



Accord relatif

À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

portant avenant n°16 à la convention collective
nationale de travail des institutions de retraite
complémentaire du 9 décembre 1993





Préambule

Au cœur d'un univers de protection sociale en profonde mutation, les entreprises évoluent dans un environnement de changement, où anticiper la transformation des métiers face aux évolutions technologiques, économiques, réglementaires et démographiques est primordial.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que la formation professionnelle constituent autant d'investissements destinés à accroître l'efficacité des entreprises, la consolidation des emplois, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

Les dispositions du présent accord visent à :

- souligner le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social, au vu de l'évolution des métiers, en matière d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
 - améliorer le pilotage de l'offre de formation ;
 - favoriser l'insertion de nouveaux entrants, en particulier par le biais de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation,
 - assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
 - encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les attentes des entreprises et permettant aux salariés d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle ;
 - renforcer l'information à destination des salariés de la branche sur les métiers et la formation ;
 - renforcer l'information sur la stratégie des entreprises ;
 - susciter la mise en œuvre d'une politique GPEC d'entreprise, s'appuyant notamment sur les travaux réalisés dans la branche.
- Il convient de noter que la réussite d'une GPEC est subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous les acteurs de la branche sur la durée.
- Les parties au présent accord souhaitent affirmer leur volonté commune de privilégier un dialogue social permanent, constructif et transparent.
- Ce dialogue doit permettre d'échanger, de proposer et de mettre en place des solutions adaptées permettant d'anticiper et d'accompagner les évolutions prévisibles en termes d'emploi.
- C'est sur ces bases que les parties signataires entendent rénover l'annexe II-A de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993.



Article 1^{er} de l'accord : LES PRINCIPES DE LA GPEC

> L'intitulé et le préambule de l'annexe II-A de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 sont modifiés comme suit :

ANNEXE II-A - LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La GPEC est définie comme une démarche globale visant à mettre en œuvre, au regard de l'environnement et des stratégies des entreprises, les moyens destinés à faciliter la professionnalisation, l'évolution et l'adaptation des compétences, la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels ; elle permet une gestion anticipative et préventive des ressources humaines.

> Un titre 1 intitulé « LES PRINCIPES DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES » est créé et rédigé ainsi :

« LA DÉMARCHE GPEC EST CONSTRUITE AUTOUR DE TROIS PRINCIPES :

1 - Éclairer les entreprises et leurs salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique.

Cet éclairage se fait sur la base d'études prospectives réalisées par les acteurs de la branche professionnelle permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche et leurs conséquences en termes d'emplois.

Ces travaux comportent notamment :

- une cartographie des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance. Celle-ci permet de disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités, et d'identifier les compétences exigées pour leur exercice ;
- le développement d'études en vue de disposer de données quantitatives et qualitatives sur les métiers dans la branche au travers notamment du profil de branche qui sera enrichi d'un volet permettant une identification de métiers par bassin d'emploi ;
- des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et l'adaptation des compétences ayant pour objectif de permettre aux entreprises d'anticiper ces évolutions ;
- une analyse approfondie, tant qualitative que quantitative, des emplois en évolution et des emplois émergents ;
- l'élaboration de passerelles d'évolution pour favoriser une mobilité fonctionnelle.

2 - Accompagner les entreprises et les salariés de la branche.

Sont définies et mises en œuvre par les acteurs de la branche professionnelle des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster les compétences des salariés aux évolutions des emplois et aux besoins des entreprises.

Cet accompagnement s'appuie sur les dispositifs suivants :

• **Les outils de formation professionnelle déclinés dans l'annexe II-B de la CCN.**

Il s'agit d'outils :

- de bilans tels que les différents entretiens professionnels ou le bilan de compétences ;
 - liés à la validation des acquis de l'expérience qui permet à chaque salarié de faire valider les compétences acquises afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;
 - liés à la formation, tels que le compte personnel de formation, le congé individuel de formation, la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation, le tutorat ou le passeport formation.
- **La mise en œuvre par le Centre de formation et des expertises métiers de dispositifs d'accompagnements individuels ou collectifs répondant aux besoins des entreprises et des salariés.**

3 - Informer sur l'emploi par bassin d'emploi.

Améliorer la visibilité de l'évolution de l'emploi par bassin d'emploi est un des objectifs de la mise en œuvre d'une GPEC territoriale.

Pour ce faire, les travaux doivent :

- mettre en évidence les différents bassins d'emploi tels que définis par l'Insee.
La répartition géographique des salariés de la branche est annexée à l'accord, assortie de précisions par métiers et par entreprises. Elle doit servir de base à la réflexion des entreprises, en lien avec les instances représentatives du personnel,
- identifier par bassin d'emploi les métiers et les emplois fragilisés, en tension, en évolution quantitative, en évolution significative en termes de compétences,
- réaliser une communication auprès des partenaires sociaux, des entreprises et des salariés sur les résultats de ces travaux.



Article 2 de l'accord : LES INSTANCES DE LA GPEC

Les intervenants de la branche en matière de GPEC sont la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation, le comité paritaire de pilotage GPEC, l'Observatoire des métiers et des qualifications, la structure de coordination des GPEC des entreprises, le Centre de formation et des expertises métiers, la Bourse de l'emploi et l'OPCA.

L'information revêtant une importance déterminante dans le processus d'anticipation qu'implique la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties signataires conviennent de mettre en place ou de renforcer les dispositifs suivants.

> Le titre 1 de l'annexe II-A devient le titre 2 qui est modifié et rédigé comme suit :
« 2 - LES INSTANCES DE PILOTAGE DE LA BRANCHE

A - LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

a - Missions :

La Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche sur la situation de l'emploi dans les entreprises ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle du personnel ;
- de définir les orientations stratégiques en matière de GPEC et notamment en matière de formation professionnelle.

La Commission peut procéder auprès des entreprises aux enquêtes nécessaires à la connaissance de la composition du personnel ainsi qu'à toutes enquêtes nécessaires à son information quant à l'emploi et à la formation des personnels des entreprises.

Afin de mieux prendre en compte la dynamique de GPEC insufflée par le présent accord, les missions confiées à la CPNEF sont renforcées sur deux axes :

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

La CPNEF :

- examine annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche et le volume de l'emploi,
- est informée sur les projets communautaires aux différents stades d'avancement des projets,
- échange et débat des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés,
- formule sur cette base des demandes à l'Observatoire des métiers et des qualifications et au Centre de formation et des expertises métiers, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi, sur l'évolution des compétences et la formation professionnelle.

Formation professionnelle :

La CPNEF :

- définit les orientations triennales, les priorités et les objectifs de formation de la branche, en s'appuyant notamment sur les travaux de l'Observatoire, et en informe les entreprises et leurs salariés,
- fixe les orientations stratégiques du Centre de formation et des expertises métiers et de l'Observatoire des métiers et des qualifications, en fonction des priorités de la branche,
- définit les CQP et les objectifs de professionnalisation à inclure dans la liste des actions financées en priorité par l'OPCA.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi, son évolution constatée et, compte tenu des informations disponibles, sur les perspectives d'emploi.

La CPNEF a communication chaque année du nombre de licenciements pour faute grave et pour faute lourde intervenus dans les entreprises de la branche.

b - Composition et moyens :

La commission gérée paritairement est composée de :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, quatre représentants nominativement désignés ;
- pour la délégation des employeurs : un nombre de représentants désignés par le Conseil d'administration de l'Association d'employeurs égal au total des membres de la délégation des salariés.

La CPNEF se réunit une fois par trimestre et lorsque la situation l'exige ; en ce cas, elle se réunit dès que possible.

Il est accordé aux membres de la CPNEF une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

La CPNEF désigne, en son sein, un Président et un Vice Président appartenant l'un au collège Employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les deux ans.

En cas d'empêchement, le Vice président remplace le Président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le Président et le Vice président.

Les décisions résultent de l'accord entre la délégation des employeurs, d'une part, et la délégation des salariés, d'autre part.

La Commission peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude des problèmes particuliers.

Les frais de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation sont assumés par l'AGIRC et par l'ARRCO. »

> Le contenu du I - B de l'annexe II-A est transféré dans le titre 3 au sein duquel il fait l'objet du sous-titre A.

Le B du titre 2 est désormais intitulé « LE COMITÉ PARITAIRE DE PILOTAGE DE LA GPEC » et contient les dispositions suivantes :

« Considérant que dans le cadre d'une GPEC, il est primordial d'articuler les travaux portant sur les métiers en évolution, les compétences associées et les actions de formation en découlant, il est créé un comité paritaire de pilotage de la GPEC (COFIL GPEC) qui regroupe les Comités paritaires de gestion de l'Observatoire des métiers et des qualifications et du Centre de formation et des expertises métiers en un comité unique.

Ce comité géré paritairement est composé de :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, quatre représentants nominativement désignés ;
- pour la délégation des employeurs : un nombre de représentants, désignés par le Conseil d'administration de l'Association d'employeurs, égal au total des membres de la délégation des salariés.

Le comité désigne, en son sein, un Président et un Vice Président appartenant l'un au collège Employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les deux ans ; le collège d'appartenance du Président doit être différent de celui du Président de la CPNEF.

En cas d'empêchement, le Vice président remplace le Président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le Président et le Vice président.

Le comité tient au moins trois réunions par an.

Il est accordé aux membres du COFIL GPEC une demi-journée de préparation avant chacune des réunions dudit comité.

Ces réunions doivent permettre :

- d'étudier et d'anticiper l'évolution des métiers, d'établir un constat et de préconiser, si nécessaire, des orientations et actions à mettre en œuvre notamment dans le cadre de l'Observatoire ;
- de faire des propositions à la CPNEF pour la définition de ces orientations ;
- de fixer les modalités d'application des décisions prises au sein de la CPNEF ;
- de valider le programme des travaux de l'observatoire avant présentation à la CPNEF ;
- de suivre les dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la GPEC opérationnelle ;
- d'examiner les travaux menés au sein de la structure de coordination des GPEC des entreprises ;
- de mettre en œuvre les orientations stratégiques arrêtées en matière de formation professionnelle par la CPNEF ;
- de faire évoluer en conséquence l'offre de formation du Centre de formation et des expertises métiers ;
- de proposer à la CPNEF de nouveaux CQP.





Article 3 de l'accord : LES INSTRUMENTS DE LA GPEC

Un titre 3 est créé et rédigé comme suit : « 3 - LES INSTRUMENTS DE LA GPEC »

> Le sous-titre B de l'annexe II-A intitulé « L'Observatoire des métiers et des qualifications » devient le sous-titre A du titre 3 et il est rédigé ainsi :

a - Objectifs

L'Observatoire des métiers et des qualifications (OMQ) a pour objectif d'assurer le suivi et d'anticiper l'évolution des différents types de métiers, de détecter les métiers émergents ou sensibles et d'identifier les emplois fragilisés ou correspondant à de faibles niveaux de qualification.

À cet effet :

- il fournit des éléments d'information et d'analyse prospectifs et des indicateurs permettant aux partenaires sociaux et à leurs instances de définir un cadre commun à l'évolution des politiques de l'emploi et de la formation ;
- il collecte, analyse et exploite les données relatives aux métiers de la branche et à leur évolution et constitue ainsi une base de données sociales sur l'état des ressources humaines de la profession ;
- il est un outil permanent de veille qui, à l'aide d'analyses de données quantitatives et qualitatives, d'enquêtes et de rapports, permet de suivre et d'anticiper les conséquences des évolutions sur les métiers de la profession ;
- il fait, le cas échéant, des préconisations en matière d'actions d'accompagnement des personnels à l'évolution de leurs métiers et en matière d'adaptation des programmes de formation à mettre en œuvre ;
- il est un centre de ressources utiles aux groupes de protection sociale de la branche, pour faciliter leurs travaux de réflexion en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- il met en perspective, au niveau de la branche, les caractéristiques de la conjoncture de l'emploi : besoins, potentialités, risques...
- il organise et anime des rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques en lien avec la problématique d'évolution des métiers et des organisations.

b - Organisation et fonctionnement

L'Observatoire des métiers et des qualifications travaille dans le cadre de programmes pluriannuels définis par le comité paritaire de pilotage GPEC dans le cadre des orientations générales fixées par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation ou d'autres sujets dont il est saisi par les instances de pilotage GPEC.

L'Observatoire s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par les Fédérations AGIRC et ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Les travaux de l'Observatoire s'appuient sur les données que les entreprises sont dans l'obligation de fournir à l'Observatoire, en réponse aux questionnaires qui leur sont adressés tant pour leurs activités retraite que prévoyance. Ces données doivent permettre notamment de distinguer les grandes familles de métiers sur des bases communes, de déterminer les métiers à analyser en priorité et les perspectives d'évolution des connaissances et expériences professionnelles nécessaires au bon fonctionnement des entreprises.

De plus, l'Observatoire doit, après avoir recensé les emplois fragilisés, s'attacher à proposer les actions pour permettre la mise à niveau permanente de ceux qui les occupent.

Les travaux d'analyse de l'Observatoire fournissent des perspectives techniques et un diagnostic devant servir de base aux travaux des autres instances, en particulier de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation.

L'Observatoire se dote des outils d'analyse susceptibles de faire apparaître différents scénarios d'évolution, en fonction des transformations technologiques, réglementaires, économiques, sociales,....puis en identifie les incidences possibles en termes d'évolution ou de transformation des emplois.



En fonction des questions traitées, l'Observatoire peut faire appel à des experts et à des spécialistes dans la branche et à l'extérieur de la branche.

Les études et les travaux de l'Observatoire donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

Sur la base des informations et des éventuelles préconisations fournies par l'Observatoire et préalablement validées par le COPIL GPEC, la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation définit les orientations des programmes de formation à mettre en œuvre, notamment par le Centre de formation et des expertises métiers.

Les travaux de l'Observatoire font l'objet d'un rapport annuel de synthèse portant sur l'ensemble des projets conduits et des projets nouveaux pour les années à venir. Après approbation par le COPIL GPEC, ce rapport est remis à la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation afin que celle-ci puisse en tenir compte dans la détermination des priorités de formation.

L'Observatoire développe une politique de valorisation des métiers de la branche auprès des acteurs institutionnels, des branches voisines et par la participation à des forums, des salons...

c - Financement

Le fonctionnement de l'Observatoire est financé par les Fédérations AGIRC et ARRCO et, dans les limites fixées par arrêté ministériel, sur les fonds que les entreprises versent à Uniformation en application des obligations légales. »

> Un sous-titre B intitulé « LA STRUCTURE DE COORDINATION DES GPEC » est créé et est inséré dans le titre 3 de l'annexe II-A. Il est rédigé ainsi :

« La branche se dote d'une structure de coordination des GPEC des entreprises dont les moyens matériels et humains sont mis à disposition par les Fédérations de l'AGIRC et de l'ARRCO et qui s'appuie sur des relais en charge de la GPEC au sein des entreprises.

Elle a pour mission de suivre la mise en œuvre des GPEC des entreprises de la branche, afin de partager les pratiques et favoriser notamment les coopérations territoriales.

Elle est systématiquement informée des accords relatifs à la GPEC conclus pour chaque GPS.

Un examen des travaux menés au sein de cette structure est fait au Comité paritaire de pilotage GPEC. »

> L'article 5 de l'annexe II-B est intégré dans le titre 3 de l'annexe II-A et rédigé ainsi :

« C - LE CENTRE DE FORMATION ET DES EXPERTISES MÉTIERS

Le Centre de formation et des expertises métiers inscrit son action dans le cadre des orientations définies par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation.

Les entreprises font appel au Centre de formation et des expertises métiers pour les formations ayant trait au domaine réglementaire retraite et prévoyance, à l'actualité du cœur de métier et s'agissant des cycles de formation d'experts métiers.

Pour les domaines ne relevant pas de ces champs ni d'un financement mutualisé, le Centre de formation et des expertises métiers est consulté par les entités de la Branche en cas d'appels d'offres pour externaliser une formation ou pour construire une offre de formation.

Le Centre de formation et des expertises métiers établit chaque année un rapport d'activité qui est présenté au Comité paritaire de pilotage de la GPEC puis à la CPNEF. »



> **Le titre VIII de l'annexe II-A est intégré dans le titre 3 de ladite annexe et rédigé ainsi :**

« D - LA BOURSE DE L'EMPLOI »

La Bourse de l'emploi doit être un outil permettant de favoriser la mobilité des salariés. Pour assurer, notamment, l'application des dispositions prévoyant l'information des entreprises et de leur personnel sur les postes vacants, la Bourse de l'emploi organise la centralisation dans un fichier des offres, que les entreprises lui communiquent systématiquement, dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne, et des demandes d'emploi. Ces offres précisent la catégorie professionnelle (Employé, Agent de maîtrise ou Cadre) concernée.

Le site de la Bourse de l'emploi doit être accessible à tous les salariés. Il peut être consulté sur leur temps de travail.

La Bourse de l'emploi a pour objectif de rechercher l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et celles requises pour les postes à pourvoir et de déterminer les formations le cas échéant nécessaires pour permettre la mobilité.

Selon des modalités définies par l'entreprise, une information collective est assurée auprès du personnel sur l'utilisation de la Bourse de l'emploi.

Afin d'améliorer la visibilité des entreprises et des salariés au niveau territorial, en matière d'emplois, un découpage par bassin d'emploi est présenté sur le site. »

E - L'article 6 de l'annexe II-B est intégré dans le titre 3 de l'annexe II-A et est intitulé : « L'OPCA de la Branche Professionnelle »

Le texte reste inchangé.



Article 4 de l'accord : L'INFORMATION-CONSULTATION DES IRP

> **Le paragraphe II de l'annexe II-A devient le titre 4 et il est désormais intitulé « TITRE 4 - L'INFORMATION-CONSULTATION DES IRP »**

Le texte reste inchangé hormis les termes « comme prévu au chapitre VIII de la présente annexe » dans le dernier alinéa du b, qui sont supprimés.

Il est créé un paragraphe d) intitulé : « Consulter sur la stratégie d'entreprise » et rédigé comme suit :

« Le Comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, c'est-à-dire sur les grandes perspectives d'évolution et de développement de l'entreprise, définies par le conseil d'administration et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

C'est la base de données d'informations économiques et sociales qui est le support de cette consultation (article L.2323-7-1 du Code du travail). »





Article 4 bis de l'accord : LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

> Les paragraphes III et IV de l'annexe II-A sont supprimés.

> Le paragraphe V de l'annexe II-A intitulé « Décentralisation » devient le Titre 5. Il est modifié comme suit :

« Dans le cas où serait décidée la décentralisation totale ou partielle en province d'une entreprise appliquant la présente Convention, les modalités de déplacement seront étudiées entre la direction, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux, de même que les modalités d'application du droit syndical tant dans l'ancien que dans le nouveau lieu de travail. Il sera donné également connaissance de toutes informations utiles sur le nouveau lieu de travail et les emplois prévus (catégorie, âge, sexe, critères et calendrier d'embauche). »

> Le paragraphe VI de l'annexe II-A devient le Titre 6 et est désormais intitulé « Garanties applicables en cas de mutations intervenues dans le cadre de transformations internes, fusion, concentration ou décentralisation ».

Le texte reste inchangé hormis :

- le 1^{er} alinéa qui est rédigé comme suit : « Dans le cas de mutations intervenues dans le cadre de transformations internes, fusion, concentration ou décentralisation. »
- dans le a), le terme « institution » est remplacé par « entreprise » et le début du 2^{ème} alinéa est modifié comme suit : « L'intéressé qui, ayant perdu un emploi à la suite de ces opérations retrouve un emploi... » (le reste de l'alinéa demeure inchangé).
- dans le b), le terme « institution » est remplacé par « entreprise » et les termes « et de départ en retraite » sont supprimés.
- le c) est désormais libellé comme suit : « En cas de modification substantielle du contenu du travail du salarié, celui-ci se verra proposer une formation professionnelle lui donnant les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de sa nouvelle activité ».

> Le paragraphe VII de l'annexe II-A intitulé « Déplacement du lieu de travail » devient le titre 7 et reste inchangé hormis dans le b) où le terme « institution » est remplacé par « entreprise » et la référence au « paragraphe V » est remplacée par « titre 5 ».

« Les opérations visées dans les titres 5, 6 et 7 s'effectuent dans le respect des dispositions légales en vigueur en matière de licenciement économique et de celles issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. »



Article 5 de l'accord : ANNEXE RELATIVE A LA GPEC OPÉRATIONNELLE

Dans les domaines de la Retraite Complémentaire pour lesquels la procédure budgétaire est placée sous pilotage fédéral (ensemble des dépenses informatiques affectées à la retraite complémentaire, les CICAS et plates formes téléphoniques, la MOA, les projets métiers RC, la communication), il est créé une ANNEXE au présent accord intitulée : « LA GPEC OPÉRATIONNELLE CONCERNANT CERTAINS DOMAINES DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ».

Pour faciliter cette mise en œuvre, la branche se dote d'un Coordinateur GPEC et d'une structure permettant l'accompagnement du changement et de la transformation (ACT), dont les moyens humains et matériels sont mis à leur disposition par les Fédérations AGIRC et ARRCO, pour assurer les travaux dont ils ont la charge.



Article 6 de l'accord : LA MOBILITÉ

> Un TITRE 8 est créé et intitulé: « LA MOBILITÉ VOLONTAIRE ».

« La GPEC permet d'anticiper et d'accompagner la mobilité volontaire, de mieux prendre en compte les souhaits d'évolution des salariés et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels.

Les entreprises sont appelées à développer des dispositifs liés à la mobilité fonctionnelle et géographique au travers d'un accord qui doit comporter a minima des mesures d'accompagnement. L'accord doit notamment prévoir les modalités de prise en charge des frais suivants : frais engagés pendant la période de reconnaissance, frais de déménagement et frais d'installation.

En cas de mobilité interentreprises au sein de la branche, les dispositions suivantes sont mises en place :

La mobilité à la demande du salarié vers une autre entreprise de la branche peut s'exercer si celui-ci justifie d'une ancienneté de 18 mois de travail effectif au sein de son emploi.

L'entreprise s'engage à libérer le salarié au plus tard 2 mois après intervention de l'accord entre celui-ci et l'entreprise de la branche qui l'accueille. Pour les cadres, ce délai est porté à 3 mois.

Le salarié est embauché par l'entreprise d'accueil avec la reprise de son ancienneté. Il peut demander la reprise de ses droits à congés payés, de ses droits RTT et des jours éventuellement épargnés dans un CET par l'entreprise d'accueil, s'il n'en souhaite pas le paiement par l'entreprise quittée.

Une période probatoire, de 2 mois pour les employés, 4 mois pour les agents de maîtrise et de 6 mois pour les cadres, pourra être prévue notamment si la fonction exercée est différente de celle qu'occupait jusque là le salarié.

L'objet de cette période est de permettre, d'une part, à l'entreprise d'accueil de s'assurer de l'adaptation du salarié à sa nouvelle fonction, et, d'autre part, à l'intéressé de vérifier son intérêt pour le poste.

Si cette période n'est pas jugée satisfaisante, l'entreprise initiale s'engage à réintégrer le salarié dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ. »



Article 7 de l'accord : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

> L'annexe II-B de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 intitulée « Formation Professionnelle » est composée de cinq articles :

- les articles 1,2 et 3 seront revus en fonction des décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
- l'article 4 est modifié comme suit :
 - L'article 4 de l'annexe II-B est intitulé « RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES ».
 - Dans l'article 4.1 de l'annexe II-B, intitulé « Dans l'élaboration du plan de formation », les alinéas 2 à 5 sont supprimés.
 - L'article 4.2 de l'annexe II-B intitulé « Moyens reconnus aux instances représentatives des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation » est inchangé.
- l'article 7 de l'annexe II-B reste inchangé et devient l'article 5.



Article 8 de l'accord : MISE EN COHÉRENCE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

> Le 10^{ème} alinéa du A) de l'article 7 de la CCN est modifié comme suit : « Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF). »

> Du fait de la création du comité paritaire de pilotage GPEC, les alinéas 12 à 16 du A) de l'article 7 de la Convention sont supprimés et remplacés par le texte suivant :

Comité paritaire de pilotage de la GPEC

La composition et les attributions du Copil GPEC sont celles prévues par l'annexe II-A de la présente Convention.

- dans le 2^{ème} alinéa du A) de l'article 7bis de la CCN, les termes « [...] le comité paritaire du Centre de formation professionnelle AGIRC-ARRCO [...] » sont remplacés par les termes « [...] le comité paritaire de pilotage de la GPEC [...] ».
- dans le 4^{ème} alinéa de l'article 12 de la CCN, les termes « L'offre d'emploi est concomitamment adressée à la Bourse de l'emploi » sont remplacés par « L'offre d'emploi est systématiquement adressée à la Bourse de l'emploi dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne ».
- dans l'article 5 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise, la référence au « titre VIII de l'annexe II-A » est remplacée par « paragraphe D du titre 3 de l'annexe II-A ».
- le 1^{er} alinéa de l'article 5 de l'annexe I est désormais libellé comme suit :
« En tout état de cause, l'annexe II-A et l'annexe II-B s'appliquent, sans les exceptions précédentes, à toutes les institutions relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO. »



Article 9 de l'accord : APPLICATION DE L'ACCORD

L'ensemble des dispositions de l'accord entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt, excepté les dispositions du B du titre 2 qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les entreprises s'engagent à ouvrir une négociation dans l'année qui suit la signature du présent accord afin d'en décliner les dispositions.

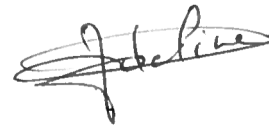
Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de trois ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un bilan de son application et notamment de la mise en œuvre de la GPEC opérationnelle. Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Fait à Paris, le 30 septembre 2014

Pour l'Association d'employeurs pour la gestion
du personnel des institutions de retraite complémentaire



Pour la Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT



Pour le Syndicat national du personnel d'encadrement
des Institutions de prévoyance ou de retraite complémentaire
IPRC CFE- CGC



Pour le Syndicat national du personnel des organismes
de retraite complémentaire SPOR CFTC

Pour la Fédération nationale des personnels
des organismes sociaux CGT

Pour la Fédération des employés et cadres CGT-FO



Annexe à l'accord

LA GPEC OPÉRATIONNELLE CONCERNANT CERTAINS DOMAINES DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

La présente annexe vise à définir les modalités de mise en œuvre d'une GPEC opérationnelle dans les domaines pour lesquels la procédure budgétaire est placée sous pilotage fédéral.

I - LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE GPEC S'ARTICULE AUTOUR DE SIX AXES :

- Identifier les emplois et les compétences par domaines ;
- Réaliser des analyses prospectives quantitatives sur l'emploi ;
- Développer des offres de formation ;
- Accompagner les managers ;
- Favoriser la mobilité inter-entreprises au sein de la branche ;
- Développer des actions de communication pour accompagner ces transformations.

A - LES EMPLOIS ET LES COMPÉTENCES

Les travaux ont pour but d'avoir une meilleure visibilité sur le contenu des activités et des compétences clé mises en œuvre au sein de chaque emploi ; de repérer les proximités de compétences entre emplois et les parcours professionnels possibles.

Trois outils sont développés pour atteindre ces objectifs opérationnels :

- 1) la définition d'une cartographie des emplois dont le but est de situer chaque emploi au sein des métiers et d'une cartographie des compétences avec l'ensemble des savoirs, savoir-faire et compétences relationnelles qui sont mobilisés ;
- 2) la définition pour chaque emploi des principales activités et des compétences requises pour l'exercer ;
- 3) l'identification pour chaque emploi des passerelles d'évolution possible au sein de son métier et/ou vers d'autres métiers. Ces passerelles sont établies sur la base des proximités et des écarts de compétences entre les emplois. Elles éclairent les parcours possibles à court, moyen ou long terme.

Ces descriptifs sont actualisés régulièrement afin de prendre en compte et d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences.



B - LES ANALYSES PROSPECTIVES

Ces analyses sont destinées à mieux appréhender et anticiper les conséquences sur les emplois des évolutions économiques, technologiques, réglementaires, ...

Ces projections quantitatives s'appuient sur des travaux et réflexions co-construits avec différents acteurs :

- les collaborateurs des entreprises reconnus comme spécialistes dans leur domaine ;
- les équipes ressources humaines.

Elles permettent d'enrichir les politiques RH dans toutes leurs composantes : mobilité, formation, recrutement ; d'identifier et de mettre en œuvre les actions concrètes d'anticipation et d'accompagnement pour les salariés des entreprises.

C - LES OFFRES DE FORMATION

La formation est un levier majeur de préparation de l'avenir.

Pour accompagner les salariés et s'assurer qu'ils sont au niveau de compétences attendu, chaque emploi est analysé pour faire ressortir :

- les savoirs, savoir-faire et compétences relationnelles nécessaires à sa bonne tenue ;
- les formations conseillées pour maintenir ou atteindre le niveau attendu.

Une offre de formation est développée dans un catalogue proposant :

- des formations pour être plus performant dans son équipe : développement personnel, développement managérial...
- des formations pour être plus performant dans son métier : techniques métier, outils et normes...
- des formations pour être plus performant dans son environnement : Relations clients et partenaires externes...
- des formations nécessaires pour les passages d'un métier à un autre.

D - L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS

L'implication des managers est un facteur clé de la réussite de la transformation.

Des dispositifs dédiés aux managers sont mis en place pour les accompagner dans leurs pratiques et leur permettre de jouer :

- leur rôle RH, en prenant part à la gestion de carrière des membres de leurs équipes ;
- leur rôle de porteur du changement, en informant et expliquant à leurs équipes les impacts des transformations.

Une offre de formation dédiée aux managers est mise à la disposition des entreprises.

E - LA MOBILITÉ INTER-ENTREPRISES AU SEIN DE LA BRANCHE

Afin de faciliter la démarche de mobilité des collaborateurs et la gestion par les managers et les services RH de ces mobilités, les principes suivants doivent présider à leur mise en œuvre :

- la transparence, gage d'une mobilité qui s'effectue en toute confiance ;
- l'équité, qui facilite l'adhésion des collaborateurs, des managers et des RH à la mobilité ;
- l'engagement, qui dans une démarche de mobilité est réciproque entre l'entreprise et le collaborateur, ceux-ci partageant la responsabilité du succès des mobilités inter-structures ;
- l'accompagnement des mobilités, qui est indispensable à la réalisation du projet professionnel du collaborateur tout au long de sa carrière.

F - LA COMMUNICATION

L'information de tous les acteurs est indispensable pour intégrer cette démarche et en appréhender les objectifs.

Cela se traduit par des actions de sensibilisation individuelle et collective.

Ces actions doivent permettre de donner de la visibilité aux partenaires sociaux, aux entreprises et aux collaborateurs sur les évolutions des métiers et des emplois de la Retraite Complémentaire.

Les partenaires sociaux de la branche sont informés dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation des réformes impactant fortement l'organisation du travail dans les entreprises.

Un suivi régulier de la mise en œuvre des dispositifs de la présente annexe est opéré par le COPIL GPEC.

Des réunions d'échanges sont organisées avec les entreprises.

Des actions de communication sont mises en œuvre pour que les collaborateurs prennent part aux changements et pour qu'ils soient acteurs de leur carrière.

Elles permettent :

- d'informer en continu les collaborateurs des transformations en cours et à venir pour qu'ils puissent s'y projeter ;
- de rassurer les collaborateurs sur les accompagnements prévus pour qu'ils s'adaptent à ces transformations ;
- de garantir la transparence autour des process de gestion de carrières et d'évaluation des compétences ;
- de faire connaître les métiers au sein de la branche ainsi que les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de demain en encourageant le décroisement et le partage d'expérience.

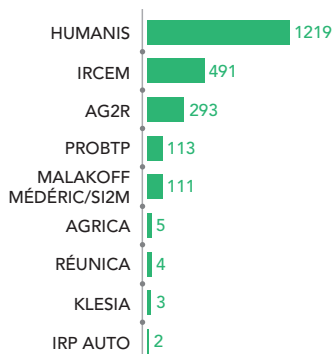
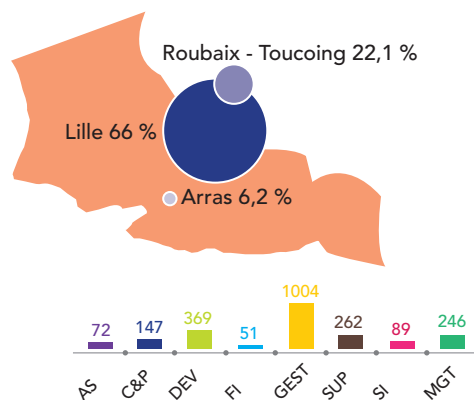
II - Le coordinateur GPEC, la structure ACT et le Centre de formation et des expertises métiers créent des dispositifs permettant d'accompagner les entreprises et les salariés afin qu'ils puissent s'engager durablement dans une démarche GPEC.



Répartition géographique des

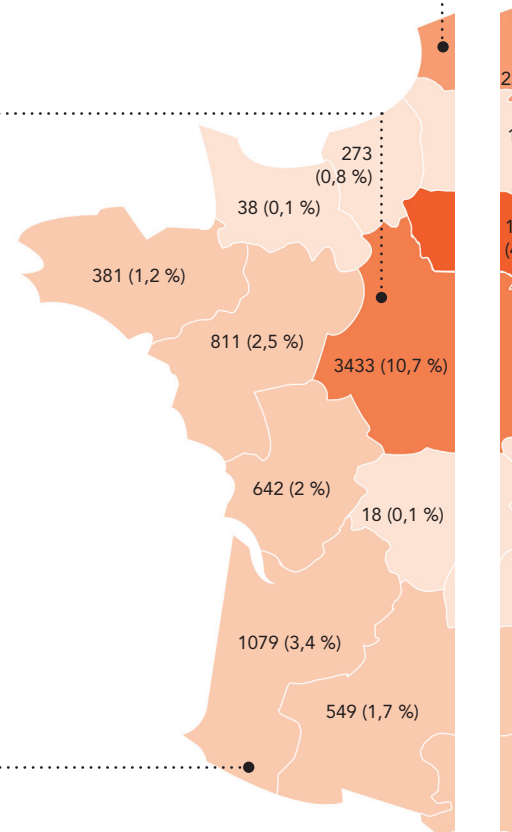
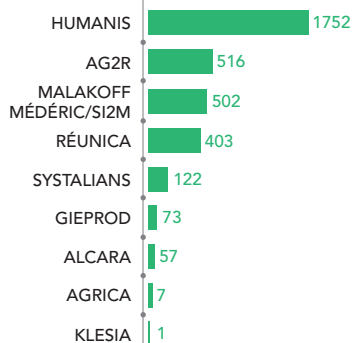
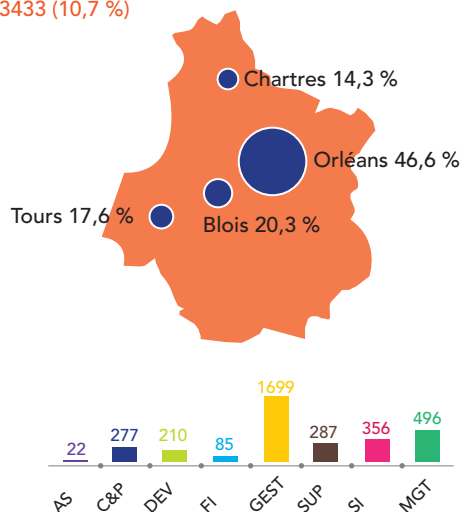
Nord-pas-de-Calais

2241 (7 %)



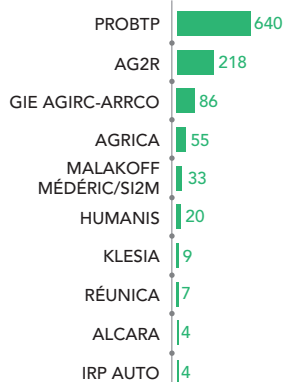
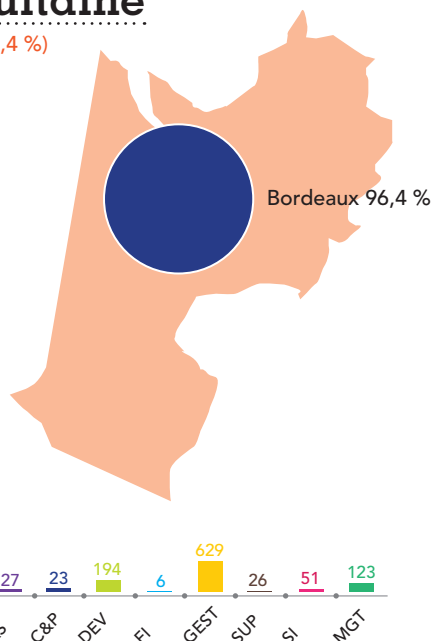
Centre

3433 (10,7 %)



Aquitaine

1079 (3,4 %)

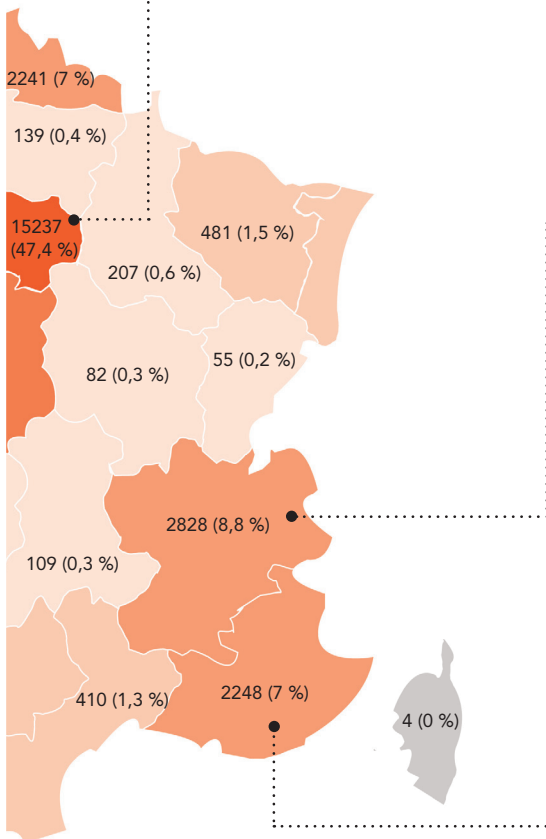
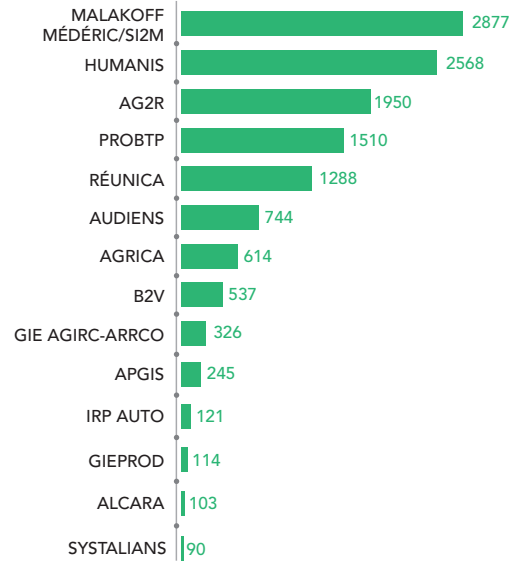
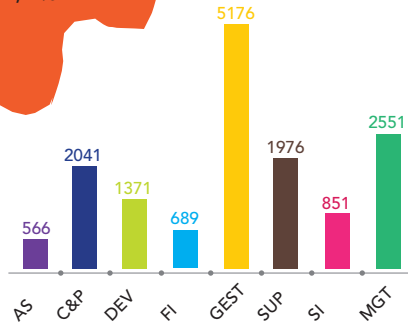
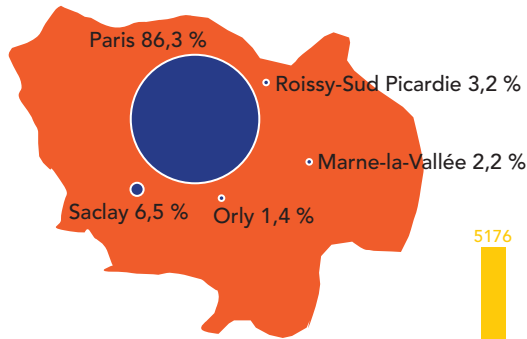


effectifs de la branche RCP (32171 salariés)

Données effectifs au 31/12/2013 tous types de contrats de travail confondus

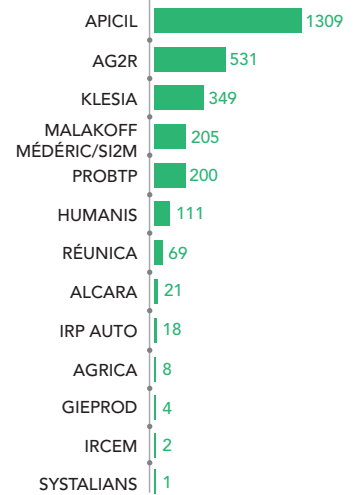
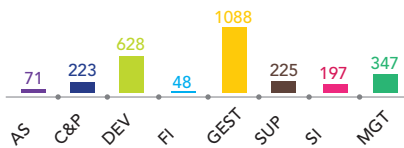
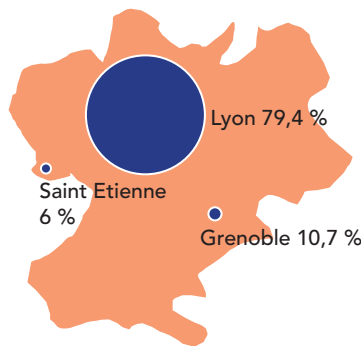
Île-de-France

15237 (47,4 %)



Rhône-Alpes

2828 (8,8 %)



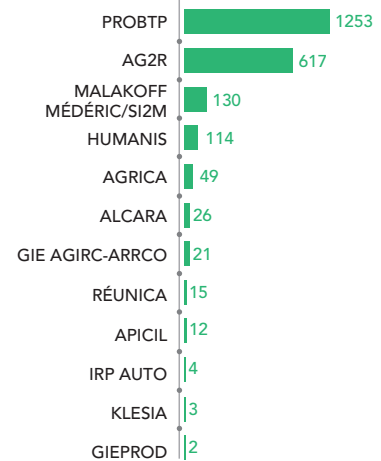
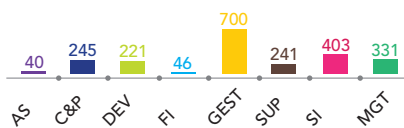
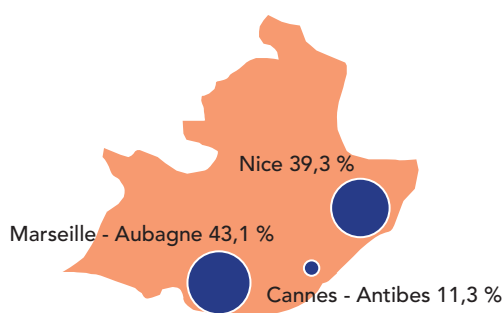
Dom-Tom

300 (0,9 %)



Provence-Alpes-Côte d'Azur

2248 (7 %)





Conception graphique : cecileisbonis.com



www.rcp-pro.fr
www.lettregpec.rcp-pro.fr



16-18, rue Jules César
75592 Paris Cedex 12

Édition du document : mars 2015

