

ANALYSE DE L'ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCE ET L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

L'accord Covéa portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétence (GPEC) vient d'être signé.

Pour rappel, cet accord repose sur la loi du code du travail L2242-20 et est donc une obligation.

La nouveauté de cet accord est l'introduction d'un chapitre sur l'Accord de Performance Collective (APC) issu des Ordonnances Macron qui permet de donner les pleins pouvoirs à la Direction des entreprises afin de modeler l'entreprise et ses salariés en contournant le code du travail, les contrats de travail trop protecteurs (contrat sans clause de mobilité) et le dialogue avec les représentants du personnel et syndicats.

Je vous invite à cet effet à lire le contenu de l'article du code du travail L2254-2 que vous trouverez en fin de cet article.

Nous pensons que le chapitre portant sur l'Accord de Performance Collective aura pour utilité de :

- Baisser la masse salariale (donc le nombre de salariés) objectif avoué avant la mise en place du statut commun.
- Museler le dialogue social et la négociation en cas d'application de l'APC
- Réorganiser l'ensemble des services tant au niveau géographique qu'opérationnel avec comme cible les grandes agglomérations ou grands pôles d'activité COVEA.
- Faciliter le départ des salariés à 2 ans de la retraite

Mais maintenant rentrons dans le vif du sujet et abordons les éléments et chapitres qui attirent notre attention et nos craintes quant à l'avenir des salariés de l'entreprise.

1- LE CADRE DE L'ACCORD GPEC

Le préambule de l'accord GPEC renvoie aux différents articles du code du travail traitant de la GPEC et l'APC

L'esprit de l'accord a pour mission de :

- Permettre d'adapter l'outil de production humain aux besoins de l'entreprise
- Faciliter la progression, l'adaptation et l'évolution professionnelle des salariés basées sur le volontariat
- Harmoniser les pratiques RH de l'ensemble des enseignes RH de Covéa
- *Exclure des syndicats non représentatifs au CSEC (dont nous) de la négociation ou du partage d'information.*
- S'appliquer pour une durée de 3 ans
- Elargir officiellement le champ d'application du PPSS. (Plan de Prévoyance Stratégique et Social qui un plan de réorganisation et de réallocation des ressources humaines telles que mutations, fermetures de site...)

L'objectif avancé par la Direction est de :

- maintenir les salariés dans l'emploi
- concilier les intérêts du salarié et ceux de Covéa dans le respect de la vie pro et pri, et surtout dans la limite de celle qu'est prêt à accepter la Direction
- Encadrer les conditions d'application de la mobilité fonctionnelle ou géographique suite à la réorganisation ou fermeture de site

Moyens utilisés :

- la formation
- la Mobilité fonctionnelle (changement de métier)
- la Mobilité géographique (travail exercé sur un autre site avec ou sans déménagement)

Cibles :

- les emplois, situations professionnels ou sites d'appartenance est qualifié de « sensible » (NDR : renvoi au PPSS qui liste les emplois, service ou site dit « sensibles »)
- Emplois dans les grandes agglomérations où les différents sites sont tous à moins de 40 km des uns des autres et que la densité du trafic ou des transports en commun fait que le temps de déplacement rajouté va dépasser de 30 minutes
- L'ensemble des salariés non cadre sans clause de mobilité géographique
- Les salariés à 2 ans de la retraite (plan de départ en retraite déguisé ?)

Liste des emplois notés dans l'accord, non exhaustive et pouvant évoluer à tout moment :

- Redéploiement du réseau des agences MAAF (PPSS)
- DAV (réseau des spécialistes)
- DG MAAF Direction indemnisation
- Services informatiques

NB : Impossible de refuser mutation si

- **mutation \leq à 40 km** de l'actuel site de travail **ET rallongement \leq à 30min du trajet** domicile travail actuel

ou

- **clause de mobilité géographique plus étendue**

Outils pour le calcul : Mappy, via michelin ou les sites et applications des sociétés de transport public

Motivations avancées par la Direction de Covéa :

1 Optimisation de la performance commerciale de l'entreprise

- Baisse des flux physiques
- Transformation du marché de l'assurance vie (baisse collecte et nouvelle réglementation)
- Impact du développement de la digitalisation et de l'intelligence artificielle

2 Adaptation à un environnement économique et réglementaire mouvant avec des facteurs :

- Exogènes (règlementations, contexte éco, évolutions des marchés, des risques et de l'environnement)
- Endogènes liés aux orientations stratégiques de Covéa (informatique, nouveaux services, prégnance du digital, lean management, optimisation de l'existant)



Lorsqu'il y aura application du Chapitre 6 Accord de performance collectif, « les stipulations dudit chapitre se substitueront de plein droit aux clauses contraintes et/ou incompatible du contrat de travail du collaborateur concerné, portant sur le même objet »

Afin de bien marquer l'implication des syndicats représentatifs signataires, l'accord GPEC-APC rappelle que c'est l'ensemble des parties qui décident la mise en place de l'accord !

2- MISE EN APPLICATION DU CHAPITRE SUR L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Rappel : Le chapitre 6 a pour vocation de faire appliquer les stipulations dudit chapitre en substitution de plein droit aux clauses contrares et/ou incompatibles du contrat de travail du collaborateur concerné, portant sur le même objet.

→ Mutation obligatoire et sans appel si juste l'une des deux limites est dépassée

- 40 km de l'ancien site de travail
- 30 min en plus du trajet actuel

NB FO : A chaque négociation collective, il y a raboutage progressif des avantages et du caractère protecteur des contrats de travail individuel des salariés actuellement embauchés à Covéa.

Les conséquences :

- diminution progressive des avantages acquis
- augmentation de l'incertitude du devenir professionnel
- précarisation du statut des salariés du groupe Covéa

1- Réunion d'information collective (Art 6.4.1.1)

Une réunion collective d'information sera faite simultanément aux salariés concernés et aux IRP

→ Impossibilité de permettre aux OS de réagir ou de s'organiser.

Motif avancé par la Direction : permettre aux salariés d'avoir l'information en même temps que les IRP et non avant.

NDR : Ok mais pourquoi ne pas prévenir les IRP d'abord et ensuite les salariés concernés si ce n'est pour empêcher le dialogue social et la possibilité de révision de la décision de la Direction

2- Entretien individuel (Art 6.4.1.2)

L'entretien individuel fera suite à la réunion d'information collective dont l'objectif est de présenter les conditions d'accompagnement possibles avant proposition des mutations

Sauf que pour réduire encore plus le délai de réaction des syndicats, la Direction peut proposer au salarié l'entretien individuel obligatoire en même temps que la présentation du projet aux IRP sous couvert que ce soit le collaborateur qui en ait fait la demande.

Mais dans ce contexte peut-on imaginer que le salarié est en position de refuser une demande indirecte de la Direction d'avancer les entretiens individuels (asymétrie du rapport de force dans la discussion et la négociation).

La Direction indique que cela se fera sous couvert de pouvoir permettre au salarié de faire identifier sa situation personnelle et éventuellement ses contraintes de handicap et de santé. Mais aussi de donner la possibilité au salarié d'être acteur de sa mutation en faisant lui-même des propositions de mutation volontaire.

3- Information des collaborateurs sur les propositions de reclassement (Art 6.4.2)

- 2 Proposition de poste en CDI
- 1 proposition avec mutation géographique et/ou changement métier

→ Délai pour y répondre 2 mois.

Validation de l'acceptation si - réponse écrite exprès
- absence de réponse

Manifestation du REFUS par un écrit

→ Licenciement sous 2 mois avec mesures de l'article 6.5

4- Mesure d'accompagnement des salariés mutés (Art 6.3)

A- Mobilité fonctionnelle (art 6.3.3)

- Accompagnement et bilan au bout de 3 mois
- Pas de changement de classe
 - o Prime 1000€ brut
 - o Augmentation + 2% du salaire brut annuel (à minima SMA Covéa)
- Changement de classe à la hausse
 - o Prime 1.000€ brut
 - o Augmentation + 2% du salaire brut annuel (à minima SMA Covéa)
 - o Si statut cadre, prise en charge de la hausse des cotisations par Covéa

- Changement de classe à la baisse
 - o Maintien du salaire (pour la rémunération variable : accompagnement spécifique)
 - o Reste dans la classe de son ancien poste
 - o Conservation possible du statut cadre pour un métier non cadre
 - Accès à un poste de manager
 - o Augmentation de 3% du salaire brut annuel ou 3% du SMA Covéa ou à minima le SMA Covéa si rémunération inférieure
 - o Prime de 2.500€ brut
 - Spécificité mobilité pour salariés ayant eu une part variable (art. 6.3.3.4)
 - o Disparition de la part variable : intégration sous conditions dans le salaire comme « compensation variable » → moyenne des 3 derniers exercices complets
 - o Nouveau métier avec part variable plafonnée → compensation partielle possible et proportionnelle à la perte de gains
- Spécificité limitée dans le temps : 5 ans
- Spécificité pour les salariés ne bénéficiant plus de P3Co (art 6.3.3.5)
 - o Compensation variable : moyenne de la prime des 3 dernières années jusqu'à l'occupation d'un poste avec un système de prime P3Co
- B- Mobilité géographique (art 6.3.4) (différent de la mobilité choisie du Chap 5))**
- Sans déménagement : 3.000€ brut
 - Avec déménagement (art 6.3.4.2) :
 - o 15.000 € brut en compensation de divers frais
 - o Majoration de 1.500€ /enfant et 3.000€ brut pour le conjoint
 - o Indemnité provisoire de mobilité si déménagement sous 12 mois.(entre 350€ et 1.400 €)
 - o Allocation installation (art 6.3.4.3) : 1.515 € et majoration de 126,3€ / enfant
 - o Aide à la recherche nouvel emploi (art 6.3.4.4) renvoi principalement sur le 1% logement
 - o Frais de recherche nouveau logement (art 6.3.4.5) : 2X 2 jours + frais
 - o Prise en charge des frais de déménagement (art 6.3.4.6) limitée à 10.000 € TTC
 - o Avance de la caution remboursable sur 12 mois (art 6.3.4.7)
 - o Indemnité de double résidence 76,20 €/jour max 9 mois (art 6.3.4.8)
 - o Différentiel du loyer (art 6.3.4.9) si différence > 20% et dégressif sur 3 ans.

NB FO : Ces différentes aides à la mobilité ne couvriront pas les conséquences financières des propriétaires de leur résidence principale notamment les frais de remboursement de crédit, de l'agence immobilière pour la vente du bien et de droit de mutation pour l'achat de la nouvelle résidence. A cela se rajoutera peut être aussi l'impossibilité de pouvoir acheter une nouvelle habitation si la différence de prix de l'immobilier est trop important entre l'ancienne zone d'habitation et la nouvelle.

5- ACCOMPAGNEMENT DES LICENCIÉS ayant refusés leur mutation (art 6.5)**LICENCIEMENT SOUS 2 MOIS****A- Contreparties données par Covéa (art 6.5) :**

- indemnité de licenciement majorée de 30%
- dispense de préavis payé (pas de travail effectif durant le préavis)
- financement d'un outplacement (dans la limite de 12000 € ht sur max 12 mois)
- abondement supplémentaire de son CPF (+ 3.000 € au 3000€ légaux)

B- Contreparties pour les départs volontaires :

- Prime projet pro (Art 6.7.1) : 25.000 € bruts + complément en fonction du nbre d'année Covéa (de 1000€ à 5000€)

→Attention, maintien de l'application du régime légale concernant l'indemnité de licenciement, c'est-à-dire que si l'indemnité de licenciement est supérieure à la prime projet pro c'est elle qui est versée.

- Prime spécifique départ suite à mobilité volontaire sécurisée (Art 6.7.2)
 - o Extension possibilité de retour poussé de 12 à 24 mois
 - o Si pas de retour dans l'entreprise Prime de 20000€ brut + majo de 1000 à 5000 € en fonction de l'ancienneté
 - o

AMENAGEMENT FIN DE CARRIERE DES SENIORS (art 6.6) (ou plan départ en retraite anticipé lowcost pour les victimes de PPSS)

Conditions d'accès :

- 5 ans dans l'entreprise
- Compatibilité de l'aménagement avec la date départ en retraite
- Engagement écrit du collaborateur de prendre sa retraite à l'issu de l'aménagement
- Ne pas être en train de liquider le dispositif du CETR
- Ne pas être en capacité de liquider sa retraite à taux plein (d'avoir l'ensemble de ses trimestres)
- Collaborateur n'a pas refusé sa mobilité interne ou l'application de l'art 6.7 portant sur les départs volontaires

Prime de 25.000 € bruts pour au moment du départ en retraite pour tous les salariés bénéficiant du dispositif de l'article 6.6

Différents aménagement possible

- Transformation d'une fraction de l'indemnité retraite en jours non travaillés mais rémunérés (détails cf art 3.1.2.1)
- Rachat d'année d'étude ou année incomplète : max 4 trimestres et limitée à 12000 € brut
- Mécénat des compétences : max 12 mois et limitation dans le choix des associations (détails cf art 3.1.2.1)

- Mission spécifique : max 24 mois

Mise en œuvre de la mobilité (art 6.3.5)

- Rappel de la Direction concernant l'observation des situations de handicap et familiales
- Délai de mise en œuvre des différentes aides : jusqu'au 30^e jour du 9^e mois suivant le déménagement
- Délai de prévenance : min 1 mois (art 6.3.5.3)
- Mesure d'aide pour le conjoint du salarié impacté par la mutation contrainte (art 6.3.5.4)
 - o Conjoint salarié du groupe → étude rapprochement du salarié
 - o Perte d'emploi avec durée sans travail supérieur à 6 mois → Prise en charge des frais de Cabinet d'outplacement ou d'aide à la création d'entreprise max 10.000€ HT
- Spécificité pour les couples Covéa (art 6.3.5.5)

3 - POSITION DE FO COVEA :

Force Ouvrière est contre :

- l'application de l'accord GPEC pour sa partie portant sur l'ACCORD de PERFORMANCE COLLECTIVE car cela va :

- Augmenter la précarité du statut des salariés de Covéa
- Générer un chantage à l'emploi dans un contexte de crise économique post Covid19
- Renforcer la volonté de la Direction de dégrader les conditions de travail pour plus de souplesse avec une simple compensation financière
- Déstabiliser le cadre de vie des salariés et l'organisation de nombreuses familles

Force Ouvrière n'accepte pas de :

- Sacrifier les conditions de travail contre de l'argent
- Faire pression sur les salariés avec un chantage à l'emploi

Force Ouvrière réclame :

- Le respect du contrat de travail individuel et des conditions de travail
- Une meilleure humanité dans les relations Employeur-Salariés
- Le retrait de l'article 6 de la GPEC 2021-23
- Une meilleure communication avec l'ensemble des syndicats de salariés.

Legifrance.fr Code du travail Article L2254-2

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

– aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;

– aménager la rémunération au sens de l'article [L. 3221-3](#) dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article [L. 2253-1](#) ;

– déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

– les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

– les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles [L. 3121-41](#), [L. 3121-42](#), [L. 3121-44](#) et [L. 3121-47](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles [L. 3121-53](#) à [L. 3121-66](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article [L. 3121-55](#) et du 5° du I de l'article [L. 3121-64](#) en cas de simple modification.

Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.

III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles [L. 1232-2](#) à [L. 1232-14](#) ainsi qu'aux articles [L. 1234-1](#) à [L. 1234-11](#), [L. 1234-14](#), [L. 1234-18](#), [L. 1234-19](#) et [L. 1234-20](#).

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article [L. 5422-20](#). En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites

définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits
crédités chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article [L. 6323-11](#).