

**Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des
Emplois et des Compétences au niveau du Groupe
Groupama en France**

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

ENTRE

GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES, qualifiée d'Entreprise Dominante, 8/10, rue d'Astorg - Paris 8ème
Représentée par Thierry Martel, son Directeur Général ;

L'Unité de Développement Social GROUPAMA (UDSG), 8/10, rue d'Astorg - Paris 8ème
Représentée par Didier Guillaume, son Président ;

D'UNE PART,

ET,

LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU DU GROUPE

La Fédération Générale Agro-Alimentaire et la Fédération des Banques et des Assurances (CFDT)
Représentées respectivement par

Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés responsables de la Mutualité Agricole (SNEEMA CFE-CGC AGRO)
Représenté par

La Fédération Nationale Assurances CFE-CGC
Représentée par

La Fédération CGT des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance
Représentée par

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A)
Représentée par

D'AUTRE PART,

est convenu de ce qui suit.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Table des matières

ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES AU NIVEAU DU GROUPE GROUPAMA EN FRANCE	1
1^{er} PARTIE : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES.....	6
Article 1 - Objet de l'accord	6
Article 2 - Champ d'application et portée juridique de l'accord	6
Article 3 - Périmètre du Groupe Groupama.....	6
2ième PARTIE : Dispositif de GPEC au niveau du Groupe Groupama.....	7
TITRE I – L'ANALYSE PROSPECTIVE DE L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES	7
Article 4 - Mise en place d'un dispositif d'analyse prospective Groupe	7
Article 5 - Elaboration d'un rapport GPEC Groupe	7
TITRE II – ATTIRER DES PROFILS DIVERSIFIES ET DEVELOPPER LES MOBILITES POUR SATISFAIRE AUX BESOINS DE COMPETENCES DU GROUPE –	9
Article 6 - Le développement de la marque employeur au service des entreprises et des salariés	9
Article 7 – Les principes de recrutement et de mobilité inter-entreprises du Groupe.....	9
Article 8 –Le parcours d'intégration du nouvel embauché interne ou externe.....	10
Article 9 – Le développement du recours au dispositif de l'alternance et des stages.....	10
Article 10 – Le recours aux différents contrats de travail, aux temps partiels, aux stages et les nouvelles modalités d'exercice du travail.....	13
TITRE III – ACCOMPAGNER LE SALARIE DANS SON PARCOURS DE FORMATION.....	15
Article 11 – Les objectifs et les principes généraux de la formation professionnelle.....	15
Article 12 - L'articulation entre la GPEC Groupe et les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle.....	16
Article 13 - Les axes de la politique de formation du Groupe.....	16
Article 14 - Le plan de développement des compétences.....	17
Article 15 - Les dispositifs individuels de formation	18
Article 16 – L'abondement et le co-investissement.....	19
Article 17 – L'articulation des dispositifs de formation	20
TITRE IV – ACCOMPAGNER L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	22
Art 18 - Les différentes étapes de la construction d'un parcours professionnel.....	22
Article 19 - Les nouveaux modes d'apprentissage.....	24
Article 20 - Le rôle partagé des différents acteurs.....	24
TITRE V – ACCOMPAGNER LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES ELUS ET MANDATES	26
TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES	26
Article 21 – Suivi de l'accord	26
Article 22 - Durée et entrée en vigueur de l'accord.....	26
Article 23 - Révision de l'accord.....	26
Article 24 - Formalités de dépôt	26
ANNEXE 1 : LES MODALITES DES DISPOSITIFS DE FORMATION	28

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

ANNEXE 2 : GLOSSAIRE 38

ANNEXE 3 : LISTE DES INDICATEURS RELATIFS A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE GROUPAMA..... 42

ANNEXE 4 : REFERENTIEL DES METIERS GROUPE 43

ANNEXE 5 : LISTE DES ENTREPRISES DU GROUPE..... 44

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L2242-20 du code du travail relatif à la négociation sur la gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

Il s'inscrit pleinement dans la raison d'être du Groupe Groupama de « permettre au plus grand nombre de construire leur vie en confiance ».

En conséquence, les entreprises du Groupe Groupama ont pour ambition de mettre en place un socle de mesures communautaires visant à anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences, au regard des orientations stratégiques décidées au niveau du Groupe.

L'objectif du présent accord est de permettre à la communauté des salariés du Groupe Groupama d'agir collectivement et individuellement au service de cette ambition, dans un cadre serein et qui garantit à chacun la possibilité d'actionner les leviers permettant de mobiliser et de développer ses compétences.

Dans un environnement caractérisé par :

- un marché économique très concurrentiel,
- des transformations en cours, notamment sur la digitalisation des activités/métiers et le développement de nouvelles technologies et méthodes de travail,
- des évolutions réglementaires : obligations introduites par les Directives européennes « Solvabilité 2 », « Distribution Assurance », Règlement Général de Protection des données personnelles (RGPD) qui instaurent une responsabilisation en matière de conformité pour toutes les entreprises,
- la préoccupation croissante du rôle social, sociétal et environnemental de l'entreprise,
- la diffusion rapide des nouvelles technologies (voiture autonome, blockchain, intelligence artificielle).

Les éléments clés de cette démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de niveau Groupe sont :

- de répondre aux besoins d'accompagnement des salariés du Groupe, tout en adaptant l'évolution des compétences à l'activité économique des entreprises.
- de doter le Groupe d'un outil de pilotage au service de son développement et de sa performance opérationnelle,
- d'anticiper les impacts de transformations actuelles ou futures, en sécurisant les parcours professionnels,

Au travers de cette démarche de GPEC, la volonté des parties prenantes est d'encourager le salarié à adopter une attitude pro active dans l'expression d'objectifs professionnels et de l'accompagner tout au long de la construction de son parcours professionnel.

Les dispositions du présent accord s'articulent autour des axes suivants :

- adapter la politique RH aux orientations stratégiques du Groupe au service de la performance et du développement de l'employabilité de ses salariés,
- orienter et donner des principes communs notamment quant aux moyens et dispositifs nécessaires à la gestion de l'emploi, à l'évolution professionnelle des salariés, au développement de leurs compétences et à la mobilité,
- encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les attentes des entreprises et des collaborateurs,
- accompagner la montée en compétences des salariés en leur permettant d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Pour ce faire, les parties conviennent de s'appuyer sur une analyse prospective pour appréhender et anticiper les principales tendances d'évolution des métiers et des compétences avec pour ambition de définir des axes de politique de GPEC mettant en valeur l'innovation sociale par le biais de principes volontaristes encourageant l'expérimentation par les entreprises.

Le présent accord met également l'accent sur la formation professionnelle des salariés en traitant les changements introduits par la réforme de la formation professionnelle issue de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ». Dans ce cadre, les parties conviennent d'insérer un glossaire ainsi que l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle au sein du présent accord et de ses annexes (cf. annexe 1 et 2).

1^{er} PARTIE : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Article 1 - Objet de l'accord

En vertu de l'article L.2242-20 du Code du travail, applicable dans sa version en vigueur à la date de signature du présent accord, les parties conviennent de conclure le présent accord relatif à la gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels et la mixité des métiers au niveau du Groupe Groupama.

Article 2 - Champ d'application et portée juridique de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés des entreprises du Groupe en France, y compris celles implantées en Outre-Mer, sous réserve de leur compatibilité avec les réglementations locales¹.

Le présent accord constitue le socle des mesures de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) applicables aux entreprises du Groupe et se substitue de plein droit à l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein du Groupe Groupama du 21 juin 2016.

Ainsi, conformément à la faculté ouverte par l'article L.2232-33 du Code du travail, dans sa version en vigueur à la date de signature du présent avenant, les parties signataires conviennent que cette négociation est menée au niveau du Groupe, au sein de la Commission de Dialogue Social, pour le compte de l'ensemble des entreprises du Groupe (périmètre France).

Il marque ainsi la volonté d'inscrire les entreprises du Groupe dans une politique de GPEC Groupe, les dispositifs ainsi prévus pouvant s'articuler avec les dispositifs GPEC déjà existants ou à venir au sein de certaines entreprises du Groupe.

Article 3 - Périmètre du Groupe Groupama

Le périmètre du Groupe Groupama en France est constitué à la date de signature du présent accord :

- de GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES (GMA), qualifiée d'Entreprise Dominante ;
- de l'ensemble des filiales de GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES ;
- des Entreprises membres de l'Unité de Développement Social GROUPAMA (UDSG),

dont la liste est jointe en annexe I.

¹ Cette mention vise Groupama Outre-Mer, dont l'activité est aujourd'hui concentrée sur la zone Pacifique (Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie Française), qui relève de réglementations différentes (Codes du travail et régimes conventionnels propres à ces zones)

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

2ième PARTIE : Dispositif de GPEC au niveau du Groupe Groupama

TITRE I – L'ANALYSE PROSPECTIVE DE L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES

Le Groupe entend engager une démarche d'analyse prospective des évolutions des métiers et des compétences.

Cette démarche prospective constitue le point d'entrée de la politique GPEC du Groupe étant donné qu'elle permet d'identifier et d'anticiper, au regard de la stratégie du Groupe, les évolutions susceptibles d'impacter les emplois et les compétences, afin de mettre en perspective un panel de mesures destinées à accompagner ces évolutions.

Les éléments dégagés par cette démarche d'analyse prospective figureront au sein d'un rapport GPEC Groupe.

Article 4 - Mise en place d'un dispositif d'analyse prospective Groupe

Ce dispositif d'analyse prospective vise à identifier les principales tendances d'évolution des métiers et des compétences à un horizon de 3 ans.

Ce dispositif prend en compte :

- les différents facteurs de l'environnement (économiques, technologiques, démographiques, sociétaux, réglementaires),
- les grandes tendances dégagées par les observatoires des Branches,
- les orientations stratégiques du Groupe telles qu'elles résultent des axes définis par les instances de gouvernance du Groupe (à titre d'illustration : Chantiers, Piliers, démarche Vision...), et d'autre part les orientations stratégiques et projets majeurs des entreprises du Groupe en France.

Les macro-tendances du Groupe Groupama énoncent en particulier :

- les principaux facteurs qui impactent le Groupe,
- les métiers en émergence, en transformation, en diminution,
- les compétences, qualifications, expertises ou comportements qui seront les plus à même d'accompagner la mise en œuvre de la stratégie.

Article 5 - Elaboration d'un rapport GPEC Groupe

Le Groupe élaborera pour une durée triennale un rapport GPEC Groupe, sur la base d'un référentiel des métiers Groupe, annexé pour information au présent accord. Il est précisé que le référentiel annexé est celui dans sa version à la date de signature du présent accord et que celui-ci est évolutif et pourra être modifié indépendamment de l'accord. La Commission de Suivi de l'accord en serait dans ce cas informée.

La Commission de Suivi de l'accord sera informée des évolutions du référentiel et sera le lieu pour un échange de vues entre la Direction et les organisations syndicales sur ces évolutions.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Ce rapport, qui n'aura pas vocation à apporter une vision exhaustive, présentera des informations de type macro-tendances indispensables à la détermination des moyens d'action nécessaires.

Les données du rapport seront classées selon 3 types d'informations :

- les facteurs externes et internes qui vont impacter le Groupe dans les 3 ans, parmi les thématiques communes à tous les métiers du Groupe, seront particulièrement analysés :
 - o la transformation digitale,
 - o les évolutions réglementaires,
 - o les ambitions stratégiques,
 - o l'amélioration de la satisfaction client et l'optimisation de la relation,
 - o les évolutions de la gamme produits et l'enrichissement de l'offre de service,
 - o la rationalisation des organisations/ process et les nouvelles méthodes de travail.
- les principaux impacts potentiels sur nos activités et organisations en identifiant par grande fonction, les activités qui se transforment, se développent, émergent ou se réduisent et en mentionnant l'importance de l'impact sur l'organisation ainsi que son horizon,
- les impacts majeurs sur les métiers et les compétences afin de mettre en exergue les perspectives d'évolutions qualitatives et les tendances quantitatives ainsi que les principales compétences qui seront, demain, à acquérir, à développer et/ou à renforcer. Les tendances quantitatives seront exprimées dans la limite de l'échelle de consolidation que représente le rapport de GPEC du Groupe.

S'agissant des projets majeurs, ils sont entendus comme étant les projets structurants déployés ou ayant vocation à être déployés (projets pilotes) dans tout ou partie du Groupe et qui donnent lieu à un échange de vues entre les représentants du personnel et la Direction en Comité de Groupe.

Dans ce cadre, le rapport fera apparaître un point d'attention plus détaillé sur :

- o les emplois en tension : emplois pour lesquels il existe de forts enjeux de recrutement et d'acquisition de compétences et/ou peu de candidats,
- o les emplois émergents,
- o les emplois en voie de disparition ou en transformation : emplois pour lesquels les compétences vont évoluer de façon significative et qui supposent la mobilisation rapide de dispositifs de formation/reconversion.

Le rapport GPEC favorisera une analyse qualitative afin d'être en mesure d'identifier les enjeux stratégiques de demain, les mutations techniques et technologiques et les grandes tendances d'évolution et de transformation des métiers et des compétences.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

TITRE II – ATTIRER DES PROFILS DIVERSIFIES ET DEVELOPPER LES MOBILITES POUR SATISFAIRE AUX BESOINS DE COMPETENCES DU GROUPE –

Article 6 - Le développement de la marque employeur au service des entreprises et des salariés

Le Groupe investit dans le renforcement de la notoriété et de l'attractivité de sa marque employeur pour faciliter les démarches et processus de recrutement, engager et fidéliser les salariés et ainsi anticiper et préparer l'avenir. Cela se traduit notamment par :

- une présence dynamique sur les réseaux sociaux et les sites « emploi »,
- des salariés ambassadeurs des métiers,
- le site groupama-gan-recrute.com et le site Mouvy au service des recruteurs et des candidats,
- des campagnes web pour accompagner les recrutements des entreprises du Groupe,
- la participation à des salons de recrutement, forums d'écoles et d'universités pour rencontrer directement les candidats et les étudiants,
- le renforcement des relations écoles,
- le développement de la fierté d'appartenance au Groupe,
- l'expérience collaborateur et candidat,
- de nouveaux modes de sourcing (dont cooptation) Groupe.

Article 7 – Les principes de recrutement et de mobilité inter-entreprises du Groupe

Groupama met en œuvre une politique de ressources humaines fondée sur la responsabilité sociale et l'engagement de ses salariés ainsi que la promotion de la diversité et la mobilité de ses collaborateurs. Le Groupe veille à ce que les nouveaux profils et les salariés soient constamment en adéquation avec les valeurs du Groupe.

En vue de pourvoir aux besoins et au renouvellement en compétences du Groupe, les parties souhaitent rappeler que les recrutements du Groupe, menés au service de la stratégie et des enjeux du Groupe, reposent sur une politique de recrutement inclusive et diversifiée ainsi que sur le respect fondamental du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement des candidatures.

Le Groupe réalise une politique de recrutement dynamique avec environ 2000 recrutements par an, et s'appuie sur le suivi des évolutions des mouvements du personnel (dont les entrées/sorties par tranches d'âge), qu'il restitue aux instances sociales Groupe notamment au travers du Rapport sur l'Emploi remis au Comité de Groupe et qui sont abordées en entreprise, au travers des échanges réguliers en Comité Social et Economique, qui portent notamment sur les populations de salariés jeunes et seniors.

Dans le cadre de ses recrutements internes et externes, le Groupe veille en permanence à pourvoir ses besoins en compétences :

- en assurant la montée en compétence et la transmission des savoirs et des compétences de l'ensemble de ses collaborateurs, tout en portant une attention particulière sur ses « cœurs » de métiers de l'assurance, de l'investissement et de l'assistance,
- en proposant des parcours professionnels dynamiques via des mobilités intra-entreprises et en favorisant les mobilités inter-entreprises au sein du Groupe,
- en construisant un vivier de candidats issus notamment de l'alternance et des stages,

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

- en intégrant l'évolution des métiers en recrutant à l'externe les compétences spécifiques et recherchées sur les nouveaux métiers (par exemple : Développeurs full stack, User Experience Designers, Market digitaux, Data scientists...). Le Groupe souhaite poursuivre l'organisation de « Job meetings », évènements de recrutement pendant lesquels les candidats au recrutement peuvent découvrir les métiers et opportunités en échangeant librement avec les opérationnels.

Le Groupe souhaite multiplier les nouveaux modes de recrutements qui répondent davantage aux attentes des candidats et permettent d'apprécier les capacités de coopération, travail d'équipe et de prise d'initiative en intégrant l'expérimentation de nouveaux outils de sélection de profils qui font émerger davantage les « soft skills » des candidats.

Enfin, le Groupe souhaite favoriser la cooptation, mode de recrutement qui consiste à recommander à son employeur un membre de son réseau, dans les entreprises du Groupe. Dans ce cadre, le Groupe fournira un bagage de cooptation Groupe qui détaillera les principes et modalités de la cooptation.

Article 8 –Le parcours d'intégration du nouvel embauché interne ou externe

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'un accord sur la mobilité interentreprises a été conclu au niveau du Groupe Groupama et que tout ou partie des mesures prévues au présent article peuvent également favoriser l'intégration et la prise de fonctions de tout salarié en situation de mobilité interentreprises.

L'intégration d'un nouvel embauché est une étape clé dans le parcours du nouveau salarié. Dans ce cadre, les entreprises du Groupe s'engagent à favoriser l'accueil, le réseau professionnel du salarié, et la prise de poste des nouveaux salariés à travers des process et mesures tels que :

- un processus d'accompagnement dès la promesse d'embauche ou convention tripartite dans le cadre d'une mobilité Groupe et a minima dès la signature du contrat de travail,
- un dispositif d'accueil à l'arrivée de tout nouveau salarié, par exemple via la désignation d'un référent volontaire pour accompagner l'intégration de nouveaux embauchés,
- l'implication des managers dans l'intégration des nouveaux salariés et de l'équipe,
- un parcours d'intégration, durant la première année de l'arrivée du salarié au sein de l'entreprise, pouvant inclure par exemple le développement de l'utilisation d'une application digitale dès l'embauche,
- un cycle de formation, adapté au profil de chaque nouvel embauché,
- un entretien de suivi/ rapport d'étonnement avant la fin de la période d'essai du salarié qui permet un échange concret avec la fonction RH.

Article 9 – Le développement du recours au dispositif de l'alternance et des stages

Le Groupe Groupama s'engage à participer activement aux actions en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes.

Ainsi, le Groupe Groupama réaffirme sa volonté d'accueillir des stagiaires et de renforcer l'accueil de jeunes en alternance. Les parties rappellent également la nécessité de poursuivre et de développer les relations écoles en lien avec les cibles de recrutement du Groupe. Le Groupe souhaite notamment poursuivre plusieurs évènements de recrutements au service des entreprises comme « Nos vraies rencontres jeunes talents » dédiés aux alternants et aux stagiaires, en format afterwork qui permet d'échanger de façon informelle et conviviale avec les étudiants et de leur proposer des offres dans les métiers de l'IT, du digital, du commercial, de l'assurance et les métiers dits supports.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Conscient que l'alternance constitue un tremplin vers l'emploi et représente une réelle opportunité pour les entreprises comme pour les jeunes, le Groupe souhaite davantage développer et encourager le recours à cette forme de contrat.

Cette alternance peut intervenir dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

- Le contrat d'apprentissage : assure la formation initiale des jeunes de 16 à 29 ans révolus en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage, en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (de niveau V à I²). La durée du contrat d'apprentissage est, en principe, au moins égale à celle du cycle de formation qui a fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre 6 mois et 3 ans, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparé. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage pendant laquelle il est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage. A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié est régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai. Lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, la conclusion d'un contrat d'apprentissage n'implique aucune condition d'âge. En outre, la durée du contrat peut être portée à quatre ans.
- Le contrat de professionnalisation : permet d'acquérir une qualification reconnue et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Le contrat de professionnalisation repose sur une formation alternant théorie et pratique en entreprise. Ainsi le salarié en contrat de professionnalisation suit :
 - d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ainsi que des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ;
 - d'autre part, le salarié exerce en entreprise une ou plusieurs activités professionnelles en relations avec les qualifications recherchés, afin d'acquérir un savoir-faire professionnel.Dans ce cadre, l'employeur s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Il est destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il concerne également les bénéficiaires de minima sociaux et les signataires d'un contrat aidé. La durée minimale du CDD ou de l'action de professionnalisation en début de CDI est de 6 à 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois dans certains cas (public : « nouvelle chance »).

Pour ces deux types de contrat en alternance, une proposition d'entretien avec les services RH et/ou l'équipe managériale est faite au terme du contrat en alternance, afin de dresser un bilan de l'acquisition des compétences et du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise ou le Groupe.

- la rémunération minimale des contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par les accords d'entreprise, ou à défaut par la branche.

² Rappel : niveau V (CAP, BEP...), niveau IV (baccalauréat professionnel, brevet professionnel...), niveau III (BTS, DUT...), niveau II (licence LMD, licence professionnelle) ou niveau I (ingénieur, master, doctorat)

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur (fonction de l'âge et du niveau de formation et basés sur le SMIC).

En déclinaison des dispositions légales et réglementaires prévues pour les contrats d'alternance, le Groupe entend poursuivre le développement de l'accompagnement tutoral, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites. Par sa pédagogie, son écoute et son accompagnement, notamment au travers des échanges réguliers qu'il a avec l'alternant, le tuteur joue un rôle primordial dans l'accompagnement du salarié en alternance.

Une communauté de tuteurs pourra être mise en place dans l'entreprise afin de partager les expériences, notamment au travers des ressources des nouveaux outils digitaux (ECD.)

Des entretiens réguliers auront par ailleurs lieu entre le salarié alternant, le tuteur et le cas échéant le manager.

Il est ainsi convenu que :

- le tuteur peut être tout salarié volontaire pour avoir ce rôle, à condition qu'il en ait les compétences et l'accord de sa hiérarchie,
- le tuteur doit remplir les conditions exigées par le code du travail notamment en termes d'expérience et de compétence professionnelle, de qualification.
- le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation :
 - le tuteur dispose du temps nécessaire pour exercer son rôle de tuteur et se former,
 - le rôle de tuteur donne lieu, préalablement à son exercice, à la délivrance d'une lettre de mission définissant ce rôle ainsi que ses conditions d'exercice (durée, moyens d'accompagnement, formation...);
 - il est rappelé que les objectifs fixés tiennent compte des différentes missions exercées et notamment de l'exercice d'un rôle de tuteur ;
 - le rôle de tuteur est pris en compte et reconnu lors de l'appréciation des résultats de l'activité du salarié tuteur. Il est rappelé par ailleurs que la mission de tuteur constitue une opportunité de développement personnel et d'enrichissement des parcours professionnels des salariés concernés.

A l'issue du contrat en alternance, le tuteur bénéficie d'un suivi de situation réalisée par son manager, pour déterminer les mesures éventuellement nécessitées par la cessation ou la poursuite de sa mission tutorale au regard de son activité professionnelle.

L'organisation d'un accompagnement tutoral efficace et coordonné entre le manager et le ou les salarié(s) exerçant le rôle de tuteur, contribue nécessairement à la réussite des parcours de formation des salariés souhaitant acquérir de nouvelles compétences et améliorer leurs connaissances. De même, pour les salariés volontaires, le tutorat offre la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti a un maître d'apprentissage, salarié de l'entreprise et situé de préférence en proximité géographique avec l'alternant, qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Il est rappelé que le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueilli simultanément, dans une entreprise, par les personnes possédant les qualifications prévues est de deux pour chaque maître d'apprentissage, plus, le cas échéant, un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen.

Le rôle de tuteur peut être partagé entre plusieurs salariés constituant une « équipe tutorale » au sein de laquelle est désigné un « maître d'apprentissage référent » chargé d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA. L'employeur garantit notamment que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail,

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont compatibles avec les objectifs de la formation.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le salarié a un tuteur, qui a pour rôle d' :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation,
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise,
- participer à l'évaluation du suivi de la formation,
- et, en lien avec le manager (lorsque le tuteur n'est pas le manager) :
 - organiser avec les salariés intéressés l'activité des bénéficiaires dans l'entreprise,
 - veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.

Enfin, en poursuivant sa politique dynamique en faveur des jeunes et de l'alternance, le Groupe entend intégrer une partie des jeunes qui répondent aux besoins des entreprises à l'issue de leur contrat en alternance.

Dans le cadre de ce vivier de jeunes en alternance, une attention particulière sera portée au taux de transformation. Le Groupe rappelle que dans ce vivier de jeunes, il est réalisé un pourcentage substantiel des embauches de jeunes diplômés.

Article 10 – Le recours aux différents contrats de travail, aux temps partiels, aux stages et les nouvelles modalités d'exercice du travail

Le Groupe confirme son attachement au CDI dans le cadre de ses recrutements et réaffirme sa volonté de porter une attention particulière au niveau des emplois précaires.

Dans ce cadre, les parties rappellent que le recours aux CDD, aux contrats saisonniers, au travail temporaire ou aux stages doit s'opérer/s'inscrire dans le respect des règles imposées par la législation en vigueur et des spécificités des entreprises et des métiers du Groupe.

Le recours au temps partiel doit, dans la mesure du possible, correspondre à un choix d'organisation du temps de travail du salarié pour permettre une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Dans le cadre du renforcement de son attractivité et de la Marque Employeur, les parties souhaitent suivre et observer de nouveaux liens de collaboration, qui constituent à la fois des opportunités pour les salariés et les entreprises, notamment en termes d'acquisition de nouvelles compétences. La volonté du Groupe étant de rester attentif au développement de ces nouvelles méthodes de travail et le cas échéant de les accompagner dans le respect des valeurs du Groupe et de responsabilité d'employeur.

Dans ce cadre, le Groupe Groupama considère comme essentiel de :

- ✓ valoriser la responsabilisation, l'autonomie et le développement de l'esprit d'initiative,
- ✓ développer les horizons professionnels des collaborateurs avec :
 - la possibilité donnée aux salariés de développer des projets à leur initiative pour le compte de leur entreprise,

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

- la possibilité de participer et de contribuer à un projet communautaire ponctuel, facteur de développement et de maintien de l'employabilité du salarié,
- l'encouragement à l'acquisition de nouvelles compétences clés dans le cadre de missions transverses et/ou de missions internes. Dans ce cadre, les missions national et international staffing apparaissent comme de véritables opportunités pour créer des passerelles de compétences/métiers. Ces programmes qui consistent à envoyer un salarié en mission, sur une durée déterminée dans une entreprise du Groupe sur un projet spécifique,

Parallèlement, le Groupe :

- accompagne les porteurs de projets innovants s'inscrivant dans des démarches de type Mécénat de compétences,
- expérimente l'intraprenariat dans une logique de développement personnel, d'accélération de l'innovation et de performance de l'entreprise.

Les entreprises souhaitant s'inscrire dans ces démarches définissent les contours du soutien apporté et en précisent les modalités et conditions (RH et juridique).

Sur ces deux dispositifs (Mécénat et Intraprenariat), l'entreprise communiquera auprès de son Comité Social et Economique, par exemple à l'occasion des échanges sur la formation professionnelle :

- sur les projets expérimentés dans le cadre de l'intraprenariat,
- sur la nature des œuvres d'intérêt général dans lequel s'inscrivent les actions de mécénat de compétences.

Il est par ailleurs rappelé que durant le déroulement de ces projets, le salarié conserve sa rémunération et qu'il retrouve son emploi à l'issue du projet.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

TITRE III – ACCOMPAGNER LE SALARIE DANS SON PARCOURS DE FORMATION

La formation professionnelle est un outil majeur d'accompagnement de l'évolution des métiers permettant à chaque salarié de développer tout au long de sa vie professionnelle ses compétences et ainsi de préserver et d'accroître son employabilité. La formation professionnelle contribue fortement à l'adaptation et au développement des compétences.

En ce sens, le Groupe entend donner à chaque salarié l'occasion et les moyens de se former soit par le biais de dispositifs mobilisés individuellement, soit par le plan de développement des compétences.

Dans la construction de son parcours professionnel, le salarié dispose de plusieurs jalons (entretien professionnel, entretiens formation) et les outils nécessaires pouvant l'aider à mieux définir son projet. Il peut solliciter le service formation ou le service RH de son entreprise pour l'aider, notamment à identifier les métiers ou passerelles qui existent entre les métiers et les compétences associées.

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié en profondeur la formation professionnelle en transformant les rôles et les missions des instances, opérateurs et prestataires de la formation professionnelle.

C'est dans ce nouvel environnement, que le législateur a souhaité rendre le salarié acteur de son parcours professionnel.

L'enjeu pour le Groupe et ses entreprises est d'élever les compétences de ses salariés, d'accompagner la transformation des métiers notamment impactés par le digital, et de développer l'autonomie de chaque salarié, notamment au travers de la transformation de l'accès au compte personnel de formation.

La formation professionnelle étant au cœur des dispositifs de GPEC, le Groupe poursuivra la mobilisation de moyens significatifs et nécessaires en matière d'accès et de financement de la formation professionnelle. Un bilan sera d'ailleurs communiqué à la Commission de suivi GPEC, sur la base des indicateurs cités en annexe.

Article 11 – Les objectifs et les principes généraux de la formation professionnelle

Les objectifs de la formation professionnelle dans le Groupe Groupama et ses entreprises répondent aux principaux enjeux suivants :

- assurer la montée en compétences des salariés pour accompagner les transformations du Groupe et développer l'employabilité (cf. nouvelle définition de l'action de formation « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel »),
- accompagner l'évolution des savoir-faire et savoir-être,
- permettre à chacun de réussir la construction de son projet professionnel,
- accélérer l'adaptation des formats pédagogiques aux nouveaux modes d'apprentissage.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

- assurer une égalité d'accès à la formation professionnelle avec l'engagement d'étudier de manière attentive des actions de formation, tous dispositifs confondus, en faveur notamment des publics suivants :
 - o les femmes, dans le cadre de la promotion des talents et du développement des parcours professionnels et ce en complément des engagements RSE du Groupe ;
 - o les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou un congé parental ;
 - o les salariés qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'une absence prolongée pour maladie ou accident ;
 - o les salariés en situation de handicap ;
 - o les salariés investis de mandats de représentation du personnel ;
 - o les seniors.

En outre, les entreprises s'engagent à prendre en compte les situations particulières de collaborateurs dans leur réponse aux besoins de formation exprimés. A la demande de ces derniers et dans la mesure du possible, elles veilleront à prévoir des modalités de formation adaptées incluant, le cas échéant, des séquences de formation ouverte et à distance (FOAD).

Article 12 - L'articulation entre la GPEC Groupe et les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle

En application de l'article L 2242-20 du code du travail, la négociation sur la GPEC doit porter sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences des entreprises.

Les parties soulignent la nécessaire articulation entre les principes de la GPEC Groupe et les dispositifs de formation, ces derniers constituant une réponse privilégiée pour accompagner les transformations identifiées dans l'analyse prospective et/ou dans les démarches d'anticipation propres à chaque entreprise.

Article 13 - Les axes de la politique de formation du Groupe

En lien avec les ambitions du Groupe, sont considérés comme axes prioritaires de professionnalisation, selon les caractéristiques propres à chaque entreprise, et adaptés aux enjeux des différents secteurs d'activité dans lesquels opèrent les entreprises du Groupe, notamment assurance, banque, assistance :

- le développement de l'efficacité opérationnelle pour les clients/sociétaires :
 - renforcer le niveau d'expertise métier en lien d'une part avec les stratégies des différents métiers (domaines agricoles, protection de la personne, métiers de l'assistance, ASC...) et d'autre part, l'évolution des cadres réglementaires (IFRS, RGPD, DDA...)
 - développer des compétences nouvelles liées à la digitalisation des activités :
 - compétences métiers (nouvelles façons d'exercer un métier transformé par le Digital)
 - compétences digitales / technologiques (nouveaux métiers : data analyst / scientist, web / marketing designer, développement web / applications...)
 - savoir-faire et savoir-être pour assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés et accompagner la transformation culturelle et managériale

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

- le développement de l'agilité à travers :
 - la capacité d'adaptation et de réactivité (acquisition de nouvelles méthodes de travail, développement de nouveaux savoir-faire et savoir-être / postures) en plus de la gestion de projet
 - la capacité à innover notamment en conception d'offres et services
 - la logique d'expérience client et d'amélioration continue

- le renforcement de la dynamique collective via :
 - des compétences managériales axées sur l'expérience salarié
 - la capacité à coopérer, collaborer (transversalité, décloisonnement)
 - des compétences sociales et émotionnelles (management, négociation, transmission de savoir, empathie...) favorisant en particulier le bien-être au travail.

Article 14 - Le plan de développement des compétences

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé le plan de formation en plan de développement des compétences.

Ainsi, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'employeur, est assuré dans le cadre du plan de développement des compétences. Ces actions de formation permettent à l'employeur, après avoir effectué un recueil des besoins de formations ou après une analyse des entretiens professionnels, d'assurer l'adaptation au poste de travail et de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans le cadre d'un projet professionnel construit en concertation avec l'entreprise, un salarié peut également mobiliser son Compte Personnel de Formation dans un intérêt convergent et en s'appuyant sur la nouvelle réglementation favorisant les démarches de co-investissement. Le CPF n'a pas vocation à se substituer aux obligations de l'employeur en termes de formation et de maintien de l'employabilité des salariés, mais pourra faire l'objet d'une articulation avec les autres dispositifs de formation dans le cadre de la co-construction d'un parcours professionnel.

Les entreprises veilleront à ce que les besoins en formation exprimés au cours des entretiens, notamment annuels, fassent l'objet d'un échange et à ce qu'un retour soit fait aux collaborateurs sur le suivi de leurs demandes.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel qui peut être réalisée en tout ou partie à distance, mais également en situation de travail.

Les types d'actions suivies dans le cadre du plan de développement des compétences établi par l'entreprise s'articulent autour :

- des actions de formation obligatoires conditionnant, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, l'exercice d'une activité ou d'une fonction,
- des autres actions de formation relevant de l'obligation générale de former permettant d'assurer l'adaptation au poste de travail et de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi.

L'enjeu de cette distinction est notamment de s'assurer que le salarié a bénéficié d'actions de formation non obligatoires lors de l'état des lieux réalisé tous les 6 ans dans le cadre de l'entretien professionnel.

A ce titre, les parties soulignent que le plan de développement des compétences et les choix opérés dans ce cadre constituent des thèmes du ressort des entreprises du Groupe sur lesquelles les Comités Sociaux et Economiques sont

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

invités à émettre un avis dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les formations qui se déroulent pendant le temps de travail sont décomptées dans le temps de travail effectif du salarié. Le salarié est rémunéré et son absence est prise en compte pour le décompte de l'ancienneté, des congés payés et de la durée du travail. Il est rappelé que les objectifs fixés tiennent compte du temps consacré à la formation dans l'activité des salariés.

Afin de s'assurer du bon déroulement de la formation, une évaluation des acquis est organisée aussi bien pendant la réalisation de l'action de formation qu'à son terme.

Article 15 - Les dispositifs individuels de formation

Les parties rappellent que chaque salarié peut mobiliser les dispositifs individuels de formation dans le cadre de la construction de son parcours professionnel.

Le présent accord a notamment pour objectif de permettre une meilleure compréhension des différents dispositifs de la formation professionnelle continue, afin d'inciter et d'encourager les salariés à les utiliser.

a) la communication et l'information renforcées sur les dispositifs individuels de formation

Les parties sont convaincues qu'afin d'encourager/maximiser le recours aux différents dispositifs de formation professionnelle et d'en assurer l'efficacité, il est nécessaire de porter une attention particulière quant à l'information et la communication auprès de tous les salariés.

Au-delà de la communication faite aux salariés (non cadres et cadres) sur les dispositifs de formation professionnelle, le Groupe s'engage à mettre à leur disposition les informations utiles et nécessaires via les supports de l'entreprise (Intranet, Kiosque, Mouvy, Mon Université...).

b) le Compte Personnel de Formation : un outil individuel de développement des compétences du salarié

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 a modifié les règles relatives au compte personnel de formation, avec l'objectif de simplifier le dispositif et d'informer davantage le salarié de son existence pour renforcer son autonomie et sa liberté d'action.

Ainsi, le compte personnel de formation est un outil majeur de formation individuelle mobilisable par le salarié.

Le CPF est monétisé et contient des droits à la formation que son titulaire utilise à son initiative. Complémentaire à d'autres dispositifs de formation, le CPF permet de mettre en œuvre des formations sanctionnées par des qualifications ou certifications par exemple inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), mais aussi d'actions telles qu'un bilan de compétences ou une VAE.

Les principes et conditions de mise en œuvre du CPF par les salariés sont précisés aux articles L6323-1 et suivants du code du travail.

Les parties rappellent que le départ en formation du salarié dans le cadre du CPF (lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail) est soumis à une autorisation d'absence préalable à l'employeur.

c) le projet de transition professionnelle

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Les parties soulignent que ce nouveau dispositif permet aux salariés, dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées par la loi, d'entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant notamment leurs droits inscrits au Compte Personnel de Formation.

d) la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une démarche qui permet à toute personne, quel que soit son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle, c'est-à-dire un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les parties rappellent que la VAE relève d'une démarche personnelle qui s'adresse à tous. Ainsi toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle. La VAE peut être réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences, d'un congé de VAE ou dans le cadre du CPF et a pour objectif d'acquérir une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Les parties s'engagent à faciliter l'accès de la VAE en accompagnant les salariés qui en feront la demande dans le montage du dossier. Dans le cadre de cet accompagnement, le salarié pourra solliciter la mise en place d'échanges réguliers avec les services RH de l'entreprise.

L'autorisation d'absence accordée dans le cadre d'une démarche de VAE est portée à 48h se décomposant comme suit :

- 24h correspondant à la durée légale,
- 24h complémentaires destinées à faciliter les démarches nécessaires au salarié pour faire valider les acquis de son expérience.

e) le dispositif de proA

Il s'agit d'un dispositif de reconversion ou de promotion par alternance.

Il ouvre de nouvelles possibilités aux salariés désirant changer de métier ou de profession, ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle en bénéficiant d'une formation qualifiante. La « Pro-A » est une co-construction par l'entreprise et le salarié qui peut accompagner une évolution professionnelle.

Grâce à ce dispositif, le salarié peut rester dans son entreprise et préparer une alternance permettant d'accéder à une formation qualifiante et certifiante. Ainsi, ce dispositif constitue une réponse aux métiers, qui se transforment et qui requièrent de nouvelles qualifications.

La durée totale de la formation en Pro-A est comprise entre six et douze mois et peut-être portée jusqu'à 36 mois pour certaines catégories de bénéficiaires.

Pour accéder à ce dispositif, le salarié ne doit pas avoir atteint le niveau de qualification correspondant au grade de licence.

Article 16 – L'abondement et le co-investissement

- **Dans le cadre du parcours professionnel du salarié**

En fonction de son niveau de qualification initial et des objectifs recherchés dans le cadre du parcours de formation envisagé, tout salarié pourra mobiliser le crédit disponible en euros sur son compte personnel de formation.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Dans le cas où le projet professionnel du salarié nécessite davantage de crédit que celui dont il dispose sur son compte personnel de formation, des abondements peuvent permettre de compléter le financement de la formation.

En cas de crédits insuffisants, le compte peut faire, à la demande du titulaire, l'objet d'abondements en droits complémentaires. Ces abondements peuvent notamment provenir :

- ✓ de l'employeur si le titulaire du compte est salarié ;
- ✓ d'un opérateur de compétences,
- ✓ de l'Agefiph,
- ✓ du titulaire du CPF lui-même.

Dans le cadre d'un projet professionnel construit en concertation avec l'entreprise, tout projet professionnel sera examiné dans le respect des principes et objectifs de formation fixés au sein du présent accord, et notamment afin de favoriser les départs en formation dans le cadre du CPF qui s'inscriraient dans les axes prioritaires de formation définis au niveau du Groupe.

Ces axes pourront être complétés au niveau des entreprises, en fonction de leurs objectifs stratégiques propres.

- **Dans le cadre de l'évolution ou transformation des métiers**

Les parties signataires conviennent que les évolutions technologiques en cours et notamment la digitalisation des activités et des métiers, représentent un atout pour le Groupe mais aussi un enjeu majeur en termes d'adaptation de ses ressources et de développement des compétences de ses salariés.

Il s'ensuit que les transformations en cours et à venir requièrent un engagement et un accompagnement fort de la part de tous les acteurs de la formation professionnelle dans et hors de l'entreprise : le salarié et son manager, les services RH, le tuteur, et le cas échéant l'OPCO via les différents services qu'il propose.

En lien avec l'évolution des métiers et les axes prioritaires de la politique de formation du Groupe, et parallèlement à leur contribution au financement de la formation professionnelle continue, les entreprises pourront :

- proposer une articulation des dispositifs de formation, dans l'optique de renforcer l'efficacité des parcours de formation,
- procéder à des versements volontaires auprès de leur OPCO.

Au regard de l'évolution constatée des métiers de l'entreprise, et des facteurs d'évolutions (techniques, réglementaires, sociologiques...) susceptibles de les impacter à court ou moyen terme, il est convenu que l'entreprise pourra décider d'abonder le CPF des salariés positionnés sur ces métiers, après échange avec les membres du Comité Social et Economique, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans des situations de transformation ou d'évolution des métiers, les projets de VAE et Bilans de compétences feront l'objet d'un examen attentif de la part de l'entreprise et pourront faire l'objet de mécanismes de co-investissement.

Article 17 – L'articulation des dispositifs de formation

Les entreprises du Groupe insistent sur le fait qu'il convient de développer, autant que possible, une politique de formation fondée sur la convergence entre les attentes et les besoins du salarié d'une part et, d'autre part, les objectifs et impératifs de l'entreprise.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Dans cet esprit, il convient de favoriser la recherche d'un co-investissement entre l'entreprise et le salarié, ce qui peut prendre la forme d'une articulation notamment entre le plan de développement des compétences et le compte personnel de formation.

La mise en œuvre de cette articulation permettra de couvrir notamment les formations longues à savoir principalement les formations certifiantes, diplômantes ou qualifiantes renforçant l'employabilité des salariés, et facilitant leur évolution professionnelle, qui peut notamment s'illustrer au travers d'une mobilité fonctionnelle.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

TITRE IV – ACCOMPAGNER L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Groupe et ses entreprises entendent accompagner la dynamique professionnelle de chaque salarié en mettant à sa disposition les outils et dispositifs nécessaires à la construction d'un parcours professionnel motivant, en phase avec ses aspirations d'évolution professionnelle d'une part, et les besoins de l'entreprise d'autre part.

A chacun des moments-clés de la carrière du salarié, le Groupe souhaite miser sur l'inter-générationnel et par là-même reconnaître tous ses talents, à chaque moment de la vie professionnelle. De cette façon il encourage :

- la valorisation des compétences des seniors (tutorat auprès des jeunes, mécénat de compétences...)
- la transmission de savoirs au sein des équipes notamment au travers de nouvelles modalités d'apprentissage comme le reverse mentoring ou mentorat inversé qui consiste à affecter à un collaborateur expérimenté un mentor junior issu de la génération « Digital native » pour le former aux nouvelles tendances, nouveaux modes de communication...
- l'organisation de la transition entre vie active et retraite (retraite progressive/ recours au temps partiel) et préparation à la retraite (formation)
- l'adaptation du poste de travail

Art 18 - Les différentes étapes de la construction d'un parcours professionnel

Dans le cadre de la détermination de son projet professionnel à moyen ou long terme, le salarié dispose d'un panel de dispositifs qu'il peut mobiliser selon les objectifs qu'il s'est au préalable fixés, en lien avec les projets de l'entreprise ou bien rattachés à un projet plus personnel d'évolution professionnelle, interne au Groupe Groupama ou externe.

Il est rappelé que dans la construction de son parcours professionnel, le salarié dispose de plusieurs jalons (entretien professionnel, entretiens formation) et les outils nécessaires pouvant l'aider à mieux définir son projet et peut solliciter le service formation ou le service RH de son entreprise pour l'aider, notamment à identifier les métiers ou passerelles qui existent entre les métiers et les compétences associées.

En lien avec le développement des actions menées par la Marque Employeur, le Groupe Groupama réaffirme sa volonté de faire connaître au plus grand nombre de ses salariés les métiers du Groupe.

a) les dispositifs d'information sur les métiers et les compétences

- Mettre à disposition des salariés des informations sur les métiers, les parcours et les besoins (référentiel métiers, complété le cas échéant par les compétences associées en fonction des cartographies disponibles dans les entreprises, témoignages, vidéos, articles sur intranets et/ou Mouvy...)
- Organiser des moments d'échanges privilégiés avec le salarié en vue de l'informer sur les différentes passerelles possibles entre les métiers
- Renforcer la communication sur les offres d'emploi disponibles en interne

b) Les dispositifs de découverte d'environnement professionnel

Des possibilités de dispositifs de découverte d'environnement professionnel (« vis ma vie », stage de découverte en interne pour les salariés qui envisagent de s'engager vers une mobilité fonctionnelle) sont mis en place au sein des entreprises du Groupe.

Sans dresser de panorama général des différents dispositifs, les parties au présent accord souhaitent aussi rappeler la faculté pour le salarié d'utiliser différents appuis/outils d'aide à la définition d'un projet.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

c) les entretiens individuels (entretien d'évaluation, entretien professionnel, entretien formation, entretiens RH...)

Les différents entretiens individuels du salarié permettent au salarié de faire des points d'étape sur son activité, sa carrière et d'exprimer ses souhaits d'évolution dans la perspective notamment de construire son parcours professionnel. Par ailleurs, le format des entretiens managériaux tend à évoluer vers des entretiens à plus forte périodicité qui favorisent la pratique de feed-back réguliers.

Le Groupe développe et met à disposition des entreprises des outils comme supports à ces différents entretiens.

Ces entretiens sont aussi l'occasion de faire le point sur les missions transverses exercées par le salarié, un rôle de tuteur ou une activité de mentorat inversé par exemple.

Concernant l'entretien professionnel, les dispositions légales garantissent au salarié le droit de bénéficier tous les deux ans d'un entretien avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, distinct de l'entretien d'évaluation annuel individuel.

Il est rappelé également que dans l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 15 septembre 2020 les partenaires sociaux de la branche Assurances ont tenu à rappeler ce cadre légal tout en laissant l'opportunité aux acteurs du dialogue social dans les entreprises ou les groupes de définir une périodicité des entretiens professionnels différente.

Dans le contexte du présent accord et des dispositions qui lui sont associées il est convenu de porter la périodicité des entretiens professionnels à, a minima, un entretien professionnel tous les trois ans avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien professionnel sera proposé systématiquement à l'issue de certaines périodes d'absences ou de réduction d'activité énumérés par la loi.

En plus d'une information relative à la VAE, le salarié doit recevoir une information relative à l'activation de son CPF, aux abondements que son employeur est susceptible de financer ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet entretien permet notamment de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi en s'attachant à vérifier si le salarié a bénéficié au moins d'une action de formation sur les six dernières années.

d) le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle permet à toute personne de bénéficier d'un conseil externe à l'entreprise, gratuit, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Le conseil en évolution professionnelle fournit un accompagnement personnalisé destiné à aider le salarié à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel.

Les parties s'engagent à communiquer sur ce dispositif externe d'accompagnement et d'appui qui peut permettre au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu d'élaborer et de formaliser un projet d'évolution professionnelle.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

e) le bilan de compétences

Ce dispositif permet d'aider les salariés à analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les parties rappellent que cette prestation de formation est accessible à toute personne engagée dans la vie active et est éligible au compte personnel de formation.

Pour les salariés dont le métier est identifié comme en tension, l'entreprise peut proposer un bilan de compétences, dans une optique de recherche de passerelle ou de transfert de compétences au sein du Groupe.

Tout salarié du Groupe Groupama peut aussi opter pour l'utilisation d'un ou plusieurs dispositifs de formation professionnelle.

f) la formation en situation de travail (FEST OU AFEST Action de Formation en Situation de Travail)

La formation en situation de travail requiert une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques. En outre, l'employeur doit désigner avant le début de l'action un formateur pouvant exercer une fonction tutorale. Par ailleurs, une telle modalité d'organisation de la formation nécessite de mettre en place des phases réflexives distinctes destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Ces phases ont pour objectif d'observer et d'analyser les écarts entre ce qui est attendu et ce qui est réalisé et les acquis de chaque mise en situation, des derniers devant être évalués tout au long de la formation.

Le processus de construction d'une AFEST s'inscrit dans le processus décrit dans la présente annexe.

Article 19 - Les nouveaux modes d'apprentissage

La plateforme *Mon Université* offre aux services formation un outil commun de gestion, de pilotage et d'animation de la formation et permet de proposer différents services à l'ensemble des salariés (à titre d'exemple, offre de formation, expression des besoins, supports e-learning, gestion des parcours...).

Le Groupe souhaite poursuivre l'adaptation des formats pédagogiques aux nouveaux modes d'apprentissage avec :

- la personnalisation des réponses formation via notamment l'utilisation de modes d'apprentissage multiples (coaching, reverse mentoring, blended learning, MOOCs, ateliers...) centrés sur l'apprenant, son environnement de travail, ses besoins, ses résultats, son expérience, ses capacités et ses préférences
- la reconnaissance du développement des compétences en situation de travail grâce à une ingénierie pédagogique adaptée, couplé à des offres de formation accessibles par tous et à tout moment (plateforme Mon Université).
- des formations interactives avec la possibilité de s'entraîner (ex : serious-games).

Article 20 - Le rôle partagé des différents acteurs

Les parties rappellent que l'implication de l'ensemble des acteurs est essentielle pour adapter les compétences disponibles dans l'entreprise au fil de l'évolution des métiers et accompagner au mieux les salariés dans l'élaboration de leurs projets/parcours professionnels. Ainsi, la réussite de la démarche GPEC et notamment la mise en œuvre des actions de formation passe par la mobilisation de différents d'acteurs, à savoir :

- a) **le salarié** est acteur et responsable de son parcours professionnel. Il peut faire connaître ses appétences et motivations pour développer ses compétences au sein du Groupe et formuler des souhaits de développement des compétences et/ou de mobilité en lien avec les besoins de l'entreprise et/ou ses aspirations personnelles. Le salarié a

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

la possibilité de consulter sur Mon Université les offres et formation disponibles pour servir le développement de ses compétences.

- b) **le manager de proximité** constitue un relais essentiel de motivation et de force de proposition pour développer les projets ; c'est le premier interlocuteur du salarié, qui lui fait part de ses souhaits d'évolutions et de ses besoins de formation. Ainsi, le manager a un rôle d'accompagnement dans la montée en compétences du salarié. A ce titre, le manager accompagne le salarié dans le choix des formations, dans le suivi pédagogique ainsi que lors du transfert sur le poste de travail des connaissances ou compétences acquises en formation. Le Groupe Groupama considère ainsi nécessaire d'avoir des pratiques managériales innovantes et renouvelées en lien avec les nouveaux modes de travail :
- ✓ une animation « dynamique » de l'équipe centrée sur la culture du feedback, la responsabilisation, l'accompagnement du changement, le coaching et l'orientation en matière de développement individuel, mobilité, opportunité de formation dans le métier du salarié,
 - ✓ de nouvelles organisations de travail (exemple : télétravail),
 - ✓ de nouvelles façons de travailler axées sur le collaboratif (méthode Agile, esprit de service, design thinking, coopération).
- c) **la fonction RH**, qui pilote la mise en place de la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, conseille le salarié, l'oriente et l'accompagne vers les différentes options possibles, à chaque stade de sa carrière pour permettre au salarié d'être véritablement acteur de son parcours professionnel. Elle favorise les échanges pour promouvoir les dispositifs de formation professionnelle et dynamiser le parcours professionnel du salarié au sein du Groupe. La fonction RH veille aussi à la formation des managers, notamment de proximité, ainsi que des formateurs occasionnels. Dans ce cadre, les DRH des entreprises se mobilisent pour faire connaître aux managers d'équipe les différents dispositifs de formation professionnelle et restent attentifs au respect du principe de non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.
- d) **le formateur permanent ou occasionnel** transmet son expertise et ses connaissances aux salariés. Dans ce cadre, le Groupe favorise l'implication de salariés experts sur leurs domaines d'intervention, le cas échéant dans une logique de mutualisation interentreprises.

Chacun de ces acteurs s'engage, à son niveau, à contribuer à l'évolution professionnelle et à l'employabilité de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le Groupe valorise les dispositifs qui permettent de maintenir et développer l'employabilité des salariés. De cette façon, le Groupe s'engage à communiquer sur les initiatives menées par les entreprises.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

TITRE V – ACCOMPAGNER LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES ELUS ET MANDATES

Les parties rappellent que le Groupe a conclu un accord sur le parcours professionnel des salariés investis de mandats de représentation électifs ou syndicaux, en date du 6 juillet 2018, et qui a vocation à accompagner les salariés dans la prise de leur mandat, en cours d'exercice de leur mandat et jusqu'à l'issue de ceux-ci.

TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 21 – Suivi de l'accord

La démarche GPEC initiée par le Groupe s'étend sur une durée de 3 ans. Afin d'évaluer les actions et de les réajuster, les parties conviennent de mettre en place une Commission de suivi GPEC, chargée d'assurer le suivi des mesures ainsi mises en œuvre, de veiller à l'application de l'accord et de réfléchir aux axes d'amélioration.

Dans ce cadre, la Commission GPEC sera réunie de manière annuelle avec quatre représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, et sera l'occasion de présenter les évolutions majeures intervenues, sur la base des informations/indicateurs suivants :

- d'une part, ceux liés au rapport GPEC, listés à l'article 5 du présent accord (facteurs externes et internes impactant le Groupe dans les 3 ans, principaux impacts potentiels sur les activités et organisations, impacts majeurs sur les métiers et les compétences),
- d'autre part, les indicateurs portant sur la formation professionnelle figurant en annexe 3 du présent accord.

La Commission de Dialogue Social Groupe se réunira 3 mois avant la date anniversaire d'entrée en vigueur du présent avenant afin de procéder à une évaluation des conditions de la mise en œuvre de l'accord, à partir notamment du dernier rapport GPEC présenté devant la Commission de suivi GPEC ; ainsi, il pourra être complété ou modifié par voie d'avenant, si cela s'avérait nécessaire.

Article 22 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Article 23 - Révision de l'accord

Chaque partie signataire, pourra formuler une demande révision en notifiant la demande à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 24 - Formalités de dépôt

Conformément aux articles D.2231-2, D.2231-6, D.2231-7, L.2261-1 et L.2262-8 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Accord du relatif à la GPEC au niveau du Groupe Groupama en France

(Directe) de l'Île de France et remis également, en un exemplaire original, au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est également déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail prévue à cet effet.

Fait à Paris, le 2020

En autant d'exemplaires originaux que de parties.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

ANNEXE 1 : LES MODALITES DES DISPOSITIFS DE FORMATION

a) Le Compte Personnel de Formation

Le CPF est alimenté chaque année dans la limite d'un plafond. Depuis le 1^{er} janvier 2019, cette alimentation est effectuée en euros et non plus en heures de formation. Les heures acquises au titre du CPF et du DIF au 31 décembre 2018 ont été converties en euros au 1^{er} janvier 2019 à raison de 15 euros par heure.

o Cas général : salariés effectuant au moins un mi temps

Le compte du salarié effectuant une durée du travail annuelle supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est alimenté de 500 euros chaque année, dans la limite d'un plafond de 5000 euros.

Certains cas de suspension du contrat de travail sont intégralement pris en compte pour l'acquisition des droits au CPF :

- périodes de maladie professionnelle ou d'accident du travail,
- congé maternité,
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congé d'adoption,
- congé parental d'éducation,
- congé de présence parentale,
- congé de proche aidant.

o Cas particuliers

-salariés effectuant moins d'un mi temps

Le compte des salariés effectuant une durée de travail annuelle inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail est alimenté proportionnellement à la durée du travail effectuée, dans la limite de 5000 euros. Lorsque le calcul des droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la 2^{ème} décimale, au centime d'euro supérieur.

-salariés de faible qualification

Le compte est alimenté de 800 euros par an dans la limite de 8000 euros pour le salarié qui a effectué au moins un mi temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de diplôme sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du Répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Pour bénéficier de la majoration, le salarié ou son conseiller en évolution professionnelle déclare que les conditions sont remplies par l'intermédiaire du service dématérialisé du CPA (Compte personnel d'activité).

-salariés en situation de handicap

Le compte est alimenté chaque année d'un montant supérieur à celui des autres salariés dans la limite du même plafond. Le montant de cette majoration sera fixé par décret.

o Abondements du CPF

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Le CPF peut recevoir des abondements d'origines diverses tels que :

- Abondement « correctif »

Cet abondement supplémentaire dit « correctif » est dû en cas de manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'entretien professionnel lorsque l'état des lieux de ce dernier révèle que le salarié n'a pas bénéficié pendant ces six ans :

- des entretiens professionnels tous les trois ans ou selon la périodicité définie en entreprise,
- et d'au moins une formation autre que celles obligatoires pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Dans ce cas, le CPF du salarié est crédité d'un montant de 3000 euros. Cet abondement n'entre en compte ni dans le calcul des droits crédités annuellement sur le CPF du salarié, ni dans le décompte du plafond.

L'abondement correctif concerne uniquement les entreprises d'au moins 50 salariés.

o Départ en formation du salarié dans le cadre du CPF

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. S'il utilise son CPF pour suivre une formation hors temps de travail, il n'a pas à demander une telle autorisation d'absence.

L'autorisation d'absence doit être demandée :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois,
- au minimum 120 jours avant si la formation est d'une durée d'au moins 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de sa part dans ce délai vaut acceptation de la demande. Lorsque l'employeur accepte une demande d'absence, il doit continuer à rémunérer le salarié durant les prestations suivies.

Le salarié peut s'informer sur les droits qu'il a acquis en consultant le site internet dédié au CPF ou l'application mobile dédiée au CPF.

Les frais pédagogiques et ceux liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à une formation suivie par le salarié, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre des fonds affectés au financement du CPF.

Le comité social et économique doit être consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte notamment sur le CPF.

b) Le dispositif de pro-A

o Caractéristiques

Ce dispositif, remplaçant les périodes de professionnalisation, de reconversion ou de promotion par alternance ouvre de nouvelles possibilités aux salariés en CDI qui souhaitent changer de métier ou de professionnalisation.

Financé par les opérateurs de compétences, ce dispositif s'adresse :

- aux salariés en CDI,
- aux sportifs et entraîneurs professionnels en CDD,

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

-aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée en contrat unique d'insertion, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance sont les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, en permettant au salarié d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié.

Elle vise :

- les actions de formation par apprentissage,
- une qualification soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

La durée de la formation en Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être portée jusqu'à 36 mois pour certaines catégories de bénéficiaires ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

L'opérateur de compétences finance les actions selon un niveau de prise en charge déterminé dans le respect d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences.

- Mise en œuvre de la reconversion/promotion par alternance

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise :

- la durée de la reconversion ou de la promotion par alternance,
- l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Cet avenant est ensuite déposé selon des modalités identiques à celles prévues pour le contrat d'apprentissage.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance. Les règles relatives aux conditions pour être tuteur sont identiques aux règles prévues pour le contrat de professionnalisation.

Les actions de formation peuvent se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail. Lorsqu'elles sont réalisées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de rémunérations du salarié par l'employeur.

A l'inverse, les actions hors temps de travail ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Les actions de formation réalisées hors temps de travail sont réalisées dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou 2% du forfait fixé en heures ou en jours et nécessitent l'accord écrit du salarié.

c) Le dispositif de transition professionnelle mobilisant le CPF

- Choix offerts

Ce nouveau dispositif permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Ce dispositif remplace le CIF.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

La construction du projet de transition professionnelle peut être éventuellement accompagnée par un conseiller en évolution professionnelle qui va informer, orienter et accompagner le salarié et proposer un financement. Préalablement à la construction du projet de transition professionnelle, le salarié doit effectuer un positionnement permettant d'adapter la durée de formation à ses acquis professionnels.

- *Par l'utilisation du CPF en cas de co-construction*

Pour accéder au projet de transition professionnelle, le salarié dispose notamment de son compte personnel de formation, lui permettant, à son initiative et à son choix, d'opter pour une reconversion par une action de formation certifiante.

Dans cette hypothèse, les droits figurant au compte peuvent être insuffisant pour entreprendre une formation souvent longue en matière de reconversion. Dans ce cas, le salarié peut co-construire avec son employeur la formation et ainsi bénéficier d'un abondement complémentaire en vue de mener à bien son projet. La formation s'effectue alors sur le temps de travail et le salarié bénéficie d'une rémunération.

- *Par le projet de transition professionnelle en mobilisant son CPF*

Le projet de transition professionnelle, se substituant au congé individuel de formation, permet d'obtenir une prise en charge et une rémunération minimale pour effectuer une action de formation certifiante afin de changer de métier ou de profession.

Le projet nécessitant un positionnement préalable, avec l'intervention éventuelle d'un conseiller en évolution professionnelle, doit être soumis à la commission paritaire interprofessionnelle régionale pour validation et financement. Ce dispositif est réservé à tout salarié de l'entreprise et avoir capitalisé une certaine ancienneté. Pour partir en formation, le salarié bénéficie d'un congé spécifique. Durant la formation, son contrat de travail est donc suspendu.

o Modalités de la demande de projet

-Ancienneté

Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer un projet de transition professionnelle, le salarié doit disposer d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié et n'est pas exigée dans certains cas (situation de handicap, par exemple).

-Demande

La demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle doit être adressée à l'employeur par écrit, au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois.

La demande est adressée au plus tard dans les 60 jours avant le début de l'action de formation lorsqu'elle concerne :

- la participation à une action de formation d'une durée inférieure à 6 mois
- la participation à temps partiel à une action de formation quelle que soit sa durée.

La demande de congé doit indiquer la date de début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, et, le cas échéant, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé, l'employeur informe l'intéressé de sa réponse par écrit. Il indique les raisons motivant le rejet ou le report de la demande s'il estime que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise après avis du comité social et économique.
En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Dans les établissements de 100 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2% de l'effectif total de cet établissement.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, l'autorisation accordée à la demande de ce congé peut être différée lorsqu'un salarié est absent pour ce motif.

Les demandes de congés qui ne peuvent pas toutes être satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorités fixé à l'article R6323-10-2 du code du travail.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé pour sa reconversion doit respecter, dans la même entreprise, un délai de franchise avant de s'engager dans une nouvelle demande.

d) la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une démarche qui permet à toute personne, quel que soit son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle, c'est-à-dire un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'autorisation d'absence accordée dans le cadre d'une démarche de VAE est portée à 48h se décomposant comme suit :

- 24h correspondant à la durée légale,
- 24h complémentaires destinées à faciliter les démarches nécessaires au salarié pour faire valider les acquis de son expérience.

o Objet de la VAE

Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE permet d'obtenir :

- Les diplômes délivrés, au nom de l'Etat, par les établissements d'enseignement supérieur
- L'ensemble des autres diplômes et titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

o Demande

Les candidats adressent leur demande de VAE à l'autorité ou l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification, dans les délais et les conditions qu'il a préalablement fixés.

Le modèle de demande de recevabilité à la VAE est fixé par arrêté du 29 novembre 2017.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

La demande doit être accompagnée d'un dossier comprenant notamment les documents rendant compte de l'expérience acquise et les attestations des formations suivies et des diplômes obtenus antérieurement.

Le nombre de demandes est limité. Ainsi, un candidat ne peut déposer qu'une seule demande pendant la même année civile et pour le même diplôme, titre ou certificat de qualification. S'il postule pour des titres, certificats ou diplômes différents, il ne peut au total déposer plus de 3 demandes de validation au titre de même année civile.

- Expérience prise en compte

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est d'un an, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande de VAE peut prendre en compte des activités, de nature différente, exercées sur une même période, ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non.

- Organismes préparant à la VAE

Tout candidat à la validation de ses acquis peut être assisté dans sa démarche par un organisme spécialisé.

- Décision du jury

La demande de validation est soumise au jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé.

Ce jury est composé à raison d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés, et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

- Accompagnement à la VAE

En vertu de l'article L6423-1 du Code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec son jury de VAE. Un accompagnement renforcé pour certains publics peut-être prévu et financé par un accord de branche. Cet accompagnement peut être financé par le candidat dans le cadre de son compte personnel de formation.

L'accompagnement débute dès que le dossier de demande de validation a été déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

e) Entretien professionnel

- **Objet de l'entretien**

L'entretien professionnel a pour objet de faire le point sur le parcours professionnel du salarié, d'envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Ainsi, l'entretien professionnel est un moment d'échanges sur les souhaits et perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi (perspectives de changements de fonctions ou de poste dans l'entreprise ou encore une éventuelle reconversion professionnelle).

L'entretien professionnel comporte également des informations relatives à la validation des acquis et des compétences.

Au cours de l'entretien professionnel à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié. Ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

L'entretien professionnel doit donner lieu systématiquement à un écrit dont une copie est remise au salarié.

- **Périodicité**

La périodicité de l'entretien professionnel est fixée à, a minima, un entretien tous les 3 ans, sauf périodicité différente définie en entreprise.

- **Préparation de l'entretien**

Afin d'apporter une pleine efficacité à l'entretien professionnel, le salarié devra être prévenu au moins une semaine à l'avance de la date de l'entretien professionnel et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer. Dans ce cadre, il sera informé notamment sur l'objectif de l'entretien, son contenu et les modalités de suivi.

- **Information des instances du personnel**

En vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur communique aux membres du comité social et économique, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation les éléments relatifs :

- au nombre de salariés, bénéficiaires de l'entretien professionnel ainsi que des entretiens organisés au retour du salarié,
- au nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif –entretien à 6 ans- ainsi que les sommes versées à ce titre.

- **Entretien d'état des lieux**

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que :

- le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années,

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

- le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, d'au moins une formation non obligatoire (formation non prescrite par une disposition légale ou réglementaire pour exercer une activité professionnelle)

Il est rappelé qu'à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2020, des modalités alternatives transitoires sont prévues.

f) Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle permet à toute personne de bénéficier d'un conseil externe à l'entreprise, gratuit, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui destiné à tout actif quel que soit son statut pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est accessible aux personnes en recherche d'emploi et aux salariés du secteur privé (à temps partiel ou temps complet).

Le conseil en évolution professionnelle a donc pour objectif de permettre la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Le conseil en évolution professionnelle fournit un accompagnement personnalisé destiné à aider le salarié à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel.

Les acteurs du conseil en évolution professionnelle sont les suivants :

- les opérateurs nationaux : le réseau Cap Emploi, Pôle emploi, les Missions locales, l'Apec
- les organismes régionaux désignés par France Compétence.

g) le bilan de compétences

Ce dispositif permet d'aider les salariés à analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

- o Bénéficiaires

Cette prestation de formation est accessible à toute personne engagée dans la vie active et est éligible au compte personnel de formation.

Le bilan a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences font partie des prestations de formation éligible au CPF, que le titulaire soit salarié ou demandeur d'emploi.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Le bilan de compétences peut-être réalisé en mobilisant des droits inscrits au compte personnel de formation.

Le bilan de compétences peut être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. A cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion, préalablement à la décision de mobiliser ses droits pour effectuer un bilan. Cette information est fournie par l'intermédiaire du service dématérialisé du CPF.

Le bilan de compétences peut également se réaliser dans le cadre du plan de développement des compétences. Dans ce cas, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan de compétences. Le salarié dispose alors d'un délai de 10 jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

o Organisation et déroulement du bilan de compétences

D'une durée maximale de 24 heures, ce bilan ne peut être réalisé que par un prestataire spécialisé.

Le bilan de compétences s'effectue en 3 temps :

1) une phase préliminaire qui a pour objet

- d'analyser la demande et le besoin de la personne,
- de déterminer la formation la plus adaptée,
- définir conjointement les modalités d'organisation

2) une phase d'investigation qui permet au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives

3) une phase de conclusions qui par la voie d'entretiens personnalisés permet au bénéficiaire de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire du bilan de compétences.

Cette phase de conclusion s'achève par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse.

Au terme du bilan, le salarié doit avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées. En conséquence, il doit être en mesure de définir ou confirmer son projet professionnel.

Les informations demandées par le prestataire dans le cadre du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il doit recevoir les résultats détaillés et un document de synthèse, qui peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle et, avec son accord, à toute autre personne ou institution.

En principe, les documents élaborés pour la réalisation du bilan sont détruits dès son terme ; toutefois, peuvent être conservés pendant un an le document de synthèse et les documents nécessaires au suivi de la situation du bénéficiaire.

h) la formation en situation de travail (FEST OU AFEST Action de Formation en Situation de Travail)

Le processus de construction d'une AFEST s'inscrit dans le cadre suivant :

- 1- Identifier l'emploi sur lequel le ou les collaborateurs vont être formés
- 2- Identifier les activités rattachées

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

- 3- Identifier les compétences visées associées
- 4- Repérer les critères d'évaluation objectifs
- 5- Construite le parcours formatif combinant les situations de travail « pédagogiques » et les phases réflexives
- 6- Déterminer l'accompagnateur/formateur* et quel sera son rôle
- 7- Planifier l'évaluation des acquis

* L'accompagnateur/formateur doit avoir obligatoirement 2 ans d'expérience professionnelle dans l'environnement où se déroule l'AFEST.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

ANNEXE 2 : GLOSSAIRE

Termes	Définition
<p style="text-align: center;"><i>Softskills</i> Soit « <i>Compétences comportementales et sociales</i> »</p>	<p>Terme anglophone désignant l'ensemble des compétences comportementales du salarié, du candidat à l'emploi. Ces compétences humaines, relationnelles sont davantage liées à l'intelligence émotionnelle du salarié, du candidat. En français, les softskills sont assimilés au savoir-être. Ainsi, les softskills se définissent par l'aptitude, la capacité à s'adapter à des situations variées et à ajuster ses comportements en fonction des caractéristiques de l'environnement, des enjeux de la situation et du type d'interlocuteur.</p>
<p style="text-align: center;"><i>FOAD</i></p>	<p>La loi du 5 septembre 2018 a rénové la formation ouverte à distance et les moyens d'encadrement des FOAD et les modalités selon lesquelles la personne qui suit une formation de ce type peut recourir à une assistance.</p> <p>La formation ouverte et/ou à distance (FOAD) est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires).</p> <p>Elle peut constituer, en tout ou partie, l'une des modalités du parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.</p> <p>Elle peut s'effectuer en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement.</p> <p>La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement du parcours ; ▪ une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ; ▪ des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. <p>Les formations ouvertes et/ou à distance « FOAD » se distinguent des modalités de formation classiques appelées communément « formations présentielles ».</p>
<p>CFDT</p>	<p>CFE CGC</p>
<p>CGT</p>	<p>UNSA2A</p>

	<p>Les « FOAD » recourent à des modalités de formation pouvant se combiner.</p> <p>Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.</p> <p>La FOAD peut être désignée sous différente appellation : e-formation, formation hybride, formation multimodale, blended learning, formation mixte, e-learning, digital learning, formation à distance, technology supported learning...</p>
<p style="text-align: center;">AFEST</p>	<p>Issue de la loi du 5 septembre 2018 et transposée à l'article L6313-2 du code du travail, l'action de formation en situation de travail est composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ d'une ou plusieurs mises en situation de travail préparées, organisées et aménagées à des fins didactiques ; ▪ d'une ou plusieurs séquences réflexives, en rupture avec l'activité productive, animée par un tiers. <p>L'article D6313-2 du code du travail précise que la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; - la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ; - la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ; - des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. <p>Ainsi, l'AFEST se définit comme un parcours pédagogique visant un objectif professionnel alternant des phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.</p>

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

<p><i>Blended learning</i></p>	<p>Le Blended-learning (également appelé formation mixte) est un dispositif de formation alliant différents modes de formation afin d'offrir à l'apprenant le moyen de formation le plus complet du marché. Le mot « Blended learning » vient de l'anglais: « blend » qui signifie mélange et « learning » signifie apprentissage.</p> <p>Le Blended learning permet donc d'associer des cours par téléphone, des cours sur Internet des cours en visio-conférence et des cours particuliers ou collectifs en face-à-face.</p> <p>L'apprenant est ainsi placé au cœur du processus de formation et il est acteur de sa formation. Ce type d'apprentissage favorise l'interactivité et l'apprentissage en ligne.</p> <p>L'apprenant se sent plus impliqué, et donc plus motivé. Les sessions en présentiel lui permettent d'échanger, de dialoguer avec le formateur et les autres apprenants, de travailler en collaboration et d'enrichir son apprentissage.</p>
<p><i>Coaching</i></p>	<p>Accompagnement de personnes ou d'équipes dans le but de développer leurs potentiels respectifs, de permettre l'émergence et la mise en place de stratégies de réussite pour définir et atteindre leurs objectifs,</p>
<p><i>Reverse mentoring (mentorat inversé)</i></p>	<p>Dispositif par lequel les membres les plus jeunes d'une entreprise vont initier leur N+1 ou N+2 ou même parfois des managers plus éloignés de leur niveau hiérarchique à l'usage des nouvelles technologies digitales.</p>
<p><i>MOOC</i></p>	<p>« Cours en ligne ouvert à tous », est un outil de formation permettant de dispenser des cours d'enseignement à distance via Internet.</p>
<p><i>Efficacité opérationnelle</i></p>	<p>Désigne un état d'esprit qui englobe certains principes et outils pour créer une amélioration continue au sein d'une organisation. L'efficacité opérationnelle est un cheminement qui consiste à appliquer les bons outils aux bons processus.</p>
<p><i>Compétences managériales</i></p>	<p>Les aptitudes managériales sont l'ensemble des compétences techniques et humaines qui sont essentielles à toute personne encadrant des collaborateurs. Elles incluent la capacité à assurer ses fonctions de direction d'une équipe au sein d'une organisation, prendre des décisions, gérer les projets tout en</p>
<p>CFDT</p>	<p>CFE CGC</p>
<p>CGT</p>	<p>UNSA2A</p>

	<p>maîtrisant les tensions et résolvant efficacement les problèmes qui peuvent apparaître. Elles permettent au manager de renforcer ses relations interpersonnelles avec son équipe et ses collègues, fluidifient la communication et instaurent un climat de confiance et d'efficacité.</p>
<i>Intraprenariat</i>	<p>L'intraprenariat est une démarche d'entrepreneuriat au sein même d'une entreprise existante. L'entreprise héberge et couve les projets innovants qui naissent en son sein. L'intraprenariat permet de valoriser le rôle et la prise d'initiative des salariés, qui deviennent alors des « intrapreneurs ».</p>

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

ANNEXE 3 : LISTE DES INDICATEURS RELATIFS A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE GROUPAMA

Nombre de salariés bénéficiaires de formation

- répartition par sexe
- répartition par famille de métiers
- répartition par âge,
- répartition par statut (cadre/non cadre)
- répartition selon l'ancienneté

Zoom sur l'alternance

- Nombre d'alternants (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) en CDI ou CDD
- Taux de transformation des contrats en alternance en CDI

Taux de participation au développement de la formation professionnelle

- Nombre d'heures de formation suivies, par sexe, famille de métiers, âge, statut

Dispositif d'accès à la formation utilisé

- nombre de salariés ayant bénéficié d'une Pro-A
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CPF de transition professionnelle
- nombre de salariés ayant utilisé leur CPF sur le temps de travail

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

ANNEXE 4 : REFERENTIEL DES METIERS GROUPE

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

ANNEXE 5 : LISTE DES ENTREPRISES DU GROUPE

PERIMETRE FRANCE DU GROUPE GROUPAMA

SOCIETE	ACTIVITE
HOLDINGS	
Groupama Assurances Mutuelles	Responsabilité du pilotage des activités opérationnelles du Groupe, de la réassurance des Caisses régionales, de l'optimisation des protections de réassurance du Groupe et de ses principales filiales, et enfin du développement et du pilotage des filiales.
Groupama Holding Filiales et Participations	Prise de participation dans des entreprises industrielles, commerciales ou de services et des sociétés d'assurances et de capitalisation
CAISSES REGIONALES	
Groupama Méditerranée	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurances dommages, assurance de personnes, épargne-vie et banque.
Groupama Antilles-Guyane	
Groupama Centre Atlantique	
Groupama Centre Manche	
Groupama Grand Est	
Groupama Loire Bretagne	
Groupama Nord Est	
Groupama d'OC	
Groupama Océan Indien	
Groupama Paris Val de Loire	
Groupama Rhône Alpes Auvergne	
Groupama Forêts Assurances (Misso)	Assureur spécialisé dans l'assurance des forêts – production, de bois d'œuvre et d'industrie – de pins maritimes, contre le risque incendie.
CENTRES INFORMATIQUES	
Groupama Supports et Services (G2S)	Faciliter l'activité économique de ses membres, améliorer ou accroître les résultats de cette activité par la mise en commun et l'optimisation des activités informatiques, logistiques et achats
POLE ASSURANCES ET SERVICES FRANCE	
Sociétés d'assurances	
Groupama Gan Vie	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages, d'assurance de la personne et d'épargne.
Gan Assurances	
Gan Patrimoine	Intermédiaire d'assurance

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Caisse fraternelle d'épargne	Opérations d'épargne.
Caisse fraternelle Vie	Assurances sur la vie.
Gan Prévoyance	Intermédiaire d'assurance
Assu Vie	Opérations d'assurance et de réassurance comportant des engagements dont l'exécution dépend de la durée de la vie humaine.
AMALINE ASSURANCES	Courtage d'assurance et de réassurance et toute autre activité d'intermédiation d'assurance et de réassurance ; toutes opérations de gestion de polices d'assurances
Groupama Assurances des Risques d'Exploitation « GARE »	Intermédiaire en assurance et en réassurance, dont notamment le courtage.
Mutuaide Assistance	Société d'assurances
CIGAC (Centre Interrégional de Gestion d'Assurances Collectives)	Toutes activités relevant du courtage d'assurances, toutes prestations de conseil en matière d'assurances
SDGAC (Société pour le Développement de la Gestion d'Assurance et du Courtage)	Courtage d'assurance et de réassurance et toute autre activité d'intermédiation d'assurance et de réassurance ; toutes opérations de gestion de polices d'assurances
Société Française de Protection Juridique	Société spécialisée en protection juridique.
Sociétés de services	
Centaure Centre Atlantique	Formation à la conduite automobile à destination des entreprises et des particuliers.
Centaure Bretagne	
Centaure Grand-Est	
Centaure Midi-Pyrénées	
Centaure Normandie	
Centaure Nord Pas de Calais	
Centaure Provence Méditerranée	
Centaure Rhône Alpes	
Centaure Ile de France	
Cofintex 6	Télesurveillance des biens.
FMB	Réparation en nature des dommages après sinistres dégâts des eaux, bris de glace et incendie. Evaluation à distance de dommages et de travaux.
Groupama Assurance Crédit & Caution	Assureur spécialisé en assurance-crédit et caution.
GIPREC SARL	Recouvrement de créances, conseil pour affaires et gestion.
Capsauto	Toutes formes d'interventions et notamment la mise en relation de compagnies d'assurances et de réparateurs automobiles. Toutes prestations de services au bénéfice de sociétés d'assurances et de leurs clients dans des domaines liés à l'automobile, et au bénéfice de réparateurs automobiles.
Mutuaide Services	Prestations de services.
Société pour le développement des services à la personne (SDSAP)	Plates-formes de services à la personne.
Société pour le Développement de la Téléassistance à la personne (SDTAP)	Fourniture de services à la personne et de téléassistance à la personne.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Société de participation du Sud Est (SPSE)	Gestion d'actifs mobiliers et immobiliers
Société de prévention et l'amélioration des risques d'assurances (SPARA)	Prévention et sécurité des personnes et des biens
POLE FINANCIER	
Sociétés de gestion de fonds	
Groupama Asset Management	Gestion de valeurs mobilières.
Groupama Gan REIM	Gestion de véhicules immobiliers (FIA...)
Sociétés financières	
Cofintex 17	Détention de 35 % du capital de la Compagnie Financière d'Orange Banque
Cofintex 2	Détention de Groupama Asset Management et de Groupama Immobilier
Groupama Energies Renouvelables (ex Cofintex 23)	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
COFINTEX 24	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
Groupama Private Equity Invest (ex COFINTEX 29)	La souscription, l'acquisition, la gestion et la cession, par tous moyens, d'instruments financiers français ou étrangers, de droit sociaux, de droits représentatifs d'un placement financier et d'autres droits financiers notamment dans le domaine du private equity..
Groupama Infrastructure Invest (ex COFINTEX 30) ²	La souscription, l'acquisition, la gestion et la cession, par tous moyens, d'instruments financiers français ou étrangers, de droit sociaux, de droits représentatifs d'un placement financier et d'autres droits financiers notamment dans le domaine de l'infrastructure.
COFINTEX 31	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
Groupama Epargne Salariale	Gestion administrative et développement de l'épargne salariale.
Groupama Investissement	Prise de participation dans des entreprises industrielles, commerciales ou de service et des sociétés d'assurances et de capitalisation, gestion et contrôle desdites sociétés, exercice direct d'activités financières, commerciales, industrielles ou de services.
SCEPAR	Prises de participation dans toutes sociétés et entreprises financières, commerciales, industrielles et mobilières.
Sociétés immobilières (hors SCI)	
Groupama Immobilier	Gestion d'actifs immobiliers (administrateur de biens).
Compagnie Foncière Parisienne	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Groupama Campus	Prise à bail de locaux de bureaux pour les louer à ses associés : réalisation de tous travaux d'aménagement desdits locaux en vue de leur location à ses associés
Ixellor	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Sociétés immobilières (SCI)	
SCI 1 BIS AVENUE FOCH	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 3 ROSSINI	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 9 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 12 VICTOIRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 16 MESSINE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

Sociétés immobilières (SCI)	
SCI 38 LE PELETIER	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 44 THEATRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 79 CHAMPS ELYSEES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 97 VICTOR HUGO	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 99 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 102 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 150 RENNES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 261 RASPAIL	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Groupama Gan Paris So Prime (ex.COFINTEX 21)	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI GROUPAMA LES FRERES LUMIERE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI UNI-ANGES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI VICTOR HUGO VILLIERS	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Gan Foncier	Constitution et gestion d'un patrimoine composé exclusivement d'immeubles, de droits réels immobiliers ou de valeurs émises en représentation de tels droits.
Gan Investissement Foncier	Support des contrats ACAVI
Gan Foncier II	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Société Forestière Groupama	Constitution et gestion d'un patrimoine forestier
EXPERTISIMO	Transactions sur des biens immeubles
FORDEV	Groupement forestier : constitution et gestion d'un patrimoine forestier
COFINTEX 18	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
150 Champs-Élysées So Luxury Hotel (ex - COFINTEX 22)	La création ou l'acquisition et la détention de tous fonds de commerce d'hôtels - en particulier situés à Paris 8ème 150 avenue des Champs-Élysées, l'exploitation par tous moyens, la prise à bail de tous immeubles bâtis ou non bâtis, la participation directe ou indirecte, dans toutes opérations financières, immobilières ou mobilières, ou entreprises commerciales ou industrielles pouvant se rattacher à l'objet social.
SCI THE LINK LA DEFENSE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 20	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 25	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 26	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 27	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 28	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 32	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A

GROUPEMENTS	
GIE Groupama Gan Antilles-Guyane	Services administratifs pour le compte des adhérents.
GIE Groupama TPG	Négocier, conclure et payer les conventions de tiers payant avec des professionnels de la santé.
GIE Sévéane	Mise en œuvre de services de réseaux d'assurance santé dans les domaines optique et dentaire, audioprothésie
GIE Immeubles & Services	Faciliter la gestion des activités de gardiennage, de surveillance et d'entretien d'immeubles propriétés des membres du groupement
POLE INTERNATIONAL	
Gan Outre Mer IARD	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance dommages et santé.

CFDT	CFE CGC
CGT	UNSA2A