

Accord de méthode relatif à la création de niveaux intermédiaires de classifications au sein de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles 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 de l'établissement des Directions Support et Opérationnelles signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Dans un environnement marqué par des conditions de marché exigeantes, notamment du fait de taux d'intérêt durablement bas, d'une forte pression concurrentielle et de l'évolution des priorités des clients ou encore d'une intensification des exigences réglementaires, Generali France a engagé un programme de transformation en profondeur pour assurer son développement durable et sécuriser son devenir.

Cette transformation est aussi largement impactée par l'accélération de la transformation digitale, la technologie et la donnée constituant de puissants facteurs d'évolution de nos modèles économiques mais également de nos métiers et de nos compétences.

Ces mutations profondes, cristallisées par la crise sanitaire Covid-19, se matérialisent enfin par une évolution du rapport au travail et des attentes des collaborateurs vis-à-vis de l'Entreprise :

- les attentes de ces derniers ne sont plus uniformes, plusieurs générations, aux attentes et perspectives souvent différentes, cohabitant au sein de l'Entreprise,
- le lien à l'Entreprise, au sein de laquelle ils n'effectuent plus toute leur carrière professionnelle, a évolué, en témoigne la multiplication des domaines où la portabilité ou la transférabilité des droits devient la norme.

Ainsi, dans un contexte de tension sur les compétences, les nouveaux modes de travail associés au modèle de l'organisation du travail doivent permettre d'assurer une meilleure expérience collaborateur, tout en sécurisant les enjeux de performance de l'Entreprise.

C'est dans cette perspective, avec la volonté de simplifier et d'assouplir notre organisation du travail et nos modes de fonctionnement, mais aussi de mieux répondre aux attentes des collaborateurs et des managers en renforçant la responsabilisation et l'autonomie tout en réaffirmant notre culture et en proposant un parcours plus agile et plus juste pour gagner en performance et en équilibre vie personnelle-vie professionnelle, que la Direction a souhaité engager une large négociation sur l'organisation du travail et la reconnaissance.

Au-delà des investissements mis en œuvre, et de la politique RH adaptée à cette stratégie, il est apparu impératif de définir un nouveau cadre de référence notamment en termes d'organisation du travail, d'aménagement du temps de travail, de responsabilisation des équipes et de reconnaissance permettant de faire évoluer en profondeur et durablement la culture de l'Entreprise.

TF

Accord de Méthode du 29 novembre 2021 relatif à la création de niveaux intermédiaires de classification au sein de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France

CA
F.V
VG
SR
BP
O.V
VA

Après quatre séances de négociation, la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord sont convenues des dispositions contenues dans le présent accord.

Simultanément à la signature du présent accord, sont également conclus :

- un Accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France,
- un Accord sur la rémunération variable et la prime d'équipe des collaborateurs administratifs relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France,
- et un Accord relatif aux congés exceptionnels, aux dispositifs anniversaire et au Compte Epargne temps des collaborateurs des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France.

SOMMAIRE

PREAMBULE	1
Article 1 Champ d'application et objet de l'accord	4
Article 2 Méthodologie retenue pour la création des niveaux 5+ et 6+	4
Article 2.1 Actualisation du contenu des descriptions des fonctions relevant des classes 5 et 6.....	4
Article 2.2 Examen des fonctions révisées en Commission classification	5
Article 2.3 Déploiement et intégration dans le processus de promotion	5
Article 3 création du niveau 4+ pour les collaborateurs non-cadres.....	6
Article 4 Dispositions générales.....	6
Article 4.1 Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord	6
Article 4.2 Dépôt et publicité de l'accord	7

Article 1 Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés de l'Entreprise Generali France.

Ses dispositions concernent les salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992, ainsi que les inspecteurs relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992 de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles.

Dans le cadre de la négociation engagée en juillet 2021, les parties signataires ont partagé le constat d'un nombre restreint de niveaux de classification prévus par les conventions collectives de l'Assurance et ce d'autant qu'au fil des années les niveaux de classification 1 et 2 ne sont quasiment plus utilisés.

Elles ont également fait le constat que ce système de classification contraint avait pour effet de créer des paliers avec des marches trop importantes, ce qui, de fait, était susceptible de ralentir la progression de carrière des collaborateurs de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles.

Elles ont ainsi souhaité aménager et adapter le système de classification afin de permettre une plus grande fluidité dans la gestion des parcours et carrières professionnelles en créant des niveaux intermédiaires 4+, 5+ et 6+.

Le présent accord a donc pour objet de définir la méthodologie qui sera mise en œuvre afin de mettre en place des niveaux de classification 4+, 5+ et 6+ au sein de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles.

Les parties signataires rappellent que certains collaborateurs de l'Etablissement bénéficient déjà, à titre individuel d'un niveau 7+ qui leur permet de bénéficier d'un montant de rémunération variable spécifique propre au niveau 7+

Article 2 Méthodologie retenue pour la création des niveaux 5+ et 6+

Conformément aux dispositions des conventions collectives de l'assurance des 27 mai et 27 juillet 1992, la responsabilité de la méthode d'évaluation, de définition des fonctions et du rattachement des postes aux fonctions incombe à la Direction des Relations Humaines.

La responsabilité de la notification de la fonction et de la classe à chaque collaborateur incombe également à la DRH.

Les parties signataires rappellent que l'exercice de cette responsabilité ne doit pas faire obstacle à la participation des partenaires sociaux telle que définie à l'article 2.2 ci-après.

Article 2.1 Actualisation du contenu des descriptions des fonctions relevant des classes 5 et 6

La création des niveaux 5+ et 6+ nécessite de re-coter les fonctions existantes au sein de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles et relevant des classes 5 et 6, après en avoir actualisé le contenu.

Il est rappelé que les fonctions sont décrites par la DRH avec l'aide des managers opérationnels, de manière aussi précise et objective que possible, en veillant dans un souci d'efficacité à réutiliser, dans la mesure du possible, les éléments préexistants.

La cotation des fonctions est réalisée en utilisant les critères des Conventions collectives nationales des Sociétés d'Assurances et de l'Inspection d'Assurance, à savoir :

- formation / expérience
- conception / résolution de problèmes
- dimension relationnelle
- autonomie
- contribution

L'analyse sera également enrichie de critères objectifs complémentaires suivants :

- niveau ou type d'expertises (spécifiques, rares, critiques, ...)
- complexité de la prise de décision
- enjeux / environnement

Cette première phase devrait débuter à la fin de l'année 2021 pour se terminer à la fin du 2^{ème} trimestre 2022.

Article 2.2 Examen des fonctions révisées en Commission classification

Les parties signataires rappellent qu'une Commission classification a été mise en place par l'accord de méthode sur l'harmonisation des classifications du 18 octobre 2004 et reconduite dans le cadre de l'accord du 24 mai 2005 sur la mise en œuvre et le suivi de l'harmonisation des classifications.

Il est également rappelé que cette Commission, commune pour les deux conventions concernées, est composée de 3 membres par Organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. Elle est présidée par un représentant de la DRH.

La commission de classification sera informée sur :

- l'inventaire actualisé des fonctions relevant des classes 5 et 6 et leur description,
- le positionnement des fonctions dans les classes 5 et 6 ainsi que sur les nouveaux niveaux intermédiaires 5+ et 6+.

Dans ce cadre, la commission de classification pourra formuler des recommandations.

Les travaux de la Commission classification sont prévus au cours du 3^{ème} trimestre 2022.

Article 2.3 Déploiement et intégration dans le processus de promotion

Les collaborateurs occupant des fonctions relevant des classes 5 et 6 seront informés par courrier, le cas échéant, de l'évolution de l'intitulé et/ou de la description de la fonction à laquelle est rattaché leur poste. Le descriptif de fonction actualisé sera joint à ce courrier.

Pour positionner les collaborateurs sur les fonctions nouvellement décrites et cotées il sera tenu compte de critères individuels cohérents avec les attendus de Generali France et notamment :

- compétences,
- performance,
- posture / engagement,
- potentiel d'évolution.

Les premières promotions sur des fonctions de niveau 5+ ou 6+ interviendront dans le cadre du processus de promotion interne début 2023.

Il est précisé que :

- le positionnement individuel des collaborateurs sur les fonctions ainsi re-cotées n'entrainera aucun déclassement individuel,
- dans le déroulé de carrière, le passage sur une fonction de niveau intermédiaire n'est pas un pré-requis pour une évolution sur une classe supérieure.

Article 3 Crédit du niveau 4+ pour les collaborateurs non-cadres

Les parties signataires conviennent de la création d'un niveau intermédiaire 4+ pour les non-cadres.

La promotion d'un collaborateur non-cadre sur un niveau 4+ intervient sur la base d'une évaluation individuelle et notamment sur les critères suivants :

- posture, engagement,
- très bon niveau de performance individuelle, au-delà des attendus du poste occupé,
- expérience et technicité,
- transmission du savoir.

La validation de la promotion d'un collaborateur sur un niveau 4+ intervient dans le cadre du dispositif de promotion interne.

Il est précisé que le positionnement d'un collaborateur en 4+ ne fait pas obstacle à une promotion sur une fonction de statut cadre.

Article 4 Dispositions générales

Article 4.1 Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Il est rappelé que 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'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France.

La demande de révision devra comporter, outre l'indication des stipulations dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions réglementaires.

Dans ce cas, l'Entreprise Generali France et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités de conclure un éventuel accord de substitution.

SG CA
FV VG
BP VA
O.P

Article 4.2 Dépôt et publicité de l'accord

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 29 novembre 2021

Pour les organisations syndicales
représentatives de l'établissement DSO

Pour la C.F.D.T.

C. Bourner
M. S.

T. Fouquet

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

Pranchet Vincent
Valérie Ghesquière

Pour la C.G.T.

c. Taisne DSCA
Taisne

Sylvie PERETTI

D. Deu

Pour F.O.

Pour l'UNSA

O. PEREIRAT



Bruno Perruchet

