès au temps de travail réduit pour les collaborateurs commerciaux

Les parties signataires réaffirment le souhait de permettre l'aménagement de la fin de carrière des collaborateurs commerciaux avant leur départ à la retraite.

A cet effet, les collaborateurs qui le souhaitent pourront aménager leur temps de travail et choisir un des deux dispositifs de réduction d'activité décrit ci-après.

1. Les modalités des dispositifs

Deux dispositifs d'aménagement du temps de travail sont proposés aux collaborateurs en fin de carrière : travailler à hauteur de 60% ou à hauteur de 80% de la durée conventionnelle au cours des 2 années qui précèdent leur départ à la retraite.

Ainsi, le temps de travail des salariés peut s'organiser selon les modalités suivantes :

- temps de travail réduit à 60% : soit 2 journées non travaillées par semaine,
- temps de travail réduit à 80% : soit 1 journée non travaillée par semaine.

Afin de tenir compte du taux d'activité réduit choisi, le nombre de jours de réduction du temps de travail correspondant à une activité à temps plein sera proratisé en conséquence.

Le collaborateur qui souhaite adhérer à ce dispositif doit faire sa demande auprès du service Contact RH par courrier.

Ce courrier doit préciser le dispositif choisi, les jours non travaillés souhaités sur la période, ainsi que l'engagement du salarié à partir en retraite dans les 2 années suivant son adhésion à ce dispositif.

Le collaborateur doit également joindre à ce courrier les documents justifiant de sa capacité à faire valoir ses droits à la retraite à l'issue de la période retenue.

A réception de la demande, la Direction des Relations Humaines dispose d'un délai d'un mois pour examiner avec la hiérarchie la compatibilité de son emploi avec le type d'organisation du travail demandé.

En cas d'impossibilité, il appartient à la Direction des Relations Humaines de justifier la décision par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'Entreprise.

Un avenant au contrat de travail est établi pour formaliser les modalités d'aménagement du temps de travail et de rémunération sur la période.

A titre exceptionnel, le retour à temps complet peut être demandé par le salarié au cours de sa période d'aménagement du temps de travail. Cette demande doit être justifiée par une perte substantielle des revenus du foyer fiscal ou un évènement familial grave. Dans ce cas, le salarié retrouve son emploi à temps complet dans le mois qui suit la demande.

2. La rémunération

Les parties signataires conviennent que, pour chacun des dispositifs de travail à temps réduit, les éléments relatifs à la rémunération du collaborateur sont proratisés pour tenir compte du taux d'activité réduit choisi.

Cette proratation concerne les éléments de rémunération, fixes et variables, conformément aux modalités retenues dans le cadre des accords d'établissement conclus sur l'exercice 2014 lors des négociations annuelles obligatoires.

ARTICLE 6. L'accès à une mobilité interne sur une activité sédentaire

Les parties signataires conviennent d'un dispositif permettant aux commerciaux et inspecteurs d'aménager leur deuxième partie de carrière en les accompagnant dans le cadre d'une mobilité au sein de l'Entreprise sur un poste vacant sédentaire.

Pour permettre au collaborateur de mieux appréhender cette deuxième partie de carrière, les parties signataires du présent accord conviennent que l'entretien annuel entre le manager et le collaborateur, l'année de son 50^{ème} anniversaire, permet de faire le point sur son orientation professionnelle en évoquant notamment l'opportunité de prévoir une évolution dans le cadre du présent dispositif.

Pour être éligible à cette mesure, le commercial doit être âgé de 55 ans ou plus et bénéficier d'une ancienneté de plus de 10 ans au sein de l'entreprise.

Dès lors que le collaborateur occupe un poste sur un métier identifié comme étant fragilisé ou en mutation, l'âge requis pour être éligible au dispositif est ramené à 50 ans.

La mobilité professionnelle envisagée doit résulter d'une démarche volontaire du commercial et dans le cadre d'un poste vacant publié dans *We, Mob'*. Sa candidature est examinée selon les modalités en vigueur relatives à la mobilité interne au sein de l'entreprise analyse de ses expériences professionnelles, compétences acquises et motivation, ... au regard des attendus du poste à pourvoir. Sa candidature est étudiée par le manager du service d'affectation concerné par le poste à pourvoir, en collaboration avec le RH opérationnel.

Afin d'accompagner cette évolution professionnelle, le candidat retenu bénéficie d'un complément de rémunération dégressif sur trois ans permettant de compenser partiellement la perte de rémunération globale (entre la rémunération de référence et la rémunération (fixe + variable) correspondant au poste sur lequel il est retenu) déterminé comme suit :

- Pour la première année : un complément correspondant à 75% de la perte de rémunération,
- Pour la deuxième année : un complément correspondant à 50% de la perte de rémunération,
- Pour la troisième année : un complément correspondant à 25% de la perte de rémunération.

La rémunération de référence prise en compte correspond au montant le plus favorable pour le collaborateur entre celle perçue au cours des 12 derniers mois et la moyenne de la rémunération perçue au cours des trois dernières années précédant la prise d'effet de sa mobilité.

Un avenant au contrat de travail formalise sa nouvelle situation professionnelle qui correspond à celle du poste sur lequel il a postulé : il stipule notamment la fonction, la classification, la convention collective, la durée du travail, la rémunération fixe et variable ainsi que les modalités de l'accompagnement financier dégressif.

Le collaborateur bénéficie, le cas échéant, des dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique prévus à l'article 11.4.2 de l'*Accord cadre relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France*.

Pendant un délai de 5 ans suivant sa mobilité sur un poste sédentaire dans le cadre du présent dispositif, le collaborateur ne pourra être éligible au dispositif de temps partiel de transition vers la cessation d'activité prévu à l'article 23 de l'*Accord cadre relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France*.

ARTICLE 7. Majoration de l'indemnité de départ à la retraite des collaborateurs commerciaux dont le métier est en mutation

Les parties signataires conviennent que le collaborateur commercial dont le métier a été identifié comme étant en mutation et qui fait part à l'Entreprise de son souhait de faire valoir ses droits à la retraite peut bénéficier d'une majoration de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite dans les conditions définies ci-après.

Pour bénéficier de cette majoration le collaborateur doit :

- occuper un poste sur un métier identifié comme étant en mutation ;
- faire part à l'entreprise de sa décision de faire valoir ses droits à la retraite dans un délai de quatre mois au plus après la date à laquelle il peut, dans le régime général de la sécurité sociale, liquider sa retraite à taux plein.

L'indemnité de départ à la retraite du collaborateur, calculée selon les dispositions de la convention collective dont il relève, est alors majorée de 30 %, sans que cette majoration ne puisse être inférieure à un minimum d'un mois de salaire (rémunération des 12 derniers mois).

TITRE IV MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 8. Condition de validité de l'accord

Le présent accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels des Personnels commerciaux au sein de l'Entreprise Generali France complète l'accord-cadre conclu à la même date, relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France.

L'accord cadre formalise les dispositions socles qui, sauf lorsqu'il est expressément mentionné qu'elles ne s'appliquent qu'au personnel administratif tel que défini en son article 1, s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise Generali France.

Le présent accord formalise des dispositions spécifiques pour le personnel commercial, venant en complément de celles de l'accord cadre précité.

Ils constituent un ensemble homogène.

De ce fait, la signature du présent accord, prévoyant des dispositions spécifiques pour le Personnel commercial, par une organisation syndicale représentative est subordonnée à la signature, par cette même organisation syndicale, de l'accord cadre précité.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à celle de l'accord cadre relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Promotion des Parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France conclu à la même date.

ARTICLE 9. Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à effet du 1^{er} juillet 2022. Il expirera le 30 juin 2026.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes celles existant dans les accords, usages et engagements unilatéraux de l'employeur, en vigueur dans les sociétés composant l'Entreprise Generali France au moment de la signature du présent accord.

La révision du présent accord s'opère dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail. Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'UES Generali France. La demande de révision devra comporter, outre l'indication des stipulations dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

ARTICLE 10. Communication

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il est indispensable de communiquer de manière pédagogique auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise sur les enjeux et les objectifs du présent accord.

Le panorama RH publié chaque année présente les principaux dispositifs régis par le présent accord, leur finalité et leur articulation.

Le présent accord sera mis en ligne sur les intranets de l'Entreprise (Leo et RéseauLine) ; la Direction veillera à ce que les interlocuteurs des collaborateurs pour les différents dispositifs prévus par le présent accord puissent être facilement identifiés.

Par ailleurs, des séances d'information seront organisées pour l'ensemble des managers.

ARTICLE 11. Suivi de l'accord

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes, il est institué une commission de suivi composée de trois représentants par organisation syndicale signataire et appartenant à l'Entreprise ainsi que de représentants de la Direction.

Cette commission a pour objet le suivi de la mise en œuvre des différentes mesures du présent accord. Les indicateurs de suivi figurant en annexe de l'accord cadre, lui seront présentés.

La commission de suivi du présent accord se réunit au moins 1 fois par an.

ARTICLE 12. Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en sept exemplaires originaux et sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives. Il sera télétransmis auprès de la DRIEETS (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et un exemplaire sera remis auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 25 juillet 2022

Pour les organisations syndicales
représentatives

Pour les sociétés composant l'Entreprise
Generali France

Pour la CFDT

Sylvie PERETTI

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour FO

Pour l'UNSA