



AG2R LA MONDIALE

PARCOURS ET
COMPÉTENCES :
ANTICIPER POUR
AVANCER ENSEMBLE

GESTION ACTIVE ET PRÉVISIONNELLE
DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le GIE AG2R, Groupement d'Intérêt Économique, dont le siège social est situé au 104/110 Boulevard Haussmann 75008 Paris, représenté par le Directeur Général.

D'une part,

Et :

- Le Syndicat CFDT, représenté par *Franck LEGRAND*
en sa qualité de délégué syndical

- Le Syndicat CFE-CGC, représenté par *Michel ALESSI*
en sa qualité de délégué syndical

- Le Syndicat CGT, représenté par
en sa qualité de délégué syndical

- Le Syndicat FO, représenté par
en sa qualité de délégué syndical

- Le Syndicat UNSA, représenté par *Viviane SIMIER*
en sa qualité de délégué syndical

- Le Syndicat Solidaires CRCPM, représenté par
en sa qualité de délégué syndical

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Table des matières

Préambule :	5
-------------------	---

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS ET CHANGEMENTS À VENIR, LEURS IMPACTS SUR LES COMPÉTENCES ET LES EFFECTIFS ET DÉVELOPPER L'INFORMATION AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE 7

1.1	Anticiper les tendances d'évolutions des métiers et des compétences via la présentation des orientations stratégiques du Groupe AG2R LA MONDIALE :	7
1.2	La gestion active et prévisionnelle des emplois et des compétences : une responsabilité partagée à tous les niveaux et par tous les acteurs de l'entreprise	8
1.2.1	Le management :	9
1.2.2	La Direction des ressources humaines :	11
1.2.3	Les collaborateurs :	12
1.2.4	Les représentants du personnel :	13
1.3	Une approche prospective renforcée pour favoriser l'emploi via une démarche d'anticipation engagée le plus en amont possible des évolutions :	14
1.3.1	L'Observatoire des métiers :	14
1.3.2	Une cartographie des métiers en évolution et le développement d'une approche par les compétences pour accompagner la transformation du Groupe :	16
1.4	Modalités de mise en œuvre et d'animation de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences :	18
1.4.1	Une impulsion à donner dès l'entrée en vigueur de l'accord :	18
1.4.2	Une animation continue pendant la durée d'application de l'accord :	18

ACCOMPAGNER LE COLLABORATEUR, ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL..... 20

2.1	Le collaborateur, acteur de son parcours et de son projet professionnel :	20
2.1.1	Les entretiens individuels, un temps dédié aux échanges et à la réflexion :	20
2.1.2	Des dispositifs et outils diversifiés pour permettre aux collaborateurs de construire leur parcours professionnel :	21
2.1.3	Organisation d'évènements spécifiques pour favoriser la connaissance des emplois et compétences de demain :	23
2.2	Apprendre à se former et développer ses compétences dans la durée, tout au long de son parcours professionnel :	24
2.2.1	Les différents canaux de développement des compétences proposés aux collaborateurs :	24
2.3	Plan de développement des compétences requises pour faire face aux enjeux du numérique et de la digitalisation :	31
2.3.1	Acculturation et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au numérique et à l'environnement digital :	31
2.3.2	Accompagnement à la transformation des métiers :	32
2.4	Accompagnement des mobilités tout au long du parcours professionnel	32
2.4.1	Dispositifs visant à faciliter et accompagner les mobilités fonctionnelles :	33

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

2.4.2	Dispositifs visant à faciliter et accompagner les mobilités géographiques :	36
2.4.3	Dispositifs visant à faciliter et accompagner les mobilités des collaborateurs entre des entités existantes au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE ayant des conditions statutaires différentes :	41
2.4.4	Dispositifs destinés à faciliter les mobilités externes volontaires :	41
2.5	Dispositifs d'accompagnement et de mise en perspective de la troisième partie du parcours professionnel des collaborateurs :	44
2.5.1	Anticipation et préparation de la fin du parcours professionnel :	44
2.5.2	Transmission des savoirs et des compétences :	45
2.5.3	Demandes de retraite progressive :	47
2.5.4	Dispositif de financement des rachats de trimestre :	47
DISPOSITIONS GÉNÉRALES		48
3.1	Entrée en vigueur, durée de l'accord et modalités de révision :	48
3.2	Formalités de dépôt et publicité :	48
ANNEXES		50
	Annexe 1 - Indicateurs de suivi de l'accord de gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences	50
	Annexe 2 - Prestations de l'action logement	51
	Annexe 3 - Dispositifs visant à faciliter et accompagner les mobilités du collaborateur entre des entités du périmètre AG2R LA MONDIALE ayant des conditions statutaires différentes	52

Préambule :

Au cours des dernières années, le Groupe AG2R LA MONDIALE a été soumis à des évolutions successives de plus en plus significatives compte tenu de l'environnement économique, concurrentiel, réglementaire et sociétal dans lequel il évolue. Dans le même temps, les besoins, les attentes et les comportements de ses différentes cibles de clients actuels et/ou prospects ont également changé et continuent d'évoluer dans une approche de plus en plus digitale et, vers un service de conseil individualisé qui requiert la mobilisation de compétences différenciées autant que l'utilisation de nouveaux outils.

Ce contexte de changements successifs devrait se poursuivre et s'accélérer dans les années qui viennent à l'image, par exemple, des évolutions induites par le développement inévitable de la dématérialisation des processus ou encore de celles à venir sous l'impulsion des autorités administratives pour rationaliser les dispositifs et processus qui existent pour gérer les opérations liées à la retraite complémentaire en France. Dans ce cadre, il est essentiel que la politique des ressources humaines intègre des dispositifs qui soient au service de la transformation du Groupe et, surtout de l'anticipation partagée des évolutions qui en découleront notamment en termes de métiers et de compétences.

Il s'agit ainsi de permettre à chaque collaborateur d'avoir connaissance des changements à venir, tels qu'ils peuvent être anticipés, pour mieux développer les capacités d'adaptation continue de ses compétences à travers notamment les actions de formation qui lui seront proposées et celles vers lesquelles il pourrait se tourner de façon pro-active. Dans une approche plus globale, cette volonté de transparence sur les évolutions et/ou les changements qui s'opèrent doit permettre à chacun d'engager une réflexion individuelle sur l'évolution de ses compétences et, plus généralement, son parcours professionnel. Une réflexion qui peut aussi être de nature à le conduire à identifier des orientations professionnelles susceptibles de mieux correspondre à ses propres attentes et besoins dans le contexte individuel qui le caractérise tout au long de son parcours.

C'est dans cet esprit que la négociation d'un accord portant sur la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GAPEC) s'est engagée le 3 décembre 2018 au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale prévue à l'article L.2242-20 du Code du travail. Cette négociation s'est déroulée au cours de plusieurs réunions qui se sont tenues sur la période de décembre 2018 à septembre 2019.

À l'occasion de ces réunions, les parties signataires du présent accord ont ainsi partagé le constat d'évolutions successives de plus en plus rapprochées et qui peuvent avoir un impact significatif sur l'ensemble des métiers du Groupe, sans qu'aucun périmètre ou direction n'en soit exclu à court ou moyen termes. Elles ont également mesuré la nature et la rapidité des changements en cours et à venir comme autant d'éléments nouveaux dans le secteur de la protection sociale et de l'assurance en général.

Il a également été mis en exergue que pour répondre aux besoins des clients et/ou pour maintenir le positionnement du Groupe vis-à-vis de ses concurrents, ces changements pouvaient se traduire par la mise en œuvre de programmes de transformation majeurs et/ou de projets destinés à faire évoluer de façon significative les modalités d'exercice des métiers à travers la mise à disposition d'applications et/ou d'outils digitaux en rupture avec les équipements jusqu'à présent utilisés par les équipes.

Au-delà des dispositifs de mobilités et de formation qui ont pu être mobilisés au cours des années passées, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est aujourd'hui impératif d'une part de s'assurer de la bonne compréhension par les collaborateurs des enjeux à venir et, d'autre part, de diversifier les modalités destinées à les accompagner à titre individuel autant que collectif. Cette démarche nécessitant une implication de tous les acteurs de l'entreprise et, en particulier, de l'ensemble du management opérationnel outre les collaborateurs eux-mêmes.

À ce titre, la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences doit constituer, pour les années qui viennent, un volet majeur de la politique ressources humaines du Groupe AG2R LA MONDIALE. La gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences étant par ailleurs

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

destinée à responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise et notamment les collaborateurs, les dispositifs diversifiés qui seront déployés dans ce cadre s'inscriront dans des processus non contraints, basés sur un principe de volontariat.

La Direction s'attachera ainsi à favoriser les mobilités, les actions éventuelles de ré-orientations ou de reconversions et la mise en place de projets professionnels choisis. Ils ne pourront, de ce fait, être imposés aux collaborateurs quelle que soit leur situation professionnelle.

La gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences sera en outre développée sur la base des principes fondamentaux suivants :

- Principe de transparence : s'agissant des évolutions métiers qui sont anticipées dans le cadre de tous les projets structurants déployés et/ou programmes de transformation engagés au sein du Groupe, il s'agira notamment de partager les impacts qualitatifs induits par ces projets et/ou programmes en termes de compétences autant que leurs impacts quantitatifs au sens des prévisions d'évolutions des effectifs.
- Principe de partage : en complément du principe de transparence, il s'agira de s'assurer du partage des évolutions anticipées et de leurs impacts avec l'ensemble des personnes concernées directement ou indirectement. Cette vision partagée leur permettra dans une approche collective et individuelle d'appréhender la dynamique d'adaptation dans laquelle elles devront s'inscrire dans les années qui viennent pour maintenir leur employabilité dans la durée.

Dans le cadre du présent accord, la notion même de compétence sera considérée comme centrale afin de faire, autant que possible, un lien permanent entre les travaux de prospective métier qui seront engagés et les dispositifs d'accompagnement qui seront déployés pour accompagner les évolutions et changements anticipés.

Enfin, la Direction s'engage à ouvrir une négociation spécifique et à définir des modalités d'accompagnement particulières et adaptées, si des événements majeurs extérieurs à l'entreprise étaient de nature à impacter de façon significative et durable certaines populations et/ou certains métiers ou activités. Il en serait ainsi dans l'hypothèse où des procédures de nature collective susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi et/ou d'impliquer la mise en œuvre d'un projet de transfert d'activités.

Champ d'application :

Le présent accord est applicable à l'ensemble des collaborateurs du GIE AG2R.



PREMIÈRE PARTIE

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS ET CHANGEMENTS À VENIR, LEURS IMPACTS SUR LES COMPÉTENCES ET LES EFFECTIFS ET DÉVELOPPER L'INFORMATION AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

1.1 Anticiper les tendances d'évolutions des métiers et des compétences via la présentation des orientations stratégiques du Groupe AG2R LA MONDIALE :

Chaque année, les orientations stratégiques du Groupe AG2R LA MONDIALE et leurs éventuelles conséquences sur l'emploi sont présentées aux instances représentatives du personnel. À cette occasion, sont notamment adressées les questions relatives à l'impact de ces orientations stratégiques sur l'évolution des métiers et des compétences, sur l'organisation du travail, sur le recours à la sous-traitance ou encore aux contrats temporaires.

L'ensemble de ces éléments est destiné à donner aux représentants du personnel et plus généralement aux collaborateurs, une visibilité sur l'évolution prévisible des métiers, sur l'avancée du plan d'entreprise (chiffres d'affaires, résultats, solvabilité, stratégie commerciale...) ainsi que sur les projections à moyen et long termes de l'environnement externe dans lequel le Groupe évolue. Il s'agira également de partager leurs conséquences éventuelles dans le futur incluant les projections d'évolutions des effectifs et des compétences correspondantes.

Sans se vouloir exhaustive, la présentation de ces informations clés est accompagnée d'un focus particulier sur les programmes majeurs et structurants de transformation engagés au sein du Groupe tels que ceux relatifs au digital, à la retraite complémentaire, à la distribution ou encore à l'industrialisation de la santé prévoyance.

Dans une volonté de transparence et de partage, les parties signataires du présent accord considèrent que l'attention particulière portée sur les évolutions induites par le programme digital et tous les « projets outils » y afférents – tel que le projet XRM par exemple – est essentielle. Elles soulignent en effet qu'à plus ou moins moyen terme tous les collaborateurs du Groupe seront concernés et/ou impactés par le développement du numérique au sein de toutes les activités métiers et de toutes les directions.

Elles mettent notamment en exergue l'importance d'anticiper autant que possible et dès maintenant ainsi que de communiquer sur les évolutions suivantes :

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

- Transformation progressive des activités et/ou des compétences des collaborateurs via la décroissance de certaines tâches ou l'émergence de nouvelles modalités d'exercice de leurs activités ;
- Émergence de nouveaux métiers et/ou de nouvelles missions ;
- Évolution du rôle et des missions des managers ;
- Enrichissement des modes de travail en interne via l'utilisation de nouvelles applications et équipements.

Elles reconnaissent cependant qu'il n'est pas facile d'évaluer précisément le rythme de la transformation digitale pour chacun des métiers et chacune des directions du Groupe.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires du présent accord considèrent qu'il convient de communiquer afin d'associer étroitement et dès maintenant les représentants du personnel autant que les collaborateurs aux impacts du digital dans une logique d'acculturation générale quels que soient les métiers et les fonctions exercées.

Cette démarche d'acculturation générale de l'ensemble des collaborateurs sera complétée par la mise en œuvre de processus et dispositifs d'appropriation des changements induits par le digital lorsque cela sera jugé nécessaire, notamment dans le cadre du partage de ces évolutions avec les instances représentatives du personnel. Ces processus et dispositifs complémentaires permettront ainsi de définir les modalités spécifiques d'accompagnement à activer auprès de certaines populations et/ou certains métiers afin d'éviter les situations individuelles de désadaptation.

D'une façon générale, la Direction s'engage à inscrire un volet dit de gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans la présentation de chaque programme de transformation et/ou de chaque projet structurant engagé au sein du Groupe dès lors que sa mise en œuvre est susceptible d'avoir un impact qualitatif et/ou quantitatif sur l'évolution des métiers et des compétences associées.

Cette approche systématique permettra d'identifier les conséquences des projets de transformation sur les métiers, les emplois et les compétences, le plus en amont possible, pour favoriser leur compréhension et leur prise en compte par les collaborateurs.

Enfin, à l'issue du processus de consultation des instances représentatives du personnel, les orientations stratégiques seront déclinées de manière opérationnelle au sein des équipes des différents métiers et directions du Groupe afin de permettre à tous les collaborateurs de prendre connaissance et conscience des évolutions anticipées. Cette déclinaison pourra intervenir via différents canaux de communication qu'il s'agisse d'interactions organisées par le management auprès des équipes directement concernées et/ou d'informations plus générales réalisées par la Direction des ressources humaines avec le support de la Direction de la communication à travers le site Déclics.

1.2 La gestion active et prévisionnelle des emplois et des compétences : une responsabilité partagée à tous les niveaux et par tous les acteurs de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent que la politique des ressources humaines doit intégrer une dimension dynamique d'accompagnement de l'évolution et du développement des compétences, au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs à travers notamment un dispositif d'anticipation des évolutions à venir et de formations appropriées.

Pour autant, la démarche de gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences ne relève pas de la seule responsabilité de la Direction des ressources humaines. Il appartient en effet à tous les

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

FL
MA

acteurs de l'entreprise de s'approprier cette nouvelle approche afin d'en assurer une mise en œuvre uniforme au sein de toutes les équipes du Groupe, l'ensemble des métiers étant à plus ou moins brève échéance concerné par des évolutions qu'elles soient significatives ou pas.

Seront ainsi directement impliqués dans les processus déployés dans le cadre du présent accord :

- Le management d'une façon générale qu'il s'agisse du Comité de direction Groupe ou du Comité exécutif, des Directions métiers et des Directions fonctionnelles ou encore du management opérationnel en proximité des équipes ;
- La Direction des ressources humaines ;
- Les Instances représentatives du personnel ;
- Les collaborateurs qu'ils soient directement ou indirectement concernés par les évolutions de métiers et/ou de compétences anticipées.

1.2.1 Le management :

a. Le Comité de direction Groupe et le Comité exécutif :

En accord avec les Instances de gouvernance du Groupe, le Comité de direction Groupe et le Comité exécutif définissent les orientations stratégiques du Groupe AG2R LA MONDIALE et en traduisent la mise en œuvre à travers l'élaboration des plans d'entreprise successifs. Ces orientations stratégiques intègrent notamment la prise en compte des évolutions concurrentielles, réglementaires, digitales et sociétales dans le cadre desquelles le Groupe évolue, afin d'anticiper leurs éventuels impacts sur les organisations et en déterminer les conséquences possibles.

Dans ce cadre, le Comité de direction Groupe et le Comité exécutif définissent les programmes de transformation majeurs à engager et déployer au sein du Groupe ainsi que les projets structurants qui en découlent.

Il appartiendra alors aux Directions métiers et fonctionnelles concernées de proposer les plans d'actions correspondants tant en termes de recherche de performance opérationnelle que d'évolution des outils et équipements destinés aux collaborateurs et aux clients. Ces mêmes directions appréhenderont également, à cette occasion, les évolutions à envisager en matière de modes de fonctionnement des équipes dans une approche qui doit conjuguer performance et qualité de vie au travail.

Afin de prendre pleinement en considération la dynamique à développer à travers la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences, le Comité de direction Groupe et le Comité exécutif intégreront désormais à l'élaboration de chaque plan d'entreprise un volet dédié aux évolutions globales d'emplois et des compétences telles qu'elles peuvent être induites et donc anticipées par les programmes de transformation et projets structurants envisagés.

b. Les Directions métiers et Directions fonctionnelles :

En déclinaison du plan d'entreprise et des programmes de transformation et/ou projets structurants y afférents, les Directions métiers et fonctionnelles détaillent les enjeux opérationnels spécifiques à leurs périmètres respectifs.

Les Directions métiers et Directions fonctionnelles anticipent autant que possible les évolutions induites par les enjeux opérationnels identifiés dans leur domaine d'activité avec un focus sur les incidences prévisibles en termes de compétences et d'emplois tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. Ces travaux seront conduits dans une approche conjointe et concertée avec la Direction des ressources humaines et la Direction du contrôle de gestion.

À cet effet, les Directions métiers et fonctionnelles pourront capitaliser sur les travaux prospectifs réalisés dans le cadre de l'Observatoire des métiers auquel ils contribueront et, dont la composition et les prérogatives sont définies à l'article 1.3.1 du présent accord.

Cette démarche d'identification des enjeux opérationnels et des évolutions induites en termes de métiers et de compétences seront matérialisées via les fiches prospectives métier qui seront mises à la disposition de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. L'objectif est de favoriser une bonne compréhension et une meilleure appropriation des changements anticipés et notamment :

- Permettre une compréhension des enjeux à venir et des évolutions de compétences requises à moyen terme pour chaque métier concerné au sein de l'entreprise ;
- Partager avec transparence cette vision avec l'ensemble des collaborateurs via une présentation simplifiée afin de faciliter et favoriser leur mise en dynamique individuelle et collective face aux changements ;
- Permettre à chacun, selon son métier d'origine, de se projeter dans un plan d'actions et de développement des compétences dans lequel s'inscrire pour lui permettre de s'adapter de façon continue aux changements à venir.

La démarche de gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences s'inscrit dans une dynamique d'adaptation permanente aux évolutions du contexte et de l'environnement dans lequel intervient l'entreprise. À ce titre, les Directions métiers et fonctionnelles actualiseront chaque année les fiches prospectives élaborées pour leurs périmètres respectifs.

Par ailleurs, après actualisation, si au cours de l'année un évènement particulier était de nature à faire évoluer de façon très significative les prévisions élaborées, les Directions métiers et fonctionnelles concernées procéderaient à une mise à jour des fiches prospectives correspondantes sans attendre l'échéance annuelle d'actualisation suivante. Dans cette hypothèse, une information spécifique des représentants du personnel serait effectuée en vue de partager et d'échanger sur les raisons de cette adaptation des prévisions élaborées initialement.

En fonction de la nature des évolutions d'emplois et de compétences anticipées et, des impacts induits qu'ils soient qualitatifs ou quantitatifs, les Directions métiers et fonctionnelles auront la responsabilité de déterminer les modalités d'information adaptées à réaliser auprès des populations et équipes concernées, dans le respect des principes de transparence et de partage définis par le présent accord. La définition de ces modalités d'information et leur mise en œuvre interviendront dans une approche concertée avec la Direction des ressources humaines qui mobilisera les acteurs nécessaires (RH Partenaires Métiers, Chargés de ressources humaines, équipes du Centre d'expertise « Développement professionnel » et/ou du Centre de services « Recrutements/Mobilités »).

c. Le management :

La mise en œuvre effective de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences au plus près du terrain implique de pouvoir s'appuyer sur le relais et la mise en mouvement de l'ensemble de la ligne managériale. À ce titre, les managers, quel que soit leur niveau de responsabilité, seront pleinement impliqués dans l'ensemble des actions qui seront engagées dans le cadre du déploiement du présent accord.

Ainsi, ils pourront être sollicités par les Directions métiers et fonctionnelles afin de contribuer à la définition des enjeux opérationnels relatifs au plan d'entreprise et aux programmes de transformation déclinés dans leurs périmètres respectifs. De la même façon, ils seront partie prenante dans l'identification des évolutions de métiers et de compétences à anticiper dans le futur et des prévisions d'évolutions des effectifs qui peuvent en découler.

À ce titre, ils pourront être amenés à identifier à leur niveau les axes prioritaires de changements à envisager qu'il s'agisse de modalités de fonctionnement au sein des équipes, de nouvelles modalités de travail ou encore d'évolutions d'organisation.



Enfin, les managers joueront un rôle clé dans l'accompagnement des équipes dont ils ont la responsabilité et, notamment dans les modalités de partage des informations relatives aux évolutions de métiers et de compétences anticipées. À ce titre, ils inscriront leurs démarches dans le cadre des plans d'actions susceptibles d'être définis par les Directions métiers et fonctionnelles conformément aux dispositions de l'article « b. – 1.2.1 » du présent accord. Ils pourront notamment être impliqués dans les actions d'informations collectives susceptibles d'être décidées et organisées par les Directions métiers et fonctionnelles auxquelles ils appartiennent.

Ils devront également être en mesure de partager individuellement avec chaque collaborateur de leurs équipes respectives afin d'aborder de façon transparente les orientations du métier dans le futur, les impacts induits en termes d'évolutions de compétences sur lesquelles capitaliser, celles qu'il convient de développer, ou encore celles qui seront amenées à disparaître dans le temps notamment parce qu'elles seront réalisées via de nouvelles applications ou outils développés au sein du Groupe, en réponse aux besoins et attentes des clients.

Compte tenu de la nature des informations qui seront ainsi partagées de façon individuelle avec les collaborateurs, les entretiens correspondants peuvent revêtir une sensibilité particulière qui impose le développement d'une communication adaptée impliquant d'y être préalablement préparé. L'objectif est de permettre à chaque collaborateur, au sein du Groupe, d'avoir connaissance des évolutions métiers susceptibles de le concerner dans le futur, d'en comprendre les enjeux individuels en termes de compétences afin de lui permettre d'appréhender les modalités d'accompagnement qui lui seront proposées et la façon dont il devra lui-même se mobiliser.

Afin de prendre en compte ces évolutions importantes dans leur rôle, les managers feront l'objet d'un accompagnement spécifique par la Direction des ressources humaines. Ils bénéficieront ainsi d'actions d'information et de formation sur le contenu du présent accord qu'il s'agisse des principes de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences, de leur rôle spécifique auprès de leurs équipes ou encore des différents dispositifs susceptibles d'être déployés pour accompagner leurs collaborateurs. Ces actions d'information et de formation seront notamment concrétisées par l'élaboration d'un kit d'accompagnement dédié.

Au-delà de ces actions destinées à permettre aux managers d'appréhender cette nouvelle démarche, la Direction des ressources humaines procédera à une adaptation des cycles de professionnalisation qui leur sont destinés, pour y intégrer des sessions de formation et/ou des modules dont l'objet sera de mettre l'accent notamment sur les conditions de réussite d'un entretien de développement professionnel.

1.2.2 La Direction des ressources humaines :

La Direction des ressources humaines est un acteur central dans la mise en œuvre et l'animation continue de la gestion active et prévisionnelle des emplois et des compétences. Conformément aux précisions apportées dans les dispositions précédentes, elle intervient en étroite collaboration et en concertation avec l'ensemble des Directions métiers et fonctionnelles pour appréhender et anticiper les évolutions susceptibles d'intervenir dans le futur et, qui seraient de nature à affecter le volume et/ou la nature des effectifs.

Elle contribue également à la définition des plans d'actions à mettre en œuvre pour accompagner de façon collective et/ou individuelle les collaborateurs du Groupe dans l'évolution de leurs compétences, afin de leur proposer les modalités les plus adaptées pour leur permettre de s'approprier les changements à venir dans les meilleures conditions.

À ce titre, toutes les équipes de la Direction des ressources humaines qui devront intervenir de façon directe ou indirecte dans la mise en œuvre ou l'animation du présent accord, bénéficieront d'actions d'information spécifiques pour leur permettre de maîtriser l'ensemble des dispositifs déployés ainsi que les principes de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Ces actions d'information doivent leur permettre également, dans l'exercice quotidien de leurs fonctions, d'être en interactions actives avec le management dans la perspective d'une appropriation large et dans la durée, de la gestion de l'emploi et des compétences.

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

Cette impulsion sera, par exemple, caractérisée par la capacité de la Direction des ressources humaines à apporter son expertise dans l'accompagnement collectif des transformations et notamment dans l'élaboration des fiches et documents prospectifs relatifs à l'évolution des métiers, la construction des dispositifs proposés aux équipes ainsi que dans le déploiement des processus correspondants.

La Direction des ressources humaines devra également être en mesure de mobiliser l'ensemble de ses équipes (RH Partenaires Métiers, Chargés de ressources humaines, Chargés de formation...) pour interagir et accompagner les collaborateurs dans la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé, régulier et suivi lorsque le contexte et les évolutions anticipées le nécessitent.

D'une façon générale, la Direction des ressources humaines poursuivra ses actions en matière de conseils apportés aux collaborateurs qui en font la demande, dans la perspective de les accompagner vers un projet professionnel adapté à leur profil, à leurs compétences et aux besoins de l'entreprise. Cette démarche pourra également être mise en œuvre auprès de collaborateurs qui seraient identifiés par le management auprès de la Direction des ressources humaines, en situation possible de désadaptation.

Si elle l'estimait nécessaire, la Direction des ressources humaines pourrait par ailleurs envisager de s'adjoindre les services de partenaires externes spécialisés dans les démarches d'accompagnement individuel et/ou collectif à la transition professionnelle notamment dans le cadre de l'organisation d'ateliers thématiques spécifiques qui pourraient porter, à titre d'exemples, sur l'évolution des compétences, la façon de réfléchir à son parcours professionnel...

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord et de tous les dispositifs y afférents, la Direction des ressources humaines assurera la coordination et l'interface entre les différents acteurs qu'il s'agisse des collaborateurs, des managers, des Directions métiers et fonctionnelles ainsi que des représentants du personnel.

À ce titre, la Direction des ressources humaines sera donc garante du déploiement effectif et dans de bonnes conditions du présent accord. Elle devra également en assurer le suivi qu'elle présentera aux instances représentatives du personnel dans le cadre de leurs prérogatives et qu'elle partagera également avec l'ensemble du management.

1.2.3 Les collaborateurs :

Les principes de transparence et de partage des évolutions métiers et des compétences introduits dans une approche qui se veut généralisée dans l'ensemble du Groupe, sont destinés à permettre à chaque collaborateur de disposer du niveau d'information approprié sur l'évolution possible de ses compétences. Ce partage d'information devra lui permettre d'identifier les compétences qu'il exerce dans son emploi actuel et sur lesquelles il pourra capitaliser, ainsi que celles qu'il pourrait exercer dans le futur et, qu'il doit commencer à mobiliser.

Dans un contexte de transformation soutenu, il est en effet fondamental que l'ensemble des collaborateurs puissent prendre conscience que l'emploi qu'ils occupent au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE sera inévitablement amené à changer et/ou se transformer de façon plus ou moins significative et très probablement plusieurs fois, tout au long de leurs parcours professionnels respectifs.

Cette tendance forte de changements successifs impose que les collaborateurs développent des capacités d'adaptation de leurs compétences pour être en mesure soit de continuer à exercer un emploi dont les contours et le contenu pourront changer de façon significative, soit à exercer un emploi différent – leur emploi d'origine étant amené à décroître ou à disparaître au sein du Groupe. Dans ce dernier cas, les collaborateurs du Groupe AG2R LA MONDIALE peuvent être conduits à s'engager dans un processus complet de reconversion professionnelle choisie.

Ce contexte général d'évolution permanente des emplois n'affecte pas uniquement le Groupe AG2R LA MONDIALE. Il concerne l'ensemble des entreprises quels que soient leurs secteurs d'activité en particulier compte tenu du contexte de transition et de transformation numérique dans lequel nous évoluons. Il met en exergue de façon certaine que, quel que soit son niveau de responsabilité au sein

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

de l'entreprise, chaque collaborateur doit développer de nouvelles capacités d'apprentissage sur lesquelles il pourra capitaliser tout au long de son parcours professionnel que celui-ci se réalise au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE, ou à l'extérieur de celui-ci dans le cadre de nouvelles étapes de vie professionnelle vers lesquelles il souhaiterait s'orienter.

De ce point de vue, le Groupe AG2R LA MONDIALE considère devoir assumer la responsabilité sociale d'inviter et même d'inciter l'ensemble de ses collaborateurs à développer la curiosité et l'envie d'apprendre à se former tout au long de sa vie professionnelle.

Le déploiement de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences constituera ainsi un vecteur de développement de cette approche dans le cadre de laquelle il continuera à être proposé aux collaborateurs notamment via la plateforme « Mon Campus », un portefeuille de formations diversifiées et sur lesquelles ils pourront capitaliser quel que soit l'emploi qu'ils exerceront. Ces formations pourront porter aussi bien sur des sujets ou thématiques de nature technique que sur le développement de compétences comportementales dites « soft skills » de plus en plus nécessaires au regard des évolutions métiers qui s'opèrent.

C'est dans ce contexte et ce cadre général que les collaborateurs seront pleinement impliqués dans la mise en œuvre de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences et, qu'ils seront invités à devenir acteurs de leurs parcours professionnels respectifs pour contribuer à sa construction autant qu'à sa sécurisation dans la durée.

Le collaborateur disposera, à cet effet, de l'ensemble des informations lui permettant de connaître et de comprendre les évolutions de l'environnement de l'entreprise et leurs conséquences éventuelles dans le temps sur ses compétences ainsi que le métier qu'il exerce. Ces informations seront partagées et mises à sa disposition dans le cadre des actions menées par les Directions métiers et fonctionnelles avec le support de la Direction des ressources humaines.

La mise à disposition de ces informations pourra intervenir via différents canaux : réunions collectives d'information, entretiens de développement professionnel, web documentaire tel que « Repères et vous »... ainsi qu'à l'occasion des échanges de toutes natures susceptibles d'intervenir entre les managers et les collaborateurs ou encore avec la Direction des ressources humaines.

Elles lui permettront de développer le niveau de compréhension indispensable des changements à venir pour l'emploi qu'il exerce aujourd'hui ainsi que des actions de formation et/ou de développement vers lesquels il devra s'orienter pour s'inscrire dans une approche d'adaptation continue.

1.2.4 Les représentants du personnel :

Dans le cadre de leurs prérogatives, les représentants du personnel sont également acteurs de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences. En application des dispositions réglementaires en vigueur, ils sont ainsi consultés sur les orientations stratégiques du Groupe et leurs conséquences éventuelles sur l'évolution prévisionnelle des emplois dans une approche qualitative et quantitative.

Cette consultation portera également sur les projets structurants engagés au sein du Groupe dès lors qu'ils sont de nature à impacter l'évolution des effectifs et les conditions de travail des collaborateurs.

Au cours des réunions qui seront organisées dans ce cadre, les représentants du personnel contribueront à travers les échanges et discussions qui interviendront, à définir les modalités de partage des informations correspondantes avec les collaborateurs ainsi que les modalités d'accompagnement qui pourraient être définies en conséquence des évolutions d'emplois et de compétences anticipées.

Les parties signataires du présent accord considèrent en effet que lorsque la réalité de l'environnement et des évolutions prévisibles qui peuvent l'impacter font l'objet d'un partage régulier et transparent, les échanges relatifs aux moyens d'adaptation à mobiliser et à envisager peuvent aboutir plus facilement.

C'est dans ce cadre que la Direction des ressources humaines avec le support actif des Directions métiers et fonctionnelles présentera, chaque année, aux représentants du personnel les tendances

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

d'évolutions quantitatives et qualitatives des effectifs par principaux métiers et par directions. Cette présentation contribuera à la préparation de l'avis du Conseil social et économique sur les orientations stratégiques des GIE AG2R et de l'UES LA MONDIALE.

1.3 Une approche prospective renforcée pour favoriser l'emploi via une démarche d'anticipation engagée le plus en amont possible des évolutions :

1.3.1 L'Observatoire des métiers :

La mise en œuvre de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences s'appuiera sur les travaux de l'Observatoire des métiers mis en place au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE au cours des dernières années et dont les missions seront renforcées.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est en effet essentiel de pouvoir anticiper, dans un cadre paritaire et le plus en amont possible, les tendances d'évolution des métiers susceptibles de se dessiner du fait des évolutions de l'environnement économique, concurrentiel, réglementaire et sociétal dans lequel évolue le Groupe.

Cette approche prospective, dont les résultats seront portés à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs, sera ainsi de nature à contribuer au développement d'une approche collective et individuelle d'adaptation continue aux changements et aux évolutions des métiers et des compétences.

a. Composition de l'Observatoire des métiers et périodicité des réunions :

L'Observatoire des métiers est composé de façon permanente de représentants des Directions métiers et fonctionnelles dont la participation est déterminée en fonction des sujets portés à l'ordre du jour, de représentants de la Direction des ressources humaines et de représentants des instances représentatives du personnel.

Concernant les instances représentatives du personnel, les participants seront les suivants :

- Les rapporteurs de la commission politique sociale telle qu'elle sera mise en place à compter du 1er janvier 2020 dans le cadre du Conseil social et économique du GIE AG2R d'une part et de l'UES LA MONDIALE d'autre part. Pour mémoire, la commission politique sociale est en charge notamment des questions d'emploi, de formation et de celles relatives à l'égalité professionnelle et à la diversité, mais aussi de toutes les questions relatives à la politique ressources humaines mises en œuvre au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE.
- Deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au sein du GIE AG2R et de l'UES LA MONDIALE.

Des intervenants extérieurs au Groupe peuvent être invités à participer à certaines réunions de l'Observatoire des métiers afin de partager leur expertise et d'éclairer certains sujets spécifiques en relation avec les métiers qui font l'objet d'une analyse. Il appartient à la Direction des ressources humaines d'identifier les intervenants extérieurs potentiels et d'en informer l'ensemble des participants à la réunion de l'Observatoire des métiers en amont de celle-ci.

L'Observatoire des métiers se réunit au moins deux fois par an sur convocation de la Direction des ressources humaines. Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu écrit adressé aux participants, à l'exception des intervenants extérieurs.

Les parties signataires du présent accord conviennent que les réunions de l'Observatoire des métiers seront organisées en commun, indépendamment de la structure employeur, lorsqu'il s'agira d'aborder



des sujets transverses au Groupe. Les réunions seront en revanche organisées par entité et de façon séparée lorsqu'elles porteront sur des métiers spécifiques à la structure employeur concernée.

Enfin, il est rappelé que la Direction des ressources humaines avec le support des Directions métiers et fonctionnelles si nécessaire, apportera des réponses motivées aux éventuelles questions posées par les représentants du personnel concernant les évolutions des métiers et/ou des compétences anticipées. Il s'agira notamment de préciser l'origine des évolutions identifiées, de projeter leurs conséquences en termes qualitatif et quantitatif.

En fonction de la nature des éléments d'anticipation partagés au cours des réunions de l'Observatoire des métiers, les modalités d'information envisagées auprès des collaborateurs ainsi que les modalités d'accompagnement dont ils pourraient bénéficier, seront également abordées.

Les travaux de l'Observatoire des métiers seront communiqués à la Commission politique sociale du Conseil social et économique ainsi qu'à la Commission économique et financière de cette instance. Cette communication d'informations contribuera ainsi à la préparation des avis rendus par le Conseil économique et social sur les orientations stratégiques du Groupe ainsi que sur sa politique sociale.

b. Missions de l'Observatoire des métiers :

Les missions de l'Observatoire des métiers sont réalisées en interaction avec les Directions métiers et fonctionnelles, en s'appuyant sur les travaux menés par les branches professionnelles auxquelles le Groupe AG2R LA MONDIALE est rattaché (Fédération Française de l'Assurance et Institutions de Retraites et Prévoyance).

Afin d'enrichir et de nourrir ses réflexions, l'Observatoire des métiers peut également recourir aux travaux prospectifs menés par des organismes au niveau national sur des sujets transverses aux entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, tels que France Stratégie.

L'Observatoire des métiers est principalement chargé de procéder à des analyses et à toute forme de diagnostic concernant l'évolution prévisionnelle des métiers et/ou des compétences nécessaires au développement des activités du Groupe AG2R LA MONDIALE. À cet effet, il se réunit périodiquement pour réaliser un travail de prospective dont l'objectif est d'anticiper les tendances d'évolutions des emplois à moyen terme, afin de permettre aux Directions métiers et fonctionnelles ainsi qu'à la Direction des ressources humaines d'envisager les mesures d'accompagnement les plus appropriées.

Il a aussi un rôle de concertation et d'échanges avec les représentants du personnel dans le cadre de la tenue des réunions précitées.

Dans un contexte d'accélération de la transformation du Groupe et de ses métiers, l'Observatoire des métiers focalisera par priorité ses travaux sur les emplois repères en forte évolution et sur ceux dont l'existence pourrait être mise en question. Sur ce point, il s'appuiera sur la documentation disponible sur les tendances prévisionnelles d'évolution des effectifs établie par Directions.

En complément de ses travaux de prospective, l'Observatoire des métiers procédera à une analyse du bilan des mesures déployées dans le cadre du présent accord qui lui sera présenté chaque année dans la perspective de la préparation de l'avis du Conseil social et économique portant sur la politique sociale du Groupe. Ce bilan détaillera notamment les différentes mesures d'accompagnement mises en œuvre en précisant les éléments suivants : le nombre de bénéficiaires incluant une répartition par tranches d'âge, les métiers ou les emplois repères concernés, ainsi que la répartition femmes/hommes.

Enfin, il est convenu que l'Observatoire des métiers se réunira dans le courant du mois de novembre 2019 afin de partager sur les modalités de mise en œuvre opérationnelle du présent accord. Cette démarche se poursuivra jusqu'à la fin du 1er semestre 2020 à raison d'une réunion de l'Observatoire des métiers par mois.

1.3.2 Une cartographie des métiers en évolution et le développement d'une approche par les compétences pour accompagner la transformation du Groupe :

Dans un contexte de transformation qui s'intensifie et qui s'accélère, la connaissance par les collaborateurs des évolutions prévisibles et notamment celles des métiers particulièrement impactés est un facteur clé. Cette démarche de transparence et de partage constitue l'un des objectifs essentiels de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Dans ce cadre, une cartographie des métiers en évolution sera élaborée et mise à jour de façon régulière par la Direction des ressources humaines avec le support des Directions métiers et fonctionnelles.

Cette cartographie permettra de disposer d'une représentation globale, transverse et tout à la fois synthétique des emplois, métiers et compétences qui existent au sein du Groupe. À ce titre, elle se structure en 3 niveaux :

- Les emplois repères : il s'agit du regroupement de plusieurs emplois faisant appel à des compétences proches ou similaires. À titre d'exemple : Comptable Chaque « emploi repère » donnera lieu à l'élaboration d'une fiche descriptive.
- Les métiers : il s'agit d'un ensemble d'emplois repères liés entre eux par une même finalité et/ou une même technicité. À titre d'exemple : comptabilité.
- Les familles métiers : il s'agit d'un ensemble de métiers liés entre eux par une finalité générale commune. À titre d'exemple : Finances, risques et immobilier de placement.

Les fiches « emploi repère » seront élaborées et mises à jour par la Direction des ressources humaines avec le support des Directions métiers et fonctionnelles. Elles seront présentées à la Commission politique sociale avant leur publication et mise à disposition auprès des collaborateurs.

a. Cartographie des grandes tendances d'évolution des emplois repères :

Dans le cadre de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences, la Direction des ressources humaines conduit en continu, avec le support des Directions métiers et fonctionnelles, des travaux prospectifs sur l'évolution des emplois.

L'objectif de cette démarche continue et actualisée consiste à anticiper le plus en amont possible les compétences à renforcer, celles à acquérir ou encore celles qui devraient disparaître dans le futur pour un métier donné. Les analyses et travaux réalisés par l'Observatoire des métiers du Groupe ainsi que par les branches professionnelles contribueront à construire et alimenter cette démarche d'anticipation et de classification des emplois repères en fonction de la nature des évolutions recensées.

Ces derniers seront ainsi répertoriés selon une typologie qui permettra à l'ensemble des collaborateurs d'appréhender plus facilement les tendances d'évolution quantitative et qualitative des métiers et, le rythme dans lequel ces évolutions pourraient être de nature à se concrétiser. Cette typologie sera la suivante :

- **Emplois repères en évolution** : il s'agit des emplois repères impactés par des évolutions technologiques, réglementaires, économiques en cours ou à venir de nature à entraîner une évolution importante des compétences et nécessitant la mise en œuvre d'actions d'adaptation voire le développement et l'acquisition de nouvelles compétences.
- **Emplois repères en tension** : il s'agit des emplois repères pour lesquels il existe des difficultés à pourvoir certains postes et/ou qui nécessitent une longue période d'apprentissage pour que leurs modalités d'exercice soient maîtrisées.
- **Emplois repères émergents** : il s'agit des emplois repères en essor et qui répondent à de nouveaux besoins du marché et de compétences pour le Groupe. Il peut être nécessaire

d'engager des actions spécifiques pour intégrer et développer rapidement ces nouvelles compétences en soutien au développement des activités du Groupe.

- **Emplois repères sensibles** : il s'agit des emplois repères qui sont identifiés en décroissance voire en disparition compte tenu de l'évolution actuelle et future des compétences nécessaires à leur exercice au sein du Groupe.
- **Emplois repères stables** : il s'agit des emplois repères pour lesquels aucune évolution significative à la hausse ou à la baisse n'est constatée et pour lesquels il convient de consolider les compétences requises pour leur exercice.

b. Un référentiel dynamique des compétences :

Afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs de devenir pleinement acteur de leur parcours professionnel, la connaissance et la compréhension des évolutions susceptibles d'intervenir au fil des années à travers la classification des emplois repères selon la typologie précitée est importante mais insuffisante si elle n'est pas complétée par une approche orientée « compétences ».

Il est en effet essentiel de développer une approche d'accompagnement du développement des collaborateurs à travers les compétences dont ils disposent et celles qu'ils pourraient acquérir ou renforcer pour l'avenir. Pour mémoire, il est rappelé que la compétence se définit comme une pratique – d'un comportement ou d'une action – observable, mesurable, reproductible et issue de la mise en œuvre pertinente et volontaire d'un ensemble de savoirs et d'aptitudes professionnelles. La mobilisation de cette compétence permettant d'atteindre un résultat défini dans un contexte donné.

Dans le cadre du développement de cette approche dite « approche par les compétences », la Direction des ressources humaines élaborera un référentiel dynamique des compétences qui sera mis à la disposition des collaborateurs.

Ce référentiel constituera un ensemble ordonné des compétences nécessaires à l'exercice des emplois repères recensés et répertoriés au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE. Il se structurera autour de la typologie principale suivante :

- Compétences métiers liées à la réglementation, aux processus métiers, à une expertise ;
- Compétences comportementales telles que l'adaptabilité, la coopération, la communication ;
- Compétences techniques transversales telles que la gestion de projet ;
- Compétences managériales.

Ce référentiel sera actualisé de façon régulière afin de tenir compte de l'évolution de l'environnement interne et externe dans lequel évolue le Groupe AG2R LA MONDIALE et ses collaborateurs. Cette actualisation découlera également des travaux d'anticipation des évolutions réalisés par l'Observatoire des métiers. Chaque année, en amont de la consultation du Conseil social et économique sur la politique sociale, le référentiel de compétences sera communiqué aux membres de la commission en charge de la politique sociale de l'entreprise.

Enfin, il est rappelé que le développement du digital est de nature à s'accélérer et à impacter de nombreux aspects de la vie professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe à des rythmes et des niveaux qui peuvent cependant être différents d'un emploi à un autre.

Dans ce cadre, le référentiel dynamique des compétences intégrera et recensera les compétences à développer en rapport avec ces nouveaux usages, les nouvelles technologies y afférentes ou encore les nouvelles modalités de travail correspondantes.

c. L'identification des aires de mobilité :

Afin de compléter les informations mises à leur disposition et leur permettre d'identifier les orientations autour desquelles ils pourraient envisager de diversifier leur parcours professionnel, les collaborateurs du Groupe AG2R LA MONDIALE continueront à bénéficier du dispositif des aires de mobilité.

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

Destiné à établir des proximités en termes de compétences susceptibles d'exister entre différents emplois repères, le dispositif des aires de mobilités propose une représentation des passerelles envisageables entre plusieurs métiers à travers un socle commun de compétences développées, à acquérir ou encore à renforcer ou développer.

1.4 Modalités de mise en œuvre et d'animation de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences :

1.4.1 Une impulsion à donner dès l'entrée en vigueur de l'accord :

Afin de donner une impulsion dans la mise en œuvre de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences, un dispositif particulier de communication interne sera déployé dans les premières semaines d'entrée en vigueur du présent accord.

Ces actions de communication permettront d'informer et de commencer à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise (management, équipes ressources humaines et collaborateurs) à cette nouvelle démarche d'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences. À titre d'exemples, il pourra s'agir :

- D'informations mises en ligne sur l'intranet du Groupe ;
- De réunions organisées par la Direction des ressources humaines sur les principaux sites ;
- De l'organisation de Webinar notamment pour les collaborateurs des sites à effectifs réduits.

1.4.2 Une animation continue pendant la durée d'application de l'accord :

Il est essentiel de favoriser l'appropriation de la démarche de gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences autant que des dispositifs qu'elle prévoit. À cet effet, la Direction des ressources humaines organisera de façon régulière et continue des actions spécifiques d'information à destination du management et des collaborateurs.

Ces actions d'information seront destinées à informer et communiquer sur les tendances d'évolution des métiers et des compétences telles qu'elles auront été anticipées et partagées notamment dans le cadre de l'Observatoire des métiers. En fonction de la nature des actions organisées, elles pourront être suivies en direct, à distance ou en différé via une mise à disposition sur l'intranet du Groupe AG2R LA MONDIALE.

Ainsi, au moins une fois par an, une information complète sera réalisée sur les thématiques suivantes :

- L'environnement économique, sociale et réglementaire du Groupe ;
- Les évolutions majeures des principaux métiers au sein du Groupe ;
- Les actions susceptibles d'être envisagées pour faire face à ces évolutions ;
- Les dispositifs de gestion active de l'emploi et des compétences prévus par le présent accord.

Afin de contribuer à la formation des collaborateurs autant que des managers dans l'exploitation des données correspondantes, ce dispositif d'information sera déployé en amont du lancement du cycle des entretiens professionnels. Ce qui permettra :

- Aux managers d'être en mesure d'échanger avec leurs collaborateurs sur l'évolution prévisible du métier qu'ils exercent et la façon dont ils pourraient développer et/ou renforcer certaines compétences. Les modalités d'accompagnement correspondantes seront définies avec le support de la Direction des ressources humaines.

- Aux collaborateurs de mieux comprendre et appréhender les tendances d'évolution de leur métier pour faciliter l'échange qui en découlera avec leurs managers respectifs.

Le principe même de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences doit conduire, à terme, à généraliser la réalisation d'un entretien professionnel pour chaque collaborateur, chaque année. Le périmètre du processus d'information précité pourra être déterminé de façon circonscrite en fonction des évolutions de métiers et de compétences identifiées comme prioritaires. L'objectif étant de s'assurer que tous les collaborateurs qui exercent un métier identifié en situation sensible ou de forte évolution puissent bénéficier d'un entretien professionnel.



DEUXIÈME PARTIE

ACCOMPAGNER LE COLLABORATEUR, ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Dès lors qu'il dispose de la connaissance des évolutions des métiers et des compétences telles qu'elles sont anticipées au sein du Groupe, chaque collaborateur est en mesure de s'inscrire par lui-même dans une approche d'adaptation et/ou de construction de son parcours professionnel.

Il peut bénéficier, à cet effet, du support de son management et de la Direction des ressources humaines. Cet accompagnement par l'entreprise sera cependant d'autant plus pertinent et efficient que le projet professionnel du collaborateur est défini de façon réaliste.

2.1 Le collaborateur, acteur de son parcours et de son projet professionnel :

Dans un contexte de transformation interne et externe, le Groupe AG2R LA MONDIALE a décidé de mettre à la disposition de ses collaborateurs, toutes les informations nécessaires pour lui permettre de comprendre et d'appréhender les évolutions et/ou changements susceptibles d'impacter les métiers qu'ils exercent.

Cette démarche de transparence et de partage est importante et doit conduire chaque collaborateur à prendre conscience des évolutions auxquelles il sera lui-même confronté dans le futur ainsi que de la nécessité de s'adapter autant que de s'interroger sur la construction de son propre parcours professionnel.

La réussite de cette démarche est ainsi conditionnée par la capacité du collaborateur d'engager par lui-même une réflexion sur son parcours professionnel dont il est, par nature, le principal acteur.

Au-delà des modalités et mesures d'accompagnement dont il pourra bénéficier dans le cadre de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences, celle-ci implique donc que le collaborateur s'engage dans une démarche volontaire. Il devra notamment pouvoir être en mesure de s'interroger sur les sujets suivants :

- Perspectives du métier exercé à moyen terme et mobilités susceptibles d'être envisagées ;
- Compétences sur lesquelles capitaliser et compétences à renforcer et/ou à développer ;
- Réflexions sur un éventuel projet professionnel de diversification de son parcours.

2.1.1 Les entretiens individuels, un temps dédié aux échanges et à la réflexion :

Chaque année, le collaborateur est invité à utiliser la réalisation des entretiens individuels avec son manager comme une réelle opportunité pour échanger sur sa situation au regard des évolutions de métiers et de compétences identifiées au sein du Groupe et, évoquer son parcours ainsi que ses éventuelles réflexions concernant son projet professionnel.



- Préparer l'entretien professionnel :

Afin que le collaborateur bénéficie pleinement des échanges avec son manager, il est important que les entretiens soient préparés en amont. Pour le collaborateur, cela se traduit par l'identification des sujets et questions qu'il souhaite plus particulièrement aborder avec son manager.

En outre, préalablement à l'entretien, il appartiendra au manager et aussi au collaborateur de prendre connaissance de l'ensemble des informations disponibles concernant l'évolution du métier qu'il exerce afin de lui permettre d'appréhender les adaptations qui s'avèreraient nécessaires et, en vue d'un échange sur ses souhaits éventuels de mobilité et les modalités selon lesquelles elle pourrait être envisagée.

Il est par ailleurs rappelé que la Direction des ressources humaines met à disposition de l'ensemble des collaborateurs des guides pratiques destinés à préparer les entretiens individuels avec son manager.

- Réaliser l'entretien professionnel :

L'entretien professionnel est un temps d'échanges qui permet au collaborateur de partager avec son manager ses réflexions concernant son parcours et ses perspectives professionnelles. Si l'entretien relève directement de la responsabilité du management, il peut cependant être planifié à l'initiative du manager comme à celle du collaborateur.

L'entretien est l'occasion de rappeler les tendances d'évolutions actuelles et à venir concernant le métier exercé par le collaborateur. Sur la base de ces éléments partagés, le manager invite le collaborateur à échanger sur sa situation professionnelle actuelle et sa mise en perspective. Cet entretien est également l'opportunité d'inviter le collaborateur à :

- Réfléchir à son parcours professionnel et sa diversification dans le temps y compris à travers la réalisation d'un projet professionnel spécifique ;
- Identifier les compétences qu'il serait opportun de développer, d'acquérir et/ou de renforcer pour contribuer à la construction de son parcours professionnel soit dans son métier actuel, soit dans un autre métier ;
- Réfléchir aux modalités de réalisation de la dernière partie de son parcours professionnel via une discussion portant sur la gestion des dernières parties de carrière, dès lors que le collaborateur a atteint l'âge de 57 ans.

L'entretien professionnel est par ailleurs proposé systématiquement aux collaborateurs qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du Code du travail, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'une période de mobilité externe volontaire sécurisée, d'un congé sabbatique, d'une longue maladie ou encore d'un mandat syndical. Cet entretien est organisé dans les trois mois suivants le retour, au sein de l'entreprise, des collaborateurs concernés par l'une de ces situations.

Enfin, tous les 6 ans de présence au sein de l'entreprise, l'entretien professionnel sera l'occasion de réaliser un état des lieux complet de la situation professionnelle du collaborateur.

2.1.2 Des dispositifs et outils diversifiés pour permettre aux collaborateurs de construire leur parcours professionnel :

Il est essentiel que les collaborateurs puissent être accompagnés dans leur démarche de construction et/ou de diversification de leur parcours professionnel ou tout simplement d'adaptation de leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. À cet effet, la Direction des ressources humaines mettra à leur disposition différents dispositifs et outils qui leur permettront de s'informer sur les évolutions prévisibles et anticipées des métiers, de se questionner sur leur propre situation, et d'échanger sur les modalités de diversification de leur parcours professionnel.

- **La consultation des tendances d'évolution des métiers et des compétences** pourra intervenir, de façon ponctuelle et dans le cadre d'animations spécifiques organisées par la Direction des ressources humaines, dans un espace géographique dédié au sein des établissements qui le permettent et si cette modalité correspond aux attentes et besoins des collaborateurs.

D'une façon plus générale, tous les collaborateurs disposeront de l'ensemble des informations relatives aux travaux de prospective réalisés sur l'évolution des métiers via l'espace « RH – Parcours Professionnel » dédié sur l'intranet du Groupe.

- **La formalisation d'un passeport individuel de compétences.** Les compétences constituent une composante essentielle de « l'identité professionnelle » de chaque collaborateur. Elles permettent également l'identification des éventuelles passerelles entre emplois repères et/ou la diversification possible du parcours professionnel du collaborateur.

Il est donc essentiel que chacun d'entre eux puisse être accompagné pour identifier par lui-même et/ou avec le support de son management ou de la Direction des ressources humaines, les compétences sur lesquelles il peut d'ores et déjà capitaliser pour le présent et pour le futur via leur recensement dans le « passeport compétences » qui lui sera propre.

Cette démarche lui permettra également de développer la capacité d'identifier également les compétences qu'il lui faudrait acquérir et/ou renforcer pour s'adapter aux évolutions prévisibles de son métier et/ou se projeter vers d'autres métiers.

L'élaboration de ce « passeport compétences » individuel relève de la seule initiative du collaborateur. Elle lui permettra de centraliser dans un document unique toutes les informations qui caractérisent le déroulement de son parcours professionnel et notamment les éléments suivants :

- Les diplômes, certifications ou compétences certifiées et acquises par le collaborateur dans le cadre de son parcours au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE ou avant son embauche qu'il s'agisse d'une démarche engagée par l'entreprise ou réalisée à titre personnel.
- La nature des activités internes complémentaires et/ou temporaires effectuées par le collaborateur telles que les missions réalisées en qualité de tuteur d'alternant ou de collaborateurs en mobilité, d'accompagnateur métier, de formateur relais, de compagnon du numérique...
- Les différentes expériences professionnelles et extra-professionnelles réalisées par le collaborateur depuis le début de son parcours professionnel et qui lui ont permis de développer des compétences particulières.

- **La découverte d'un nouveau métier via les échanges entre collègues.** Afin de leur permettre de confirmer leur intérêt pour un autre métier que celui qu'ils exercent, les collaborateurs ont la possibilité de rencontrer d'autres personnes du Groupe qui exercent un métier vers lequel ils souhaiteraient évoluer. Ces temps de rencontre et d'échanges leur permettront de recueillir toutes les informations nécessaires pour s'assurer des réalités opérationnelles du métier envisagé et des compétences requises. Ils contribueront ainsi à alimenter leurs réflexions.

Les collaborateurs qui seraient intéressés par ce dispositif pourront se connecter sur l'application « Connect & Moi ». Elle leur permettra de se mettre en relation avec d'autres collaborateurs qui occupent l'un des emplois envisagés.

Les réflexions relatives aux communautés de collaborateurs susceptibles d'être constituées au sein du Groupe pour permettre aux collaborateurs de partager sur leurs métiers feront l'objet d'une présentation à l'occasion des réunions de l'Observatoire des métiers.

- **S'engager dans une dynamique de mobilité en sollicitant un conseil en parcours professionnel.** Dans le cadre des réflexions engagées sur la diversification de son parcours professionnel, et sous réserve d'avoir alimenté au préalable son « passeport compétences », chaque collaborateur peut solliciter un entretien avec un Chargé de ressources humaines ou son RH Partenaire métier, en charge de son périmètre, pour explorer les possibilités d'une éventuelle mobilité.

Cet entretien lui permettra notamment d'échanger sur la faisabilité du projet professionnel qu'il envisage et les modalités d'accompagnement susceptibles d'être mises en œuvre en conséquence.

L'entretien sera également l'opportunité de rappeler au collaborateur toutes les informations et précisions relatives au dispositif de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), de présenter le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et de lui apporter des précisions sur l'activation du Compte Personnel de Formation (CPF) ainsi que les modalités éventuelles d'abondements complémentaires dont il pourrait bénéficier.

- **Participation au stage « Check-up compétences ».** Le collaborateur qui le souhaite dispose également de la possibilité de s'engager dans la démarche « check-up compétences », proposée par le Groupe en sessions collectives. Cette démarche est ainsi de nature à alimenter leurs réflexions respectives sur leur propre parcours professionnel et le projet vers lequel ils souhaiteraient s'orienter.
- **Réalisation d'un bilan de compétences.** La réalisation d'un bilan de compétences a pour objectif de permettre au collaborateur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations en amont de la définition d'un projet professionnel. Le bilan de compétences contribue ainsi à identifier les compétences qu'il serait opportun que le collaborateur puisse développer dans le futur.

La réalisation d'un bilan de compétences est avant tout une démarche personnelle et volontaire du collaborateur. Toutefois, selon certaines conditions, le Groupe peut en accorder le financement ou le co-financement par un abondement du Compte Personnel de Formation du collaborateur. Il s'agira, par priorité, d'accorder ce financement ou co-financement aux collaborateurs qui se trouvent en situation particulière et notamment ceux qui exercent un emploi repère identifié « en évolution » ou « sensible » par l'Observatoire des métiers.

- **Réalisation d'un stage de préparation à un entretien.** L'offre de développement des compétences proposée par la Direction des ressources humaines prévoit un stage de préparation aux entretiens. Il a principalement pour vocation de préparer les collaborateurs aux entretiens et de leur apprendre à valoriser les compétences sur lesquelles ils peuvent capitaliser en particulier. Ce stage est accessible à tout collaborateur qui en fait la demande.

2.1.3 Organisation d'évènements spécifiques pour favoriser la connaissance des emplois et compétences de demain :

En complément des dispositifs ouverts à l'ensemble des collaborateurs et afin de favoriser et faciliter la diffusion des informations relatives aux métiers et compétences qui seront amenés à se développer au sein du Groupe dans le futur, la Direction des ressources humaines pourra décider d'organiser des évènements spécifiques auxquels les collaborateurs qui le souhaitent pourront participer.

À titre d'exemple, ce type d'évènements pourrait prendre la forme de « la semaine des métiers et des mobilités ». La semaine correspondante serait ainsi construite autour d'une série d'évènements pouvant être suivis à distance, en direct ou en différé sur différentes thématiques telles que :

- L'utilisation de l'espace intranet dédié aux tendances d'évolution des métiers ;
- L'identification des compétences à développer, à renforcer ou acquérir dans le futur ;
- Les métiers de demain au sein du Groupe...

FL
10/11

9
10/11

Le cas échéant et en fonction de l'actualité des sites, des événements centrés sur l'accompagnement de l'évolution des compétences pourront être déployés notamment pour présenter de façon approfondie un métier en forte croissance.

Dans cette hypothèse, l'ensemble des informations suivantes seraient présentées : le métier, l'organisation, les enjeux de l'activité et les missions au quotidien. Cette présentation pourrait également être complétée par le témoignage d'un collaborateur exerçant le métier ou d'un collaborateur ayant réalisé une mobilité récente vers le métier.

2.2 Apprendre à se former et développer ses compétences dans la durée, tout au long de son parcours professionnel :

Chaque collaborateur doit se responsabiliser sur la nécessité d'anticiper, par lui-même et avec le support de l'entreprise, l'évolution du métier qu'il exerce et celle des compétences qu'il doit et devra mobiliser pour continuer à l'exercer ou s'orienter vers un autre emploi. Cette démarche qui lui permettra ainsi de construire et diversifier son propre parcours professionnel doit cependant être complétée par la capacité individuelle de chacun à se former tout au long de la vie. Le collaborateur doit désormais adopter une démarche d'apprentissage en continue.

C'est dans ce cadre que le Groupe AG2R LA MONDIALE souhaite proposer à ses collaborateurs de développer une approche « par compétences transposables » d'un métier à un autre et dont l'acquisition peut intervenir par différents canaux.

Il s'agira aussi pour chaque collaborateur de développer sa propre curiosité en toutes occasions et de s'intéresser aux nouvelles méthodes de travail qui se développent au sein de l'entreprise ainsi qu'à toutes autres formes d'innovations dans les modalités d'exercice d'un métier. C'est à ces conditions que chaque collaborateur pourra développer sa propre capacité « d'apprendre à apprendre » dans un contexte où dans les années qui viennent, la capacité à acquérir un nouveau savoir prévaudra sur le savoir déjà acquis.

Les compétences dites « prioritaires » sur lesquelles les collaborateurs peuvent d'ores et déjà capitaliser et qu'ils pourront développer dans le futur en fonction du contexte, des enjeux et des besoins induits par les métiers, peuvent être répertoriées au sein de 4 blocs de compétences qui sont les suivantes :

- Compétences métiers ;
- Compétences transverses ;
- Compétences comportementales ou « soft skills » ;
- Compétences managériales.

2.2.1 Les différents canaux de développement des compétences proposés aux collaborateurs :

Le Groupe AG2R LA MONDIALE invite ses collaborateurs à développer et diversifier leurs compétences via différentes modalités et, en particulier, trois canaux de développement complémentaires les uns des autres.

Ils permettent en effet d'alterner des phases d'apprentissage théoriques (la formation) avec des phases de développement et d'acquisition de compétences issues de la pratique (la mise en situation opérationnelle) ou encore de l'observation (l'apprentissage entre pairs).

a. La formation :

• Les orientations générales pour le développement des compétences :

Les dispositifs de formation élaborés au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE sont déclinés en fonction des orientations générales définies pour le développement des compétences des collaborateurs qui, elles-mêmes s'inscrivent en déclinaison de la politique de Ressources Humaines et du Plan d'Entreprise.

Dans un contexte de transformation du Groupe ainsi que de ses métiers, ces orientations générales ont pour enjeu l'adaptation permanente des collaborateurs à l'évolution de leur métier et le développement des compétences nécessaires à la construction de leur parcours professionnel.

Dans le cadre de l'application du présent accord, la Direction s'engage à communiquer plus largement sur la note d'orientations générales pour le développement des compétences ainsi que sur les axes prioritaires de développement des métiers afin de permettre aux collaborateurs de mieux comprendre les arbitrages les concernant en matière de développement des compétences.

• Les dispositifs de formation proposés aux collaborateurs :

Depuis plusieurs années, le Groupe s'est engagé dans une démarche de diversification des modalités de formation et d'apprentissage dites théoriques. Ces différentes modalités sont ainsi proposées aux collaborateurs afin de faciliter le développement de leurs compétences via une offre diversifiée (individuelle et collective).

Dans ce cadre, les formations présentielles (organisées avec la présence des participants en salle) sont désormais combinées avec des Formations En Situation de Travail (FEST) et/ou des formations à distance organisées selon des formats multiples : classes virtuelles, mises à disposition de vidéos, de micro-learning, de mobile learning, de Mooc, de serious game...

Les collaborateurs disposent ainsi d'une offre de formation importante tant dans les modalités que dans les contenus proposés.

Afin d'accompagner la transformation du Groupe et le développement des compétences des collaborateurs dans ce cadre particulier, de nouvelles formules leur sont proposées à travers la mise à disposition des « Campus Pro ». Ces programmes de formations spécifiques sont élaborés en partenariat avec les Directions métiers ou fonctionnelles. Ils regroupent l'ensemble des dispositifs de développement des compétences pour soutenir la transformation des métiers et accompagner les collaborateurs concernés dans les mutations correspondantes.

Les « Campus Pro » font par ailleurs l'objet d'un co-pilotage entre les Directions métiers ou fonctionnelles et la Direction des ressources humaines qu'il s'agisse de leur contenu ou des modalités de leur déploiement, afin de s'assurer qu'ils correspondent pleinement aux besoins de transformation des compétences recensées sur le terrain et de les faire évoluer au fil des évolutions identifiées.

Les solutions de formations déployées et proposées aux collaborateurs peuvent nécessiter une inscription préalable avant leur réalisation. Elles peuvent également être ouvertes en libre-service et accessible à l'initiative de chaque collaborateur. Dans cette hypothèse et au regard de son projet professionnel, il appartient à chacun de prendre l'initiative de la réaliser sans attendre une autorisation préalable.

Le Groupe AG2R LA MONDIALE souhaite ainsi poursuivre sa démarche d'encourager les collaborateurs à se former régulièrement et tout au long de leur parcours professionnel, pour contribuer au développement, au renforcement et/ou encore à l'acquisition de compétences de nature à développer leur sécurité dans l'emploi.

Dans le contexte actuel de transformation du Groupe qui s'accroît, les managers devront ainsi évoquer ce sujet dans le cadre des réunions organisées avec leurs équipes. Il s'agira de déterminer les

modalités les plus appropriées pour permettre aux collaborateurs qui en expriment le besoin de disposer d'un temps suffisant pour se former aux évolutions de leur métier.

- Les plans de développement des compétences collectifs ou individuels :

Des plans de développement des compétences collectifs et/ou individuels peuvent être élaborés pour accompagner le développement des équipes et des collaborateurs. Ils sont élaborés à partir des besoins identifiés et/ou exprimés dans le cadre :

- De la démarche de gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences et notamment les travaux réalisés par l'Observatoire des métiers.
- Du recueil des besoins de formation et d'accompagnement spécifique réalisé chaque année auprès des directeurs et des managers dans le cadre des People Review.
- Du recensement des besoins identifiés avec les Directions Métier.
- Du recensement des besoins individuels des collaborateurs en lien avec leur projet professionnel dans le cadre des entretiens individuels.

Des plans de développement des compétences dits « prioritaires » peuvent être élaborés et mis en œuvre auprès de populations spécifiques. Il s'agit en particulier des collaborateurs qui exercent un emploi repère identifié « en évolution » ou « sensible » par l'Observatoire des métiers, des collaborateurs qui viennent d'intégrer le Groupe afin de faciliter leur intégration et leur connaissance des métiers ou encore des collaborateurs qui font l'objet d'une mobilité au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE.

- Le Compte Personnel de Formation (CPF) :

Le compte personnel de formation est un dispositif qui permet de financer des actions de formations certifiantes ou diplômantes. Son utilisation relève de l'exercice d'un droit individuel dont bénéficie chaque collaborateur.

Le collaborateur peut exprimer sa volonté d'utiliser son CPF auprès de la Direction des ressources humaines ou de son management pour suivre une formation dont la réalisation interviendra en tout ou partie sur son temps de travail. Dans cette hypothèse, la mise en œuvre du compte personnel de formation est co-construite entre le collaborateur et l'employeur. Conformément aux dispositions légales en vigueur, elle nécessitera notamment une autorisation d'absence pour le temps passé en formation sur le temps de travail.

Les demandes d'utilisation du CPF dans le cadre d'une co-construction entre le collaborateur et le Groupe seront acceptées de façon prioritaire selon les modalités suivantes :

- Demandes d'autorisation d'absence pour suivre une action de formation effectuée par des collaborateurs justifiant d'un projet professionnel identifié ou exerçant un emploi repère identifié « en évolution » ou « sensible » par l'Observatoire des métiers.
- Demandes d'autorisation d'absence pour suivre une action de formation en lien avec les besoins du Groupe AG2R LA MONDIALE afin notamment de permettre l'acquisition ou le perfectionnement des compétences et qualifications prioritaires définies par les orientations générales pour le développement des compétences.

La demande d'autorisation d'absence qui sera déposée par le collaborateur auprès de la Direction des ressources humaines ou de son management intègre le programme de la formation choisie, la période de la formation ainsi que la durée de l'absence.

Dès lors qu'ils disposent d'une ancienneté d'au moins 2 ans au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE et que leurs droits à CPF ont atteint le plafond de 5000 euros, les collaborateurs qui s'inscriront dans

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

cette démarche bénéficieront d'un abondement de leur CPF pour financer les formations dont le coût est supérieur à 5000 euros. Cet abondement sera limité à 3000 euros. L'attribution de l'abondement sera conditionnée par la vérification par la Direction des ressources humaines de la cohérence de la formation envisagée avec le projet professionnel du collaborateur ou de son adéquation avec l'acquisition ou le perfectionnement des compétences et qualifications prioritaires définies par les orientations générales pour le développement des compétences.

Dans ce cadre, il est précisé que le budget dédié aux formations individuelles des collaborateurs sera progressivement réorienté vers le financement de cet abondement.

Enfin, il est rappelé que les collaborateurs peuvent également mobiliser leur CPF sans en informer l'employeur dès lors que la formation est réalisée intégralement hors du temps de travail.

- Le compte personnel de formation de transition professionnelle :

Les parties signataires du présent accord rappellent que les collaborateurs peuvent, s'ils remplissent les conditions légales requises, mobiliser les droits inscrits sur leur compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante ou diplômante, destinée à leur permettre de changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Dans ce cadre, les collaborateurs concernés bénéficient d'un congé de transition professionnelle lorsque la formation est exercée en tout ou partie durant le temps de travail.

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

Tout collaborateur qui le souhaite peut s'engager dans une démarche de validation des acquis de son expérience professionnelle afin de lui permettre d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre reconnu par l'Éducation nationale ou encore d'un certificat.

Cette démarche est avant tout individuelle et relève de la volonté exprimée par le collaborateur qui souhaite s'y engager. Dès lors qu'il en exprime le souhait, il bénéficiera d'un accompagnement spécifique de la Direction des ressources humaines d'une part, dans le cadre de la réflexion à mener en amont de l'engagement du processus et, d'autre part, dans la réalisation des démarches correspondantes.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces démarches de VAE, et dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté d'au moins un an au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE, les collaborateurs concernés pourront demander à utiliser leur CPF sur leur temps de travail. Leur demande d'autorisation d'absence via l'utilisation de leur CPF fera l'objet d'un examen prioritaire. Elle devra être réalisée dans les mêmes conditions que pour une formation réalisée dans le cadre du CPF. Les heures consacrées à la VAE dans ce cadre seront considérées comme du temps de travail effectif.

b. La mise en situation opérationnelle :

La mise en situation opérationnelle constitue une modalité d'apprentissage très efficace dans la mesure où elle place le collaborateur en situation d'acquisition de nouvelles compétences et/ou de nouveaux savoir-faire dans une approche qui associe directement la théorie et la pratique. Le collaborateur est ainsi à même d'expérimenter par lui-même l'exercice de nouveaux outils, processus ou procédés.

Au-delà du temps dédié aux actions de formation dites théoriques et en accord avec leur management, les collaborateurs sont donc invités à saisir les opportunités qui peuvent leur permettre de développer de nouvelles compétences par leur mise en application dans leur environnement de travail. Il peut s'agir, par exemple, d'une implication dans des projets ou des activités internes complémentaires ou temporaires, de nature à contribuer à la diversification du parcours professionnel du collaborateur et qui peuvent s'inscrire dans les dispositifs suivants :

- Missions et activités connexes temporaires :

Les missions et activités connexes temporaires dans lesquelles les collaborateurs peuvent s'inscrire sont la plupart du temps liées à des projets transversaux déployés au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE. Dans ce cadre les collaborateurs peuvent acquérir de nouvelles compétences tant en termes d'expertise qu'en termes comportemental (soft skills).

Les nouvelles compétences acquises ainsi que l'activité exercée pendant la période de détachement pourront ainsi être mentionnées au passeport compétences par le collaborateur.

- Détachement temporaire :

Le dispositif du détachement est une autre approche pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de diversifier leur parcours professionnel et de développer de nouvelles compétences soit dans leur métier actuel, soit dans un autre métier.

Sur la base du volontariat et en fonction d'une part des besoins du Groupe et d'autre part des compétences de ceux qui se porteraient volontaires, les collaborateurs peuvent bénéficier d'une période de détachement d'une durée déterminée sur un autre emploi au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE.

Les demandes de détachement des collaborateurs qui exercent un emploi repère identifié « en évolution » ou « sensible » par l'Observatoire des métiers sont examinées prioritairement et font l'objet d'un échange préalable avec le manager.

Le collaborateur effectue le détachement dans le cadre de son contrat de travail. Les modalités pratiques de ce détachement sont formalisées par une lettre de mission spécifique qui mentionne notamment que les frais de déplacement supplémentaires engagés dans le cadre du détachement sont pris en charge par l'entreprise.

Outre le fait que la période de détachement permet au collaborateur de développer ses compétences, celle-ci peut également lui permettre de confirmer ou d'infirmer un projet de mobilité fonctionnelle qu'il envisageait.

Il est précisé que la période de détachement ne peut pas excéder une durée de 18 mois. Par ailleurs, le détachement étant temporaire, les mesures applicables à la mobilité interne ne lui sont pas applicables. En fonction des situations, un plan d'accompagnement spécifique sera défini et mis en œuvre par la Direction des ressources humaines en lien avec les Directions métiers ou fonctionnelles concernées.

Un entretien avec la Direction des ressources humaines et le manager du périmètre d'accueil sera également systématiquement organisé en fin de période de détachement afin qu'un bilan puisse être effectué avec le collaborateur. Les nouvelles compétences acquises ainsi que l'activité exercée pendant la période de détachement pourront être ajoutées au passeport compétences par ce dernier s'il le souhaite.

Au terme de la période de détachement, le collaborateur retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi comparable. Par ailleurs, si un poste comparable à celui sur lequel il a été détaché est disponible au sein du Groupe et, si le bilan réalisé au terme du détachement est concluant, le collaborateur bénéficie en priorité de la mobilité fonctionnelle correspondante.

Enfin, s'il le souhaite, le collaborateur pourra postuler pour un nouveau détachement au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE.

- c. L'apprentissage entre pairs :

Outre les actions de nature théorique et la mise en situation opérationnelle qui permettent aux collaborateurs de développer leurs compétences en continu, l'apprentissage par les autres est également de nature à contribuer à la diversification du développement professionnel. Cette approche

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

est construite sur l'observation et les échanges de « bonnes pratiques » du collaborateur avec son entourage et ses collègues.

Le Groupe AG2R LA MONDIALE pratique déjà cette approche via la constitution de communautés dédiées à une thématique particulière. À travers le présent accord, la Direction souhaite intensifier cette démarche.

Il s'agira notamment d'encourager le développement des communautés de pratiques entre pairs ou d'autres formes d'apprentissage connexes telles que le tutorat, le co-développement, le développement du feedback, les réseaux apprenants ainsi que toute pratique ou comportements qui favorise l'apprentissage entre pairs, en partageant et diffusant les bonnes pratiques méthodes et outils.

Les réflexions relatives aux communautés de collaborateurs susceptibles d'être constituées au sein du Groupe pour permettre aux collaborateurs de partager sur leurs métiers feront l'objet d'une présentation à l'occasion des réunions de l'Observatoire des métiers.

d. Développement de nouvelles compétences dans le cadre d'activités complémentaires et/ou temporaires :

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est important de permettre aux collaborateurs de développer de nouvelles compétences qu'ils pourraient mobiliser dans le futur et dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle soit dans leur activité actuelle, soit dans le cadre d'une nouvelle activité qu'elle soit identifiée ou pas.

À cet effet, le Groupe AG2R LA MONDIALE souhaite offrir aux collaborateurs qui en exprimeraient le souhait d'exercer de façon temporaire, à temps partagé ou à temps plein, des fonctions différentes de celles qu'ils exercent habituellement.

Il s'agira ainsi de permettre à un collaborateur soit de mettre ses compétences au service d'une entreprise ou d'une association avec laquelle le Groupe a développé un partenariat, soit de s'engager dans une démarche d'entrepreneuriat.

La mise en œuvre de ces dispositifs devra être réalisée conformément aux dispositions précisées ci-après.

- Mise à disposition d'un collaborateur auprès d'une entreprise innovante ou d'une association liée avec le Groupe par un partenariat :

Dans le cadre de ses activités et notamment du support qu'il leur apporte dans leur développement le Groupe AG2R LA MONDIALE peut nouer des partenariats particuliers avec certaines entreprises innovantes ou certaines associations.

L'existence de ces partenariats peut constituer une opportunité, pour les collaborateurs qui le souhaitent, de diversifier leur parcours professionnel en s'engageant dans une expérience de mise à disposition de leurs compétences auprès de l'une de ces entreprises ou associations. Il s'agira plus précisément pour les collaborateurs concernés de travailler pour le compte de l'une de ces entreprises ou associations dans le cadre d'une mise à disposition sans but lucratif pour une durée déterminée.

Dans cette hypothèse, le collaborateur conserve de plein droit son contrat de travail au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE et continue à bénéficier des dispositions conventionnelles y afférentes.

La mise à disposition est concrétisée par l'établissement d'une convention tripartite signée entre le Groupe AG2R LA MONDIALE, le collaborateur et l'entreprise ou l'association concernée. Elle spécifie notamment qu'au terme de la mise à disposition, le collaborateur bénéficie d'un repositionnement au sein de sa structure employeur d'origine, sur un poste comparable. Un avenant au contrat de travail du collaborateur est également établi. Au terme de la mise à disposition, un bilan sera réalisé avec le collaborateur en présence d'un représentant de la structure bénéficiaire de la mise à disposition et d'un représentant de la Direction des ressources humaines du Groupe AG2R LA MONDIALE. Il s'agira ainsi

de partager sur l'expérience vécue par le collaborateur et mettre en perspective les scénarios envisageables dans la continuité de celle-ci.

À l'occasion de ce bilan, si le salarié exprime le souhait de rejoindre la structure dans laquelle il a été mis à disposition, il pourra demander à bénéficier d'une novation de son contrat de travail pour lui permettre de poursuivre son parcours professionnel au sein de cette entité. Il est rappelé que la novation du contrat de travail permet le changement d'employeur sans rupture du contrat de travail.

- Développement de l'intrapreneuriat :

Le Groupe AG2R LA MONDIALE attache une importance particulière à favoriser le développement des capacités d'innovation de ses collaborateurs et à faciliter les conditions dans le cadre desquelles ils pourront les exprimer. Cette approche étant de nature à offrir aux collaborateurs qui le souhaitent de diversifier leur parcours professionnel.

À ce titre, la Direction souhaite encourager celles et ceux qui le souhaitent, à mettre en œuvre leurs propres idées et à explorer de nouveaux marchés, produits, services, activités, ... dans le cadre d'un accès facilité à l'intrapreneuriat.

Le développement d'un mécanisme d'intrapreneuriat est en effet de nature à permettre aux collaborateurs d'innover et de développer de nouvelles compétences, via le développement de leur propre projet, tout en restant salariés du Groupe pendant cette période de réflexions.

Dans le cadre de la gestion active et prévisionnelle des emplois et des compétences, les projets d'intrapreneuriat des collaborateurs qui exercent un emploi repère identifié « en évolution » ou « sensible » par l'Observatoire des métiers feront l'objet d'un examen prioritaire.

D'un point de vue opérationnel, le collaborateur devra d'abord formaliser son projet pour en présenter l'intérêt et le potentiel. Son projet devra impérativement être en lien avec les activités d'au moins un métier du Groupe AG2R LA MONDIALE. Dans ce cadre, le collaborateur pourra s'appuyer sur un ou plusieurs experts du Groupe pour la préparation de sa soutenance.

Le collaborateur devra intégrer à la présentation de son projet dans son dossier de candidature, une estimation du temps et du budget nécessaires à sa réalisation.

Une fois formalisé, le projet d'intrapreneuriat est soumis à la Direction métier ou fonctionnelle concernée et à la Direction des ressources humaines par le collaborateur.

En cas d'acceptation du projet, une convention est élaborée entre le collaborateur et le Groupe AG2R LA MONDIALE en vue de déterminer les conditions de recours à l'intrapreneuriat. Le collaborateur doit pouvoir bénéficier du temps nécessaire pour la réalisation de son projet en assurant tout ou partie des fonctions qu'il exerce au sein de l'entreprise. Le temps consacré à son projet est considéré comme du temps de travail effectif. La charge de travail et les objectifs de l'intrapreneur pour son activité exercée au sein du Groupe sont donc adaptés en conséquence.

Il est précisé que le temps accordé au collaborateur pour la réalisation de son projet ne peut excéder une journée par semaine pendant une période ne pouvant excéder une année.

En outre, un parrain, dont l'expérience ou l'expertise est en lien avec le projet, est identifié en cas d'acceptation du projet pour contribuer à l'accompagnement du collaborateur.

À l'issue de la période prédéfinie pour la réalisation du projet ou lorsque le projet est réalisé, le collaborateur retrouve les conditions initiales d'exercice de ses fonctions au sein du Groupe. Il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel qui permettra notamment d'identifier les nouvelles compétences acquises dans le cadre de cette expérience. Celles-ci ainsi que l'activité d'intrapreneur sont inscrites au passeport compétences par le collaborateur.

Si le collaborateur souhaite s'inscrire dans une démarche de création ou de reprise d'entreprise, compte tenu des nouvelles compétences acquises, il peut bénéficier d'un congé ou d'un temps partiel pour création ou reprise d'entreprise tel que défini au présent accord.

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

FL
CMA

9

2.3 Plan de développement des compétences requises pour faire face aux enjeux du numérique et de la digitalisation :

Le Groupe AG2R LA MONDIALE s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de sensibilisation des collaborateurs au digital, articulée autour du dispositif « Connectons Nos Talents » ainsi que des actions mises en œuvre par le Programme Digital et par la Direction des ressources humaines : Compagnons du numérique, modules pédagogiques en libre-service, conférences thématiques enregistrées en vidéo et mises à disposition sur « Mon Campus », journées thématiques #DigitALMDay, tutorat inversé...

Sur la base de ces expérimentations et afin soit de les compléter, soit de les rendre plus opérantes, les parties signataires du présent accord conviennent de revisiter les actions existantes et leurs modalités de déploiement.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'objectif est ainsi de donner aux actions relatives au développement du digital au sein du Groupe, un rayonnement plus large et plus opérationnel auprès de l'ensemble des collaborateurs. Il s'agira notamment d'accélérer l'acculturation de tous, par exemple, au travers de la création de nouveaux programmes dédiés à ces thématiques en plein essor.

Ce plan de développement des compétences requises pour faire face aux enjeux du numérique et de la digitalisation sera structuré en trois volets : un dispositif d'acculturation et de sensibilisation générale des collaborateurs à l'environnement digital, un accompagnement spécifique à la transformation des métiers impulsée par le digital.

2.3.1 Acculturation et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au numérique et à l'environnement digital :

Dans le cadre de sa transformation, le Groupe AG2R LA MONDIALE n'échappe pas à la digitalisation de ses activités et au développement du numérique de façon continue et de plus en plus rapide. La mise en œuvre de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences doit donc contribuer au développement de l'acculturation et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à ces évolutions majeures.

Cette démarche d'acculturation et de sensibilisation est d'autant plus importante qu'elle permettra au Groupe de développer l'agilité des équipes, nécessaire pour faire face au développement du numérique et à l'accompagnement de sa transformation.

Les actions déployées au titre de l'acculturation et la sensibilisation à l'environnement digital, permettront donc également d'accompagner le développement de compétences plus spécifiques telles que les « soft skills » associées à la transformation digitale ou encore la maîtrise des technologies numériques. Des nouvelles compétences qui reflètent les aptitudes que devront pouvoir développer les collaborateurs dans les années qui viennent pour faire face aux mutations de l'environnement dans lequel le Groupe AG2R LA MONDIALE évolue.

- Des moyens d'auto-évaluation des compétences digitales :

L'acculturation et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au développement du numérique et à l'environnement digital passe par la capacité donnée à chacun de connaître son niveau de connaissances et de compétences digitales. Cette démarche sera de nature à leur permettre d'appréhender dans de meilleures conditions quels axes de formation privilégier dans le cadre d'un développement progressif et individualisé en fonction des besoins identifiés au sein des métiers qu'ils exercent.

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

Dans ce cadre, le Groupe AG2R LA MONDIALE déploiera auprès de l'ensemble des collaborateurs un processus d'auto-évaluation du niveau de maîtrise de l'environnement digital dans lequel les uns et les autres évoluent. Cette démarche permettra à chaque collaborateur d'identifier, par lui-même, les compétences déjà acquises, celles qui doivent être renforcées et/ou développées en se positionnant sur une échelle de niveaux qui dressera différentes thématiques telles que : informations et données, communication et collaboration, création de contenu, protection, sécurité et environnement numérique...

Cette démarche sera complémentaire à celle qui continuera à être développée dans le cadre de l'accompagnement de la transformation des métiers via le développement des outils et/ou applications de nature digitale.

- La mobilisation des managers :

Il est essentiel que l'ensemble des managers porte une attention particulière à ces évolutions importantes compte tenu de l'impact qu'elles pourront avoir dans le futur au sein de leurs équipes tant d'un point de vue collectif que d'un point de vue individuel. Outre les démarches d'accompagnement auxquelles ils pourront être amenés à contribuer ou dans lesquelles ils devront s'impliquer avec le support de la Direction des ressources humaines.

À cet effet, des ateliers d'information et/ou de formation leur seront proposés, de façon régulière, pour leur permettre de disposer du niveau de connaissance nécessaire pour contribuer eux-mêmes à la dynamique d'acculturation engagée au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE.

2.3.2 Accompagnement à la transformation des métiers :

En complément d'un premier niveau d'acculturation au digital, qui doit être entendu comme un socle de connaissances et/ou de compétences digitales commun à l'ensemble des collaborateurs, des plans d'accompagnements collectifs et/ou individuels spécifiques pourront être élaborés pour certaines Directions métiers ou fonctionnelles.

Ces plans d'accompagnement seront construits en tenant compte des besoins opérationnels actuels et futurs, tels qu'ils sont anticipés, pour chaque métier. Ils tiendront compte également des évolutions induites par le digital.

À ce titre, le plan de développement des compétences métier comportera un volet spécifique « digital », en lien avec les travaux annuels prévus en matière de prospective métier sur l'impact du digital. Ces axes de développement spécifiques sont intégrés, lorsqu'ils existent, dans le cadre des « Campus Pro » métiers.

2.4 Accompagnement des mobilités tout au long du parcours professionnel

La gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences a pour enjeu majeur de favoriser, autant que possible, le maintien dans l'emploi de l'ensemble des collaborateurs du Groupe AG2R LA MONDIALE, condition du maintien et du développement de leur engagement dans la durée.

L'implication personnelle du collaborateur sera également clé notamment dans sa capacité à se saisir des dispositifs mis à sa disposition pour enrichir sa réflexion, pour se former tout au long de son parcours professionnel et pour diversifier ses compétences au service de l'exercice d'un emploi qui sera amené à évoluer de façon successive.

Dans le cadre de ces évolutions multiples, le Groupe AG2R LA MONDIALE souhaite offrir aux collaborateurs qui le souhaitent, la possibilité de bénéficier de mobilités professionnelles et/ou géographiques tant en interne qu'en externe et, dans ce dernier cas, sous certaines conditions.

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

Les parties signataires du présent accord considèrent en effet que les opportunités de mobilités, quelles qu'elles soient, sont de nature à constituer une réponse d'une part aux évolutions des métiers qui s'opèrent au gré de la transformation du Groupe et, d'autre part, aux aspirations personnelles susceptibles d'être exprimées par les collaborateurs.

Il pourra ainsi être proposé des mobilités internes fonctionnelles et/ou géographiques ainsi que des détachements aux collaborateurs. De la même façon et dans certaines conditions, ces derniers pourront bénéficier d'une mobilité externe.

Quelle qu'en soit la nature, la mise en œuvre de ces mobilités doit intervenir et être mise en œuvre de façon sécurisée pour les collaborateurs. Ceux qui s'y engageront bénéficieront donc de mesures d'accompagnement spécifiques telles qu'elles sont définies dans le présent accord.

Les mobilités internes s'entendent des mouvements qui interviendraient tant au sein d'une même structure « employeur » qu'entre les différentes structures « employeur » qui existent au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE. Dans le second cas, les mobilités internes seront accompagnées de modalités spécifiques afin de prendre en compte le changement de statut en lien avec la nouvelle affectation.

2.4.1 Dispositifs visant à faciliter et accompagner les mobilités fonctionnelles :

Les mobilités fonctionnelles constituent un des leviers permettant la diversification des compétences et l'enrichissement du parcours professionnel du collaborateur. Elles contribuent également à développer une meilleure adéquation entre les besoins du Groupe dans un contexte de transformation et d'évolutions des métiers et, les souhaits susceptibles d'être exprimés par les collaborateurs pour exercer un métier connexe ou différent à celui qu'il occupe.

a. Modalités d'identification des collaborateurs susceptibles de s'engager dans un processus de mobilité :

Afin de lui permettre de diversifier son parcours professionnel et de bénéficier des opportunités de mobilités susceptibles de se présenter au sein du Groupe, il est essentiel que le collaborateur puisse exprimer ses souhaits éventuels de changement soit auprès de son management, soit auprès de la Direction des ressources humaines.

Sans être en mesure de lui garantir l'ouverture d'une mobilité correspondant à ses attentes, quel qu'en soit le délai, cette connaissance partagée permettra à tous les acteurs concernés d'être mobilisés et donc en mesure d'interagir plus rapidement avec le collaborateur lorsqu'une opportunité se présente. Les dispositifs rappelés dans les paragraphes suivants doivent être pleinement utilisés à cet effet.

• Les entretiens individuels entre le collaborateur et son manager :

Il est rappelé que les entretiens individuels, en particulier l'entretien professionnel annuel, et d'une façon générale tout entretien même de nature informelle susceptible d'intervenir entre le collaborateur et son manager constituent autant d'occasions d'échanger sur les souhaits de mobilité du collaborateur ainsi que sur les opportunités existantes au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE.

Le manager doit ainsi être en capacité d'apporter un premier niveau d'information à ses collaborateurs sur les possibilités de mobilités proposées par le Groupe. En complément de cette première approche, la Direction des ressources humaines interviendra pour apporter le support nécessaire au collaborateur dans la construction d'un projet plus abouti. Ce support pourra être mis en œuvre sur sollicitation du collaborateur lui-même et/ou du management.

- Le Conseil sur le Parcours Professionnel (CPP) :

Le Conseil sur le Parcours Professionnel se caractérise par un temps d'échanges réalisé par les équipes de la Direction des ressources humaines (RH Partenaire Métier ou Chargé de ressources humaines notamment) en réponse à la demande exprimée par le collaborateur sur la base d'un projet professionnel pour lequel il a d'ores et déjà engagé une réflexion.

Afin de pouvoir capitaliser sur des informations les plus exhaustives possibles, cet entretien interviendra dès lors que le collaborateur a procédé à la création et/ou l'actualisation de son passeport compétences.

L'entretien permettra d'échanger sur la faisabilité du projet professionnel envisagé par le collaborateur ainsi que sur les modalités d'accompagnement susceptibles d'être mises en œuvre pour l'accompagner dans sa réalisation.

- b. Identification des postes disponibles :

- Bourse de l'emploi (#MaMobilité) :

Dans la mesure où il n'y a pas lieu de recourir à des profils ou compétences particulières qui n'existent pas au sein du Groupe, la politique de l'emploi donne une priorité aux mobilités internes sur les recrutements externes.

Le Groupe met à la disposition des collaborateurs une Bourse de l'emploi (#MaMobilité), accessible via l'intranet, qui recense l'ensemble des postes vacants au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE et ouverts à la mobilité interne.

Par volonté et souci de transparence, la Direction des ressources humaines procédera à la publication dans la Bourse de l'emploi de tous les postes ouverts à la mobilité y compris s'ils sont déjà en mesure d'être pourvus par le biais de processus d'évolution professionnelle, de promotion d'un collaborateur au sein du service concerné ou d'une candidature pressentie et identifiée en amont notamment dans le cadre des People Review.

Dans cette hypothèse et afin d'éviter toute forme d'hypocrisie vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs, l'offre publiée mentionnera qu'une ou des candidatures sont d'ores et déjà pré-identifiées pour le poste correspondant. Cette mention évitera un effet de surprise pour les collaborateurs qui adresseraient leur candidature et qui recevraient ainsi une réponse négative après avoir postulé.

De la même façon, le fait de procéder à la publication peut permettre de voir émerger des candidatures appropriées auxquelles la Direction métier ou fonctionnelle concernée ainsi que la Direction des ressources humaines n'auraient pas pensé initialement.

Les offres publiées dans la Bourse de l'emploi devront mentionner le contenu du poste à pourvoir ainsi que son niveau de classification. Elles préciseront également les compétences et aptitudes requises.

Il est par ailleurs rappelé qu'à compétences égales, les collaborateurs identifiés comme prioritaires au sens légal (recherche de reclassement dans le cadre d'une inaptitude) bénéficieront d'un accès prioritaire aux postes publiés.

Enfin, la Direction des ressources humaines s'engage à ce que tout collaborateur qui postule sur un poste bénéficie d'une information motivée sur l'issue de sa candidature.

- Campagnes d'appels à candidatures spécifiques :

En complément de l'affichage des postes sur la Bourse de l'emploi, des campagnes d'information locale sur les possibilités de mobilités par bassin d'emploi peuvent être réalisées sur les sites du Groupe.

9

c. Processus de candidatures :

Pour postuler à une offre d'emploi disponible, le collaborateur complète son passeport individuel de compétences et le joint à sa candidature.

La candidature est alors automatiquement signalée au Chargé de ressources humaines en charge du recrutement.

Il est rappelé que tous les collaborateurs bénéficient d'un examen systématique de leur candidature notamment dans le cadre d'une première sélection des candidatures reçues, réalisée par le Chargé de ressources humaines, en lien avec le manager de l'entité au sein de laquelle le poste est à pourvoir. Au terme de cette première sélection, les candidats non retenus sont informés par écrit et dans un délai raisonnable de la décision prise.

Les collaborateurs dont la candidature est retenue sont quant à eux reçus en entretien par le Chargé de ressources humaines et/ou le manager concerné. Il est également précisé que parmi les candidatures reçues, une attention particulière sera portée à celles des collaborateurs ayant déjà formulé un projet de changement professionnel susceptible d'être compatible avec le poste ouvert à la mobilité ou, à celles des collaborateurs qui ont développé des compétences transposables dans le cadre de leurs activités professionnelles antérieures.

Au terme du processus de recrutement, l'ensemble des candidats non retenus recevra une réponse écrite dans un délai qui n'excèdera pas 45 jours.

d. Modalités d'accompagnement des mobilités fonctionnelles :

Les collaborateurs qui s'engagent dans la mise en œuvre effective d'une mobilité fonctionnelle pourront bénéficier de modalités d'accompagnement spécifiques. Elles seront déterminées en fonction des besoins identifiés en concertation avec eux pour contribuer à la réussite de leur mobilité.

• Avant la prise de ses nouvelles fonctions par le collaborateur :

Avant sa prise de fonction effective et afin de faciliter son intégration dans son nouvel emploi, le collaborateur peut bénéficier à sa demande des mesures suivantes :

- Une période de pré-mise en situation au sein du service d'accueil dont la durée sera déterminée en concertation avec le manager concerné, sans pouvoir excéder 5 jours.
- La mise en œuvre d'un plan d'accompagnement spécifique, défini entre le collaborateur, son futur manager et le RH Partenaire Métier et/ou le Chargé de ressources humaines en fonction des éventuels besoins de formation identifiés pour lui permettre de renforcer et/ou développer les compétences nécessaires à l'exercice du nouvel emploi qu'il occupera. Le cas échéant, ces actions d'accompagnement et de formation peuvent être mises en œuvre dans les trois mois qui suivent la prise de poste par le collaborateur.

À compter de la date à laquelle le collaborateur est informé que sa candidature est définitivement retenue, les différentes parties prenantes (managers futur et d'origine, interlocuteurs ressources humaines et collaborateur) déterminent ensemble la date à laquelle il prendra effectivement ses nouvelles fonctions. Cette date de démarrage devra intervenir dans un délai maximum de 3 mois.

• Dans les mois qui suivent la prise de fonctions par le collaborateur :

Tutorat des collaborateurs en mobilité :

Pour le collaborateur qui en exprime la demande, un suivi personnalisé peut lui être proposé dans le cadre d'une démarche de tutorat. Cette démarche est de nature à lui permettre de bénéficier du support d'une personne disposant déjà d'une bonne connaissance de l'environnement de travail et de la nouvelle activité du collaborateur.

Le collaborateur en situation de mobilité pourra bénéficier d'une démarche de tutorat dans les mois suivants le démarrage de sa prise de fonctions, pour une durée maximale de 3 mois. Les modalités pratiques de mise en œuvre de cet accompagnement seront déterminées en concertation entre le manager, le collaborateur et les interlocuteurs de la Direction des ressources humaines.

Il est rappelé que le tuteur est un collaborateur volontaire et qui a exprimé son intérêt à exercer cette mission d'accompagnement et de partage de bonnes pratiques, en complément de ses fonctions habituelles. Par ailleurs, la mise en œuvre de chaque mission de tutorat doit faire l'objet d'un examen concerté entre le « collaborateur tuteur » et son manager afin de s'assurer de l'adéquation de sa charge travail avec l'exercice de cette mission temporaire. Le cas échéant et pour la période de tutorat, la charge de travail du « collaborateur tuteur » pourra être temporairement adaptée.

Entretien au terme de 3 mois d'activité :

Afin de s'assurer que la mobilité intervient dans de bonnes conditions et d'apprécier les modalités dans lesquelles s'opère la prise de nouvelles fonctions par le collaborateur, un point d'étape spécifique lui sera proposé et sera réalisé avec son nouveau manager au terme d'une période de trois mois de prise de ses nouvelles fonctions.

Ce point d'étape intermédiaire doit ainsi permettre d'identifier les éventuelles zones de progrès sur lesquelles accompagner le collaborateur et les actions particulières à mettre en œuvre pour favoriser une meilleure adaptation à son nouvel emploi.

Dans l'hypothèse où le collaborateur aurait bénéficié d'une action de tutorat, le tuteur sera convié à cet entretien pour partager sa perception concernant les modalités de prise de fonctions.

Possibilité de repositionnement :

S'agissant du marché des professionnels, compte tenu de la spécificité des conditions d'exercice de l'emploi, le collaborateur commercial qui quitte ou rejoint ce marché a également la possibilité, dans un délai de six mois à compter de la mutation, de solliciter la Direction des ressources humaines pour que soit étudiée la possibilité d'un repositionnement sur le métier qu'il a quitté.

2.4.2 Dispositifs visant à faciliter et accompagner les mobilités géographiques :

Dans l'hypothèse où certains collaborateurs souhaitent exercer un métier qui n'existe pas sur le site sur lequel ils travaillent habituellement, le changement d'emploi peut parfois s'accompagner d'un changement de site géographique et donc de lieu de travail.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord souhaitent mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique, destiné aux collaborateurs qui s'engagent dans une mobilité géographique pour accompagner les conséquences de cette mobilité sur leur vie professionnelle et familiale.

a. Principes applicables à la mobilité géographique :

Il est rappelé que les mobilités géographiques sont strictement basées sur le volontariat des collaborateurs qui s'y engagent.

Sont considérées comme une mobilité géographique, toutes les mobilités qui sont réalisées en dehors du bassin d'emploi d'origine du collaborateur. Il s'agit donc des mobilités réalisées de la façon suivante :

- De la région parisienne vers la province.
- De la province vers la région parisienne.

- De la région parisienne vers la région parisienne, dès lors que le site sur lequel le collaborateur exerce ses fonctions est distant de plus de 50 km du site d'accueil ou dès lors que le temps de trajet journalier est allongé d'au moins une heure (aller-retour).
- De la province vers la province, dès lors que le site de rattachement est distant de plus de 50 km du site d'accueil ou dès lors que le temps de trajet journalier est allongé d'au moins une heure (aller-retour).

Le temps d'allongement du temps de trajet journalier est établi en prenant en compte les durées « domicile – lieu de travail actuel (aller/retour) » et « domicile – nouveau lieu de travail (aller/retour) ».

Il est convenu que pour déterminer la distance et/ou le temps d'allongement du trajet du collaborateur défini ci-dessus de façon objective, seules sont prises en considération les distances ou durées établies en utilisant les outils de simulation suivants :

- Les sites et/ou applications de la société de transport urbain de la ville concernée (par exemple RATP, RTM, Transpole ou tout autre application de même nature) pour les collaborateurs utilisant les transports en commun.
- Le site ou l'application VIA MICHELIN pour les collaborateurs utilisant leur véhicule personnel.

Le cas échéant, le collaborateur fournira à la Direction des ressources humaines le justificatif de l'allongement de son temps de transport aux heures normales de trajet domicile/travail pour justifier l'attribution des dispositions définies ci-après.

b. Mesures liées au logement :

Le présent article a pour objet de prévoir les mesures particulières d'accompagnement d'une mobilité professionnelle qui implique le déménagement du domicile du collaborateur.

Il est précisé que ce déménagement doit permettre une diminution d'au moins 1/3 du temps de trajet domicile-lieu de travail du collaborateur sans qu'elle puisse être inférieure à 30 minutes.

Par ailleurs, ces mesures sont applicables aux collaborateurs qui manifestent leur volonté de déménager dans un délai de neuf mois maximum après la date à laquelle le changement de lieu de travail sera devenu effectif.

• Voyage de reconnaissance et aide à la recherche de logement :

Deux jours de congé exceptionnel sont accordés au collaborateur en vue de la recherche d'un logement et de l'accomplissement des démarches administratives nécessaires. Ce congé devra être pris préalablement au déménagement.

• Frais de recherche de logement :

Afin de faciliter la recherche d'un logement, l'entreprise rembourse, sur production des justificatifs, les frais de déplacement du collaborateur et de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS en vue de leur installation définitive, dans les conditions suivantes :

- Frais de voyage : prix des billets de train en 2ème classe ou l'équivalent si le collaborateur utilise son véhicule personnel.
- Une nuit dans un hôtel référencé par l'entreprise.
- Les frais de repas dans la limite du barème applicable pour une prise en charge maximum de 4 repas par personne.

Cette disposition s'applique dans la limite de deux déplacements aller/retour pour le collaborateur et son conjoint, concubin ou partenaire de PACS.

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

- Frais de double résidence dans l'attente du déménagement :

Dans l'attente de l'installation définitive du collaborateur et, en tout état de cause, pour une période de 6 mois maximum, le collaborateur bénéficie de la prise en charge par l'entreprise :

- Des frais d'hébergement provisoire du collaborateur (frais d'hôtel ou loyer) dans les limites globales de 6 mois et de 6000 euros.
- Des frais de déplacement entre le nouveau site et son ancien domicile, à raison d'un aller/retour hebdomadaire : prix des billets de train (2ème classe) ou l'équivalent si le collaborateur utilise son véhicule personnel.
- Frais de déménagement :

L'entreprise prend en charge les frais de déménagement liés au changement de résidence consécutif à la mobilité, sous condition de présentation de deux devis différents, à hauteur du devis le moins élevé.

- Congés exceptionnels à l'occasion du déménagement :

Deux jours de congés exceptionnels sont accordés au collaborateur à l'occasion du déménagement effectif du domicile. Ces jours ne sont pas cumulatifs avec les jours prévus par la convention collective des Groupes de protection sociale.

- Prime d'installation :

Le collaborateur bénéficie du versement d'une prime d'installation versée une fois le déménagement réalisé dont le montant forfaitaire est déterminé en fonction de la situation de famille du collaborateur :

- Célibataire : prime d'installation de 6150 euros ;
- Couple : prime d'installation de 7150 euros.

En complément des aides de droit commun, ces montants sont augmentés de 800 euros pour le collaborateur en situation de handicap.

Ces montants sont également augmentés de 800 euros par personne à charge fiscale (enfant, personne en situation de handicap).

c. Mesures liées aux transferts familiaux :

Une mobilité géographique peut avoir des conséquences sur la vie personnelle et familiale qui peuvent être très différentes d'un collaborateur à l'autre en fonction de sa situation spécifique.

Afin de tenir compte de ces conséquences et de leurs impacts éventuels, il est convenu de proposer aux collaborateurs concernés un accompagnement personnalisé de leur mobilité via le recours à un cabinet extérieur.

Ainsi, en fonction de ses besoins spécifiques chaque collaborateur peut bénéficier d'un accompagnement d'une valeur maximale de 6000 euros à travers la mise en œuvre des mesures suivantes :

- Accompagnement au repositionnement professionnel du conjoint, concubin ou partenaire de PACS dans la mesure où il est amené à quitter son emploi du fait de la mobilité géographique du collaborateur.
- Accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise du conjoint, concubin ou partenaire de PACS dans la mesure où il est amené à quitter son emploi du fait de la mobilité géographique du collaborateur.
- Assistance à la scolarisation et à la garde d'enfants de moins de 12 ans.

- Accompagnement à la recherche d'une résidence étudiante pour les enfants âgés de moins de 20 ans qui sont encore à la charge du collaborateur et qui effectuent des études supérieures.
- Accompagnement à la recherche d'un établissement d'accueil pour un (ou des) ascendants en perte d'autonomie s'agissant des aidants familiaux.

d. Mesures liées au transport :

Afin de prendre en compte un éventuel allongement du temps de trajet du collaborateur entre son domicile et son futur lieu de travail dès lors qu'il est induit par une mobilité géographique, une indemnité unique et forfaitaire peut lui être versée en application des conditions définies ci-après.

Zones	Accroissement du temps de trajet Aller/Retour	Montant de la prime forfaitaire brute en euros
1	Entre 40 et 60 minutes	430€
2	À partir de 61 minutes	730€

Cette prime sera proratisée en fonction du taux d'activité du collaborateur et du nombre de jours de télétravail qu'il a choisi de pratiquer à son domicile.

Les collaborateurs qui disposent d'un véhicule de fonction ne peuvent pas prétendre au bénéfice de ce dispositif.

Enfin, il est précisé que la mesure prévue par le présent article ne se cumule pas avec les mesures liées au logement.

e. Mesures spécifiques destinées aux collaborateurs dans le cadre d'un changement collectif de lieu de travail au sein d'un même bassin d'emploi :

- Collaborateurs bénéficiaires :

Les collaborateurs qui seront éligibles au bénéfice des mesures définies dans le présent article sont tous ceux dont le lieu de travail est amené à changer, au sein du même bassin d'emploi, dans le cadre d'un changement collectif décidé par l'entreprise.

Il est précisé que le changement collectif est caractérisé par le déménagement soit de l'ensemble des membres d'une équipe localisée sur le même site, soit d'une partie des membres de cette équipe.

- Prise en compte de l'allongement du temps de trajet :

Afin de compenser un éventuel allongement du temps de trajet du collaborateur entre son domicile et son futur lieu de travail, une indemnité forfaitaire pourra lui être versée.

Le temps d'allongement du temps de trajet journalier est établi en prenant en compte les durées « domicile – lieu de travail actuel (aller/retour) » et « domicile – nouveau lieu de travail (aller/retour) ».

Pour déterminer le temps d'allongement du trajet du collaborateur de façon objective, seules sont prises en considération les distances ou durées établies en utilisant les outils de simulation suivants :

- Les sites ou applications de la société de transport urbain de la ville concernée (RATP, RTM, Transpole ou toute autre application de même nature) pour les collaborateurs utilisant les transports en commun.
- Le site ou application VIA MICHELIN pour les collaborateurs utilisant leur véhicule personnel.

Le collaborateur fournit à la Direction des ressources humaines dans les 6 mois qui suivent le changement de lieu de travail, le justificatif de l'allongement de son temps de transport pour prétendre à l'attribution de l'indemnité forfaitaire prévue par le présent article.

Le montant de cette indemnité unique et forfaitaire est déterminé par rapport au barème ci-dessous :

Zones	Accroissement du temps de trajet Aller/Retour	Montant de la prime forfaitaire brute en euros
1	Entre 40 et 60 minutes	430€
2	À partir de 61 minutes	730€

Cette prime sera proratisée en fonction du taux d'activité du collaborateur et du nombre de jours de télétravail qu'il a choisi de pratiquer à son domicile.

Les collaborateurs qui disposent d'un véhicule de fonction ne peuvent pas prétendre au bénéfice de ce dispositif.

Enfin, il est précisé que la mesure prévue par le présent article ne se cumule pas avec les mesures prévues pour l'accompagnement d'une mobilité géographique individuelle.

Il est possible qu'un collaborateur qui aurait déjà vécu un allongement de son temps de trajet domicile – lieu de travail du fait d'une décision de l'entreprise, se trouve à nouveau en situation d'allongement de son temps de trajet après un nouveau changement de lieu de travail conduisant à un temps de trajet journalier supérieur à 3 heures (aller/retour).

Dans cette hypothèse et même si les changements correspondants ne relèvent pas de l'application du présent article, la situation du collaborateur sera examinée par la Direction des ressources humaines s'il en fait la demande. Cet examen pourra notamment donner lieu à la recherche des opportunités d'emploi comparables susceptibles d'être proposées au collaborateur en vue de réduire son temps de trajet quotidien d'au moins un tiers.

- Prise en compte de la situation familiale :

Les collaborateurs dont les enfants sont âgés de 12 ans maximum, gardés par un tiers à titre onéreux, et dont le temps de trajet journalier est allongé de plus d'une heure, entraînant ainsi des frais de garde supplémentaires, bénéficient d'une indemnisation forfaitaire unique de 500 euros bruts.

Il est précisé que la limite d'âge de 12 ans n'est pas appliquée pour les enfants en situation de handicap.

La somme sera versée en une seule fois dans le délai d'un mois à compter de la présentation d'un justificatif d'accroissement des frais de garde.

- Accompagnement du déménagement du domicile du collaborateur :

Le changement collectif du lieu de travail décidé par l'entreprise peut entraîner le déménagement du domicile du collaborateur.

Le déménagement du domicile du collaborateur donne lieu à l'application de mesures spécifiques, lorsque son temps de trajet journalier est allongé d'au moins une heure (aller-retour). Ce déménagement doit permettre une diminution d'1/3 de son temps de trajet domicile – lieu de travail sans qu'elle puisse être inférieure à 30 minutes.

Dans cette hypothèse, le collaborateur peut bénéficier des mesures d'accompagnement prévues à l'article 2.4.2 b. du présent accord.

2.4.3 Dispositifs visant à faciliter et accompagner les mobilités des collaborateurs entre des entités existantes au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE ayant des conditions statutaires différentes :

Il est rappelé que dans le cadre d'une mobilité entre les différentes entités du Groupe AG2R LA MONDIALE, les collaborateurs bénéficient des dispositions prévues aux articles précédents selon qu'il s'agit d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

L'ensemble du processus spécifique correspondant applicable est détaillé à l'annexe 3 du présent accord.

2.4.4 Dispositifs destinés à faciliter les mobilités externes volontaires :

Certains collaborateurs peuvent aspirer, dans une démarche volontaire, à poursuivre leur parcours professionnel à l'extérieur du Groupe AG2R LA MONDIALE. Dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires du présent accord ont souhaité prévoir cette possibilité au travers de deux dispositifs spécifiques : le congé de mobilité volontaire sécurisé ainsi que le congé pour création ou reprise d'entreprise.

a. Dispositifs d'aides à la création ou à la reprise d'entreprise :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que les collaborateurs justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté peuvent, avec l'accord de l'employeur, bénéficier d'un congé pour création ou reprise d'entreprise.

Pour créer ou reprendre une entreprise (ou pour exercer des responsabilités de Direction au sein d'une « jeune entreprise innovante »), les collaborateurs peuvent opter soit pour un congé durant lequel leur contrat de travail est suspendu, soit pour une période de travail à temps partiel.

Le collaborateur doit réaliser sa demande par écrit au moins 2 mois avant la date envisagée de son départ. Cette demande doit intégrer les précisions suivantes :

- Le souhait d'exercer son droit à congé ou un passage à temps partiel.
- La date de départ envisagée ou pour un passage à temps partiel, la date de début de la réduction souhaitée du temps de travail.
- La durée prévue du congé ou de la période au cours de laquelle s'appliquerait la réduction du temps de travail.
- L'amplitude de la réduction du temps de travail souhaitée en cas de demande de passage à temps partiel.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat fixant les modalités du congé ou du temps partiel est conclu. Il fixe notamment l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme du congé ou du temps partiel, ainsi que le délai dans lequel le collaborateur informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Durant la période de congé pour création ou reprise d'entreprise, le contrat de travail du collaborateur est suspendu. Il est néanmoins précisé que le temps passé correspondant est pris en compte pour déterminer l'ancienneté de chaque collaborateur concerné. En outre, la durée pendant laquelle le collaborateur est en congé ou en situation de temps partiel est considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul de la prime d'intéressement.

La couverture « frais de santé » peut être maintenue à la demande du salarié sous réserve de ne pas bénéficier par ailleurs d'une couverture à titre obligatoire et, de prendre en charge la totalité de la cotisation prévue au contrat collectif.

Le congé est d'une durée fixée impérativement à 12 mois. Il peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 6 mois supplémentaires.

Le congé pour création ou reprise d'entreprise n'est pas rémunéré par l'employeur dans la mesure où le contrat de travail du collaborateur est suspendu. Toutefois et à sa demande, ce dernier peut utiliser des jours placés sur son CET tout en étant dispensé d'activité. Dans cette hypothèse, le contrat de travail du collaborateur sera suspendu pour la seule période non couverte par les jours de CET utilisés.

Les collaborateurs qui exercent un emploi repère identifié « en évolution » ou « sensible » par l'Observatoire des métiers, et qui s'engagent dans un processus de création ou de reprise d'entreprise, peuvent demander à bénéficier d'un accompagnement spécifique de nature à l'aider dans la constitution et la formalisation de son projet.

Cet accompagnement sera réalisé par un cabinet externe au Groupe AG2R LA MONDIALE et sélectionné par la Direction des ressources humaines. Il sera mis en œuvre après présentation par le collaborateur de justificatifs appropriés et ne pourra excéder la durée du congé de création ou de reprise d'entreprise. Le coût de l'accompagnement pris en charge par le Groupe AG2R LA MONDIALE sera plafonné à 3000 euros quelles que soient les prestations.

À l'issue de la période de congé, plusieurs options sont offertes au collaborateur :

- Il exprime le souhait de ne pas réintégrer le Groupe. Dans cette hypothèse, le contrat de travail du collaborateur est rompu dans le cadre d'une démission, soumise au préavis prévu par l'avenant de suspension du contrat de travail.
- Il exprime le souhait de réintégrer le Groupe. Dans cette hypothèse, le collaborateur retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi comparable. Il bénéficie par ailleurs d'un entretien professionnel pour faire le point sur sa situation.
- Il exprime le souhait de prolonger le congé ou la période de temps partiel. Dans cette hypothèse, une prolongation de la période pour une durée maximale de 6 mois peut être envisagée.

Dans l'hypothèse où le collaborateur souhaite mettre un terme anticipé à son congé de création ou de reprise d'entreprise, il sera réintégré à son poste ou dans un emploi comparable au sein du Groupe dans le respect de la durée du préavis spécifiée dans l'avenant à son contrat de travail formalisé au moment de son départ.

Enfin et compte tenu de la volonté du Groupe AG2R LA MONDIALE de contribuer à aider le collaborateur – créateur d'entreprise, une aide financière spécifique à la création ou la reprise d'entreprise sera versée au collaborateur au moment de son départ définitif de l'entreprise. Ce versement, d'un montant de 3000 euros, interviendra après présentation d'un justificatif formel officialisant la création ou la reprise d'entreprise. Il sera soumis aux régimes social et fiscal en vigueur à la date de son versement.

b. Congé de mobilité externe sécurisée :

- Principe :

Dans le cadre de la diversification de leur parcours professionnel, le Groupe AG2R LA MONDIALE souhaite proposer à ses collaborateurs des dispositifs de nature à leur permettre de prendre confiance dans leurs capacités à changer et à s'adapter à un nouvel environnement de travail.

Dans ce cadre, les collaborateurs qui justifient d'au moins 24 mois d'ancienneté peuvent, avec l'accord de l'employeur, s'engager dans un congé de mobilité externe sécurisée. Ce congé d'une durée déterminée, leur permettra d'exercer une activité au sein d'une entreprise extérieure au Groupe sans procéder immédiatement à la rupture de leur contrat de travail qui sera alors simplement suspendu.

Le congé de mobilité externe sécurisée est ainsi de nature à offrir aux collaborateurs l'opportunité d'enrichir leur parcours professionnel par l'exercice et la valorisation de leurs compétences au sein d'une entreprise extérieure au Groupe. Ce dispositif sécurisé permet par ailleurs de faciliter et d'accompagner les transitions professionnelles notamment pour les collaborateurs dont les métiers sont en forte décroissance.

Le collaborateur qui souhaite bénéficier d'un congé de mobilité externe sécurisée, doit en faire la demande par écrit, au moins 2 mois avant la date envisagée pour sa mise en œuvre qui marque le départ physique du collaborateur du Groupe.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est élaboré par la Direction des ressources humaines. Il fixe les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité externe et notamment les éléments suivants : l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité ainsi que le délai dans lequel le collaborateur informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Durant la période de congé de mobilité, le contrat de travail du collaborateur est suspendu. Il est néanmoins précisé que le temps passé en congé de mobilité externe est pris en compte pour déterminer l'ancienneté du collaborateur. De la même façon, la durée correspondante est considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul de la prime d'intéressement.

La couverture « frais de santé » peut être maintenue à la demande du collaborateur sous réserve de ne pas bénéficier par ailleurs d'une couverture à titre obligatoire et, de prendre en charge la totalité de la cotisation prévue au contrat collectif.

La durée maximale du congé de mobilité externe sécurisée est fixée à un an, renouvelable une fois pour une durée complémentaire de 6 mois maximum.

Au terme de la période de congé, plusieurs options sont offertes au collaborateur :

- Le collaborateur exprime son souhait de ne pas réintégrer le Groupe. Dans cette hypothèse, son contrat de travail est rompu dans le cadre d'une démission soumise au préavis prévu par les dispositions conventionnelles ou contractuelles applicables au collaborateur.
- Le collaborateur exprime son souhait de réintégrer le Groupe. A son retour au sein de son entreprise d'origine, le collaborateur retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi comparable. Il bénéficie également d'un entretien professionnel afin de définir avec lui les éventuelles mesures d'accompagnement de ce retour.
- Le collaborateur exprime le souhait de prolonger la période de mobilité volontaire sécurisée. Dans cette hypothèse, le congé de mobilité est prolongé pour une durée supplémentaire de 6 mois maximum. Cette prolongation ne peut être envisagée qu'une seule fois.

Dans l'hypothèse où le collaborateur souhaite mettre un terme anticipé à son congé de mobilité externe sécurisée, il sera réintégré à son poste ou dans un emploi comparable au sein du Groupe dans le respect de la durée du préavis spécifiée dans l'avenant à son contrat de travail formalisé au moment de son départ.

- Dispositions spécifiques applicables pour les collaborateurs qui exercent un emploi repère « en évolution » ou « sensible » :

Les demandes de congé de mobilité externe sécurisé exprimées par des collaborateurs qui exercent un emploi repère identifié « en évolution » ou « sensible » par l'Observatoire des métiers feront l'objet d'un examen prioritaire. Au cours de la période du congé de mobilité externe, le collaborateur bénéficie de l'indemnité d'allongement du temps de trajet selon les modalités et dans les conditions prévues à l'article 2.4.2. paragraphe d. du présent accord.

Par ailleurs, le collaborateur peut également demander à bénéficier d'un suivi personnalisé. La demande doit être effectuée par le collaborateur auprès de la Direction des ressources humaines au plus tard dans un délai de deux mois avant son départ en congé.

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

En fonction des besoins, cet accompagnement peut consister en des échanges périodiques à distance avec la Direction des ressources humaines, à un entretien de parcours organisé dans les trois derniers mois du congé de mobilité ou bien tout autre accompagnement qui serait décidé en concertation entre les parties concernées.

2.5 Dispositifs d'accompagnement et de mise en perspective de la troisième partie du parcours professionnel des collaborateurs :

Le parcours professionnel d'un collaborateur est classiquement construit autour de 3 cycles successifs : le 1er cycle, de son entrée dans la vie active professionnelle jusqu'à l'âge de 35 ans. Au cours de cette période de vie professionnelle, le collaborateur développe ses compétences et acquiert un niveau de maturité solide dans l'exercice de ses fonctions.

Le 2ème cycle, de l'âge de 35 ans à l'âge de 50 ans. Cette 2ème période d'expérience professionnelle caractérise la pleine valorisation des compétences et des expertises développées par le collaborateur au fil des années. Au cours de cette période, le collaborateur est en mesure de déterminer les compétences qu'il a particulièrement développé et sur lesquelles il peut capitaliser.

Le 3ème et dernier cycle, de l'âge de 50 ans jusqu'à son départ en retraite au cours duquel le collaborateur capitalise sur l'expérience acquise depuis le début de son parcours tout en continuant à développer ses compétences. C'est également une période qui caractérise fréquemment le questionnement des collaborateurs sur la façon dont ils souhaiteraient envisager cette dernière partie de vie professionnelle et son équilibre avec leur vie personnelle.

Cette période constitue ainsi un enjeu particulier tant pour le collaborateur qui va progressivement se préparer à la fin de son activité professionnelle, que pour l'entreprise qui partage la responsabilité avec ce dernier d'assurer la transmission des savoir-faire et des expertises aux générations plus jeunes pour permettre à l'entreprise de s'inscrire dans la continuité.

Cette période représente également une importance particulière pour les collaborateurs concernés qui peuvent exprimer le souhait d'appréhender la mise en œuvre de ce dernier cycle d'expérience professionnelle selon des modalités différentes et adaptées.

A travers la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences, la Direction souhaite donc permettre aux collaborateurs de pouvoir aménager la fin de leur parcours professionnel dans une approche de transition sereine entre leur activité professionnelle et leur retraite.

2.5.1 Anticipation et préparation de la fin du parcours professionnel :

a. Dynamique 50 :

Afin de lui permettre d'appréhender les principales questions sur lesquelles s'interroger et engager une réflexion individuelle, le Groupe AG2R LA MONDIALE propose à tous les collaborateurs de 50 ans de participer à une session de formation « Dynamique 50 ».

Cette formation leur permettra de mieux appréhender les changements auxquels ils pourront être confrontés dans le futur en termes de santé afin de leur permettre d'adapter leur hygiène de vie en conséquence. Elle est également destinée à partager sur la place des populations dites « Senior » au sein de l'entreprise et de la valeur ajoutée qu'elles représentent notamment dans le cadre des échanges et des coopérations intergénérationnelles.

Il s'agit ainsi de répondre aux questions des collaborateurs actifs à un âge clé de leur vie professionnelle tout en leur offrant un espace de réflexions et d'actions sur les enjeux de la dernière partie de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise. Cette formation leur permettra notamment de prendre

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

conscience de la nature du lien entre la dynamique de leur activité professionnelle et leur projet de vie personnelle.

Une information individualisée sera communiquée annuellement auprès des collaborateurs concernés pour les inciter à participer à cette formation. Dans les trois mois de la demande d'inscription à la formation « Dynamique 50 » formulée par le collaborateur, la Direction des ressources humaines lui proposera au moins deux dates de sessions. L'objectif sera qu'il puisse participer à l'une d'entre elles dans les 12 mois suivants sa demande.

b. CAP 60 :

Dans le même esprit que la démarche engagée lorsque le collaborateur à 50 ans, le Groupe AG2R LA MONDIALE propose à tous ses collaborateurs qui approchent de leur période de retraite – autour de la soixantaine – de participer à une session de formation complémentaire à celle proposée dans le cadre de « Dynamique 50 ».

Cette formation dite « CAP 60 » a pour objectif de permettre aux collaborateurs d'anticiper leur cessation d'activité professionnelle et de mieux gérer la fin de leur parcours professionnel dans une approche de transition activité/retraite.

À ce titre, cette formation de préparation à la retraite abordera principalement les points suivants : les aspects financiers liés à la retraite, la prise en compte des problématiques de santé, le projet de vie envisagé par le collaborateur au-moment où il devrait passer d'une période d'activité forte à une période moins active.

Une information individualisée est communiquée annuellement directement auprès des collaborateurs concernés pour les inciter à participer à cette formation.

Dans les trois mois de la demande d'inscription à la formation « Cap 60 » formulée par le collaborateur, la Direction des ressources humaines lui proposera au moins deux dates de sessions. L'objectif sera qu'il puisse participer à l'une d'entre elles dans les 12 mois suivants sa demande.

2.5.2 Transmission des savoirs et des compétences :

La technicité et/ou l'expertise ou encore la rareté de certains postes ou métiers peut nécessiter une attention particulière des Directions métiers ou fonctionnelles et de la Direction des ressources humaines en terme de transmission des savoir-faire et des compétences.

La plupart du temps, ces savoir-faire et ces compétences acquises tout au long du parcours professionnel sont détenus par les populations dites « seniors » compte tenu de la durée de leur expérience et de leur connaissance de l'entreprise.

Compte tenu de sa volonté de contribuer à l'intégration des nouvelles générations dans l'entreprise, le Groupe AG2R LA MONDIALE souhaite également continuer à encourager la transmission des savoirs à l'extérieur de l'entreprise, par les collaborateurs seniors, notamment auprès d'établissements de l'enseignement supérieur.

a. Dispositifs de transmission des savoir-faire et des compétences clés :

La mise en œuvre de la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences doit permettre autant que possible d'anticiper le plus en amont possible les évolutions métiers susceptibles d'intervenir dans le futur. De la même façon, elle doit permettre d'anticiper l'évolution de la structure des effectifs dans les différents métiers du Groupe afin de permettre l'organisation de la transmission des savoir-faire et des compétences clés par les collaborateurs qui détiennent certaines expertises et/ou connaissances ou, compétences spécifiques.

C'est l'esprit et l'objectif des dispositifs de transmission des savoirs et des compétences qui ont vocation à permettre à un collaborateur de transmettre ses connaissances à un ou plusieurs de ses collègues avant son départ en retraite ou sa cessation d'activité.

Les compétences clés sont celles que le Groupe AG2R LA MONDIALE souhaite conserver, développer et transmettre tout au long des cycles de vie professionnelle de l'ensemble de ses collaborateurs. Les savoir-faire et les compétences clés dont il est nécessaire d'assurer la transmission feront l'objet d'un recensement, pour les principaux métiers du Groupe, par l'Observatoire des métiers.

Les modalités de mise en œuvre du processus de transmission correspondant sera défini dans une approche concertée par les Directions métiers ou fonctionnelles et la Direction des ressources humaines. Elles pourront évoluer au fil du temps en fonction des besoins opérationnels du Groupe.

b. Le tutorat :

Compte tenu de l'expertise et du niveau de connaissances qu'ils ont développé, les collaborateurs en fin de parcours professionnel sont invités à contribuer au développement de leurs compétences par les nouvelles générations en assumant une fonction de tuteur au sein du Groupe.

La fonction de tuteur est assumée dans le cadre du volontariat et ne peut être imposée à un collaborateur. Elle nécessite par ailleurs des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques acquises au cours de son expérience professionnelle par le collaborateur qui souhaite s'y engager.

Une communication sera réalisée auprès des collaborateurs pour les informer du dispositif de tutorat et recueillir les éventuelles candidatures qui seront qualifiées au regard des conditions précitées.

Les collaborateurs tuteurs et tutorés bénéficieront d'une information spécifique au cours de laquelle les modalités de mise en œuvre organisationnelle et opérationnelle seront définies avec eux et les managers concernés, sur la base des besoins spécifiques identifiés pour la mission de tutorat. Un bilan sera réalisé au terme de la mission de tutorat avec l'ensemble des personnes concernées afin d'identifier le plan d'actions à poursuivre par le collaborateur dans le cadre de son développement.

c. Le mécénat de compétences :

• Principe :

Les entreprises mettent à disposition des collaborateurs de 58 ans et plus, dès lors qu'ils ont acté leur intention de départ en retraite, des actions de mécénat de compétences.

Ces actions de mécénat pourront se positionner comme étant un des éléments permettant au collaborateur d'exercer une activité autre que salariée durant les premières années de sa future retraite.

Ce mécénat, qui permet de consacrer un temps défini à une activité, sera proposé, aux associations partenaires, ou en lien avec le Groupe, ou éventuellement à une association présentée par le collaborateur et validée par l'entreprise en conformité avec les valeurs du monde mutualiste.

La durée de la mission de mécénat de compétences est au maximum de 12 mois continus. Le terme de la mission de mécénat précède immédiatement la date de départ en retraite. De fait, le mécénat de compétences n'est pas ouvert au collaborateur disposant déjà de ses droits à la retraite à taux plein à la date du début envisagé du mécénat. De même, les collaborateurs qui auraient émis le souhait de s'inscrire dans les dispositifs de compte épargne de fin de carrière ne pourraient voir, du fait de l'entrée dans ce dispositif, la date de départ de leur départ en retraite repoussée au-delà du moment auquel ils bénéficient d'une retraite à taux plein.

• Conditions de mise en œuvre :

L'exercice du mécénat de compétences est subordonné à l'accord préalable de l'employeur.

Le collaborateur désireux de bénéficier de cette mesure est tenu d'en faire la demande auprès de son employeur au minimum dans un délai de 6 mois avant la date de début envisagée du mécénat.

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

Toute mission réalisée dans le cadre d'un mécénat de compétences donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail et à la formalisation d'une convention de mise à disposition.

2.5.3 Demandes de retraite progressive :

Dans le cadre d'une demande de retraite progressive, et sous réserve d'en respecter les conditions définies par la législation, un avenant au contrat de travail est réalisé pour la mise en place d'un temps partiel compatible avec la retraite progressive et les modalités de temps partiel définies par les dispositions conventionnelles en vigueur au sein de l'entreprise.

2.5.4 Dispositif de financement des rachats de trimestre :

Afin de faciliter les conditions de départ à la retraite des collaborateurs, un dispositif d'aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse est mis en place.

Dans ce cadre, les collaborateurs qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse, bénéficient d'une aide de l'entreprise pour ce rachat dans la limite de 4 trimestres plafonnés à 15 000 euros, hors cotisations sociales, et conformément au dispositif légal en vigueur.

Ce financement s'effectue sous forme de versement d'une prime sur présentation par le collaborateur du document attestant du rachat. Les sommes ainsi perçues sont soumises à charges sociales et fiscales.

Sont éligibles à ce dispositif les collaborateurs volontaires qui réunissent les 2 critères cumulatifs suivants :

- qui exercent un métier répondant aux caractéristiques d'emplois repères « en évolution » ou « sensibles » tel que définis dans le présent accord et s'appuyant sur les résultats des observatoires des métiers ou dont le bénéfice de l'un de ces dispositifs permet le repositionnement d'un collaborateur positionné sur un emploi repère identifié « en évolution » ou « sensible »,
- qui ne disposent pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir une retraite à taux plein et qui prennent l'engagement écrit de partir en retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier de la retraite du régime général.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'employeur sur demande individuelle écrite du collaborateur.

TROISIÈME PARTIE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.1 Entrée en vigueur, durée de l'accord et modalités de révision :

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet.

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties signataires conviennent qu'un bilan sera réalisé notamment sur le recours à l'ensemble des dispositifs ouverts aux collaborateurs.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier pendant la durée de son application. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par écrit aux autres signataires. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

En tout état de cause, 3 mois avant l'échéance du présent accord, les parties conviennent de l'organisation de réunions afin de négocier les termes d'un nouvel accord.

3.2 Formalités de dépôt et publicité :

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du GIE AG2R.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Un exemplaire, en version électronique, sera également déposé par la direction des ressources humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente sur la plateforme en ligne. Une autre version anonyme sera déposée.

En outre, un exemplaire original sera établi et remis à chaque partie signataire.

Enfin, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Fait à Paris, le 12 novembre 2019

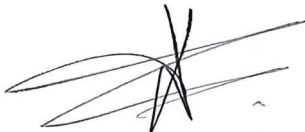
Pour le GIE AG2R,



André RENAUDIN

Pour la CFDT

F. LEGRAND



Pour la CGT

Pour la CFE-CGC

N. ALESSI



Pour l'UNSA

V. SIMIER



Pour FO

Pour Solidaires CRCPM

ANNEXES

Annexe 1 - Indicateurs de suivi de l'accord de gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Chaque année un bilan du suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences est réalisé dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Typologie d'indicateurs	Exemples d'indicateurs de suivi
Indicateurs sur les travaux de prospective métiers et leur mise à disposition auprès des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'observatoire métiers • Nombre / pourcentage d'emploi-repère ayant fait l'objet d'un travail de prospective dans le cadre de l'observatoire métiers et mis à disposition sur l'espace dédié • Nombre / Pourcentage de descriptions d'emploi repère dont le contenu a évolué sur l'espace dédié
Indicateurs pour mesurer l'intérêt et le degré d'implication des collaborateurs sur la prospective de leurs métiers	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de visite de l'espace dédié aux tendances d'évolution des métiers • Nombre d'enquête métiers réalisé • Nombre de stages destinés à préparer son projet professionnel et savoir se mettre en valeur en entretien • Évolution du nombre de consultations des espaces dédiés à la prospective métiers et à la mobilité sur l'intranet
Indicateurs pour mesurer la mise en mouvement des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de postes publiés dans la Bourse de l'emploi (#MaMobilité) • Nombre de candidatures pré-identifiées • Nombre de postes non pourvus en internes impliquant le recrutement en externe • Nombre de candidatures à des mobilités fonctionnelles et géographiques • Nombre de mobilité interne fonctionnelle ou géographique et fonctionnelle et géographique • Nombre de retours sur poste • Nombre de mobilité externe • Engagement des collaborateurs ayant des activités internes et externes complémentaires et/ou temporaires • Taux d'accès aux formations • Nombre de certification obtenue • Nombre de CPF co-construit • Nombre de Conseil en parcours professionnel (CPP) réalisé • Nombre d'entretien professionnels réalisé et d'états des lieux des six ans • Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de mesures de préparation à la fin de carrière
Indicateurs pour mesurer le développement d'une culture Digital	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de collaborateurs ayant participé aux actions de formation et de sensibilisation aux compétences liées au Digital

Annexe 2 - Prestations de l'action logement

Les collaborateurs peuvent bénéficier des prestations d'action logement.

Cet organisme propose toute une gamme de services adaptées à chaque situation : location, achat, travaux, mobilité, difficultés...

Les prestations proposées par ces organismes sont :

SERVICES	DESCRIPTIF
Locatif	Avance Loca-pass : Avance de la caution remboursable sous forme de prêt sans intérêt
	Garantie Loca-pass : Caution accordée au locataire pour prendre en charge le paiement du loyer et des charges de sa résidence principale en cas de défaillance
Conseil en financement	Conseils relatifs au financement de l'acquisition de la première résidence principale
Prêts accession	Prêts destinés à financer l'acquisition de votre résidence principale
Prêts travaux	Prêts destinés à financer vos projets de travaux et travaux d'agrandissement
Difficulté financière liée au logement	Cil Pass Assistance Permet de rechercher des solutions pour se maintenir dans son logement ou trouver un logement plus adapté à la situation
Mobilité professionnelle	Mobili-pass Prêt ou subvention accordé à un collaborateur en mobilité professionnelle afin de prendre en charge certains frais ou recherches liés à l'accès au logement locatif
Mobili jeune	Subvention accordée par un CIL à un jeune de moins de 30 ans en formation en alternance, pour la prise en charge d'une partie du loyer
VISALE	Dispositif de sécurisation des loyers impayés – Garantie des impayés de loyer pour les logements du parc privé S'adresse prioritairement aux collaborateurs précaires (CCD, intérim et autres contrats précaires, CDI en période d'essai) et aux jeunes actifs (collaborateurs de moins de 30 ans qui ne remplissent pas les critères habituels de solvabilité).

Annexe 3 - Dispositifs visant à faciliter et accompagner les mobilités du collaborateur entre des entités du périmètre AG2R LA MONDIALE ayant des conditions statutaires différentes

A - Processus de mise en œuvre de la mobilité entre les entités du périmètre AG2R LA MONDIALE ayant des conditions statutaires différentes

Au cours de l'entretien de candidature avec le Chargé de ressources humaines, le collaborateur est précisément informé sur les points suivants :

- Le contexte de la mobilité ;
- Le contenu du poste ;
- Le processus de mise en œuvre de la mobilité vers une autre entité du périmètre AG2R LA MONDIALE ;
- Les différents éléments du statut des collaborateurs dans l'entreprise d'accueil.

Lorsque le projet de mobilité est confirmé, le collaborateur est à nouveau reçu, dans un bref délai, par la Direction des ressources humaines.

Une fiche explicative détaillant les modalités de la rémunération, de la durée du travail et de la couverture sociale est remise à cette occasion au collaborateur.

Après ces différents échanges, il est conclu une convention entre le collaborateur, l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil qui devient le nouvel employeur dans le cadre de la novation du contrat de travail. Cette convention a pour effet de mettre fin, d'un commun accord à la date convenue, à la relation de travail entre le collaborateur et son entreprise d'origine, qui cesse d'être son employeur, et de transférer en même temps le contrat de travail de ce collaborateur au nouvel employeur.

La convention énumère précisément tous les éléments du contrat de travail ainsi transférés et repris par le nouvel employeur.

B - Conditions de la mobilité

Dans le cadre d'une mobilité entre différentes entités du périmètre AG2R LA MONDIALE, le collaborateur bénéficie des dispositions suivantes :

- **Reprise de l'ancienneté**

L'ancienneté contractuelle acquise par le collaborateur au sein de l'entreprise d'origine est reprise par l'entreprise d'accueil.

- **Rémunération**

- Prime d'ancienneté ou d'expérience ou de fidélité

La prime d'ancienneté (GIE AG2R) et la prime d'expérience ou de fidélité pour les collaborateurs non commerciaux (UES LA MONDIALE) est transférée lors de la mobilité du collaborateur, selon les modalités suivantes :

- Hypothèse d'une mobilité du GIE AG2R REUNICA vers une entité de l'UES LA MONDIALE :

Au sein de l'UES LA MONDIALE, la prime d'expérience est plafonnée à 5 ans en classe 4, 10 ans en classe 3, 15 ans en classe 2 et 20 ans en classe 1.

Pour que le collaborateur bénéficie de cette prime, le mécanisme suivant est mis en place :

Parcours et compétences : Anticiper pour avancer ensemble - Accord relatif à la gestion active et prévisionnelle de l'emploi et des compétences – GIE AG2R

- Le montant de la prime d'ancienneté acquise au sein du GIE AG2R est intégré au nouveau salaire de base ;
- Le collaborateur ouvre ses droits selon les modalités de calcul de la prime d'expérience à compter de la date de la mutation.

- Hypothèse d'une mobilité d'une entité de l'UES LA MONDIALE vers le GIE AG2R:

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé selon les modalités prévues par la Convention collective des groupes de protection sociale, en tenant compte de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise d'origine. Si le montant ainsi calculé est inférieur au montant de la prime d'expérience qui était perçue, la différence est intégrée au nouveau salaire de base.

➤ Détermination de la rémunération brute du collaborateur

L'entreprise s'engage à maintenir la rémunération fixe annuelle nette (salaire annuel fixe + ancienneté / expérience / fidélité, hors primes aléatoires, événementielles ou commerciale) perçue par le collaborateur avant la mutation.

Il est précisé que la prime de présence des collaborateurs de l'UES LA MONDIALE n'est pas intégrée aux éléments de la rémunération pris en compte pour le maintien du salaire annuel net. Il s'agit en effet d'un élément aléatoire, versé ou non selon la situation de l'intéressé, au cours d'une période donnée.

C - Éléments transférés

Le présent accord prévoit, pour tous les cas de mobilité entre deux entités du périmètre AG2R LA MONDIALE, le transfert à l'entreprise d'accueil, des éléments suivants :

- les jours de réduction du temps de travail (RTT) réellement acquis au moment de la mutation et non utilisés par le collaborateur ;
- les jours de congés payés acquis et non utilisés par le collaborateur ;
- les droits acquis au titre du PERE (retraite supplémentaire).

Il est en outre précisé que le collaborateur peut choisir de transférer, ou non, son compte épargne temps (CET) au sein de l'entreprise d'accueil. À défaut d'un choix en faveur de ce transfert, le solde du compte épargne temps est versé au collaborateur par l'entreprise d'origine lors de la mutation.

Il est également précisé que :

- le collaborateur se voit également remettre le bulletin d'affiliation au régime de santé prévoyance de l'entité d'accueil ;
- la mobilité entre deux entités du périmètre AG2R LA MONDIALE n'est pas juridiquement un cas de déblocage anticipé des plans d'épargne salariaux. Le collaborateur peut demander le transfert de ses avoirs vers les fonds prévus dans le dispositif de l'entité d'accueil.