

- **COMMISSION DE SUIVI ET D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI du 24  
Novembre 2020**

**Relations Sociales UDSG**

# Sommaire

## UDSG

### 1. **Emploi : les grandes tendances de 2019**

- L'évolution des effectifs
- L'effectif par classe et par famille de métiers
- Proportion des juniors, des seniors, promotions, taux d'encadrement
- Focus : la mobilité interentreprises au sein de l'UDSG
- L'évolution des entrées et des sorties
- Les contrats en alternance
- L'absentéisme en 2019
- Focus : l'absentéisme maladie en 2019
- Point sur le télétravail au sein de l'UDSG

### 2. **Formation professionnelle**

- Données générales sur la formation : taux d'accès et durée
- Bilan OCAPIAT
- Actualité juridique : transfert des droits au DIF vers le CPF

### 3. **Diversité**

- Egalité entre les femmes et les hommes
- L'index de l'égalité professionnelle
- Handicap
- Impacts de la réforme de la réglementation sur le Handicap
- Les suites du Plan d'actions Handicap

### 4. **Orientations de la Commission dans le cadre des travaux sur la GPEC Groupe**

2

# Emploi

## 1. Emploi : les grandes tendances de 2019

- L'évolution des effectifs
- L'effectif par classe et par famille de métiers
- Proportion des juniors, des seniors, promotions, taux d'encadrement
- Focus : la mobilité interentreprises au sein de l'UDSG
- L'évolution des entrées et des sorties
- Les contrats en alternance
- L'absentéisme en 2019
- Focus : l'absentéisme maladie en 2019
- Point sur le télétravail au sein de l'UDSG

# Les grandes tendances de 2019

## L'évolution des effectifs

Pour 2019, l'effectif global de l'UDSG (94,2% de CDI et 5,8% de CDD) représente 18 438 salariés, soit 74,7 % des effectifs du Groupe sur le périmètre France.

Sur 3 ans (2017-2019), l'effectif global UDSG a progressé de 0,5%

L'effectif CDI : 17 374 salariés au 31/12/2019 : en légère hausse (+ 0,5%)

- 61,8% de non cadres
- 38,2% de cadres

Evolution en 2019/2018 (+ 87 salariés) :

- Non cadres : - 93 salariés
- Cadres : + 193 salariés
- Cadres de direction : - 13 salariés

L'effectif CDD : 1064 salariés au 31/12/2019, soit 5,8% des effectifs de l'UDSG et 3,2% hors alternance (chiffres similaires en 2018), avec :

- 94,8% de non cadres
- 5,2% de cadres (4,3% en 2018)

En 2019, presque 1 recrutement sur 2 est en CDD (46,9%) contre 50,7% en 2018

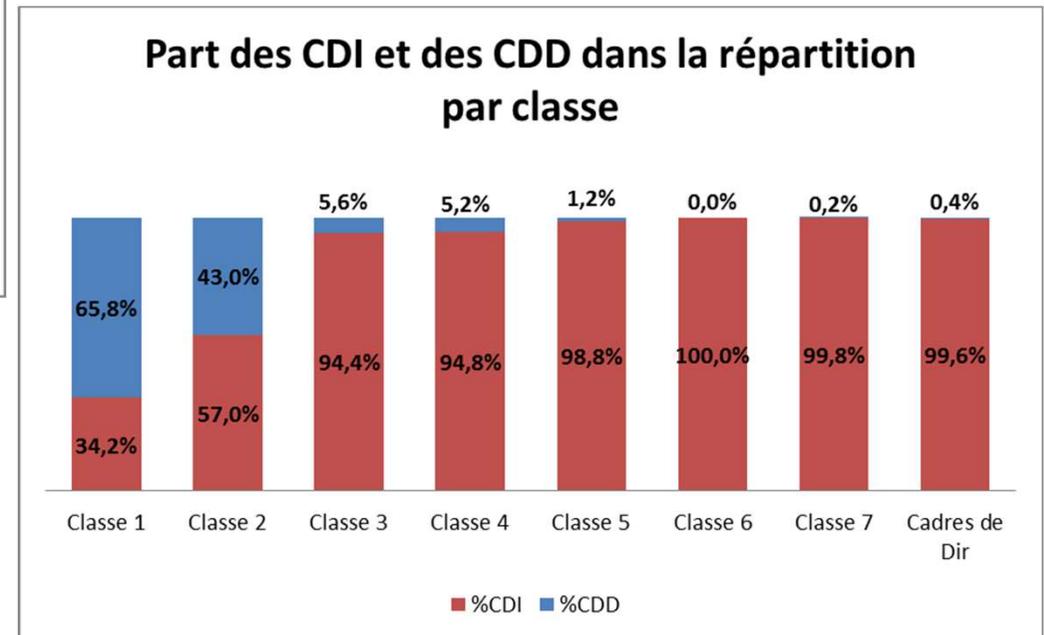
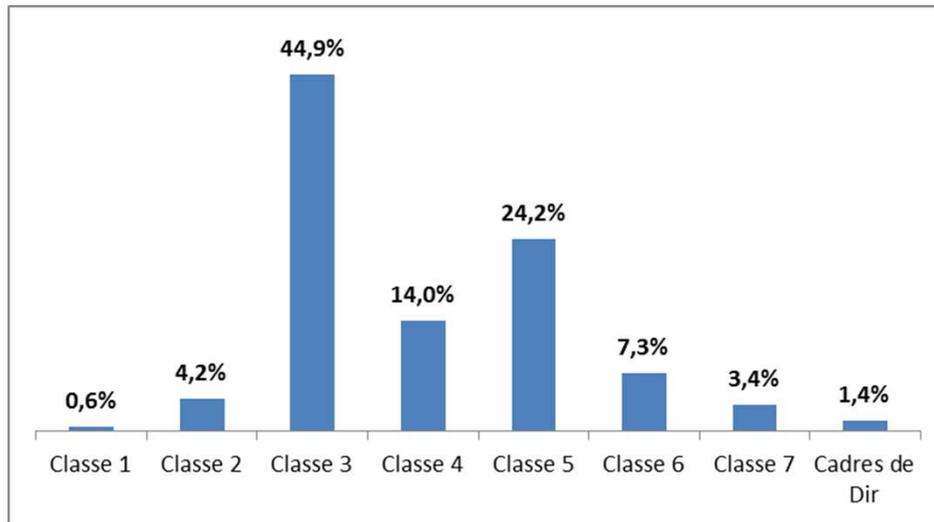
Répartition des CDD par motif :

- Surcroît d'activité/tâche occasionnelle : 34,2% (en légère hausse)
- Remplacement : 20,8% (en baisse)
- Alternance : 45,0% (légère hausse)

# Les grandes tendances de 2019

## L'effectif par classe et par famille de métiers

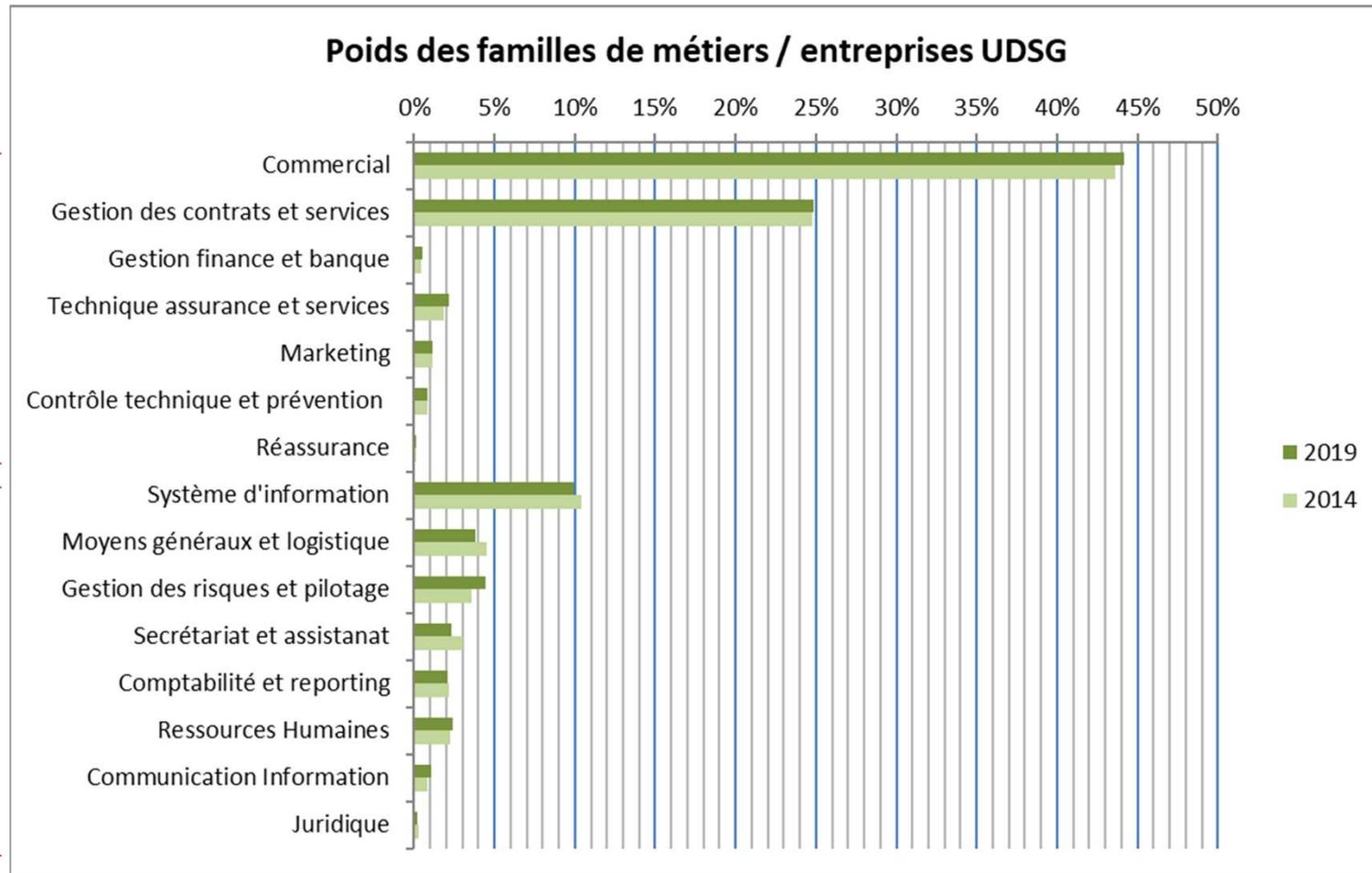
### Part des classes dans l'effectif global UDSG au 31/12/2019 et répartition CDI /CDD



# Les grandes tendances de 2019

## Le poids respectif des familles de métiers dans l'effectif global UDSG entre 2014 et 2019

En 2019, les familles Cœur de métier représentent **73,7% de l'effectif total de l'UDSG** (contre 73% en 2014), et 84,1% dans les Caisses Régionales



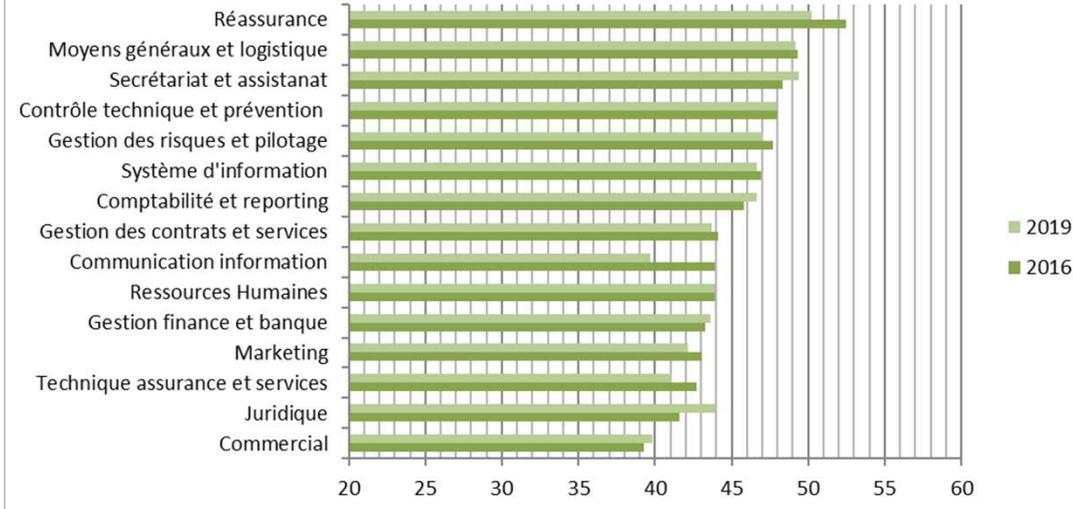
Familles Cœur de métier

Familles Support

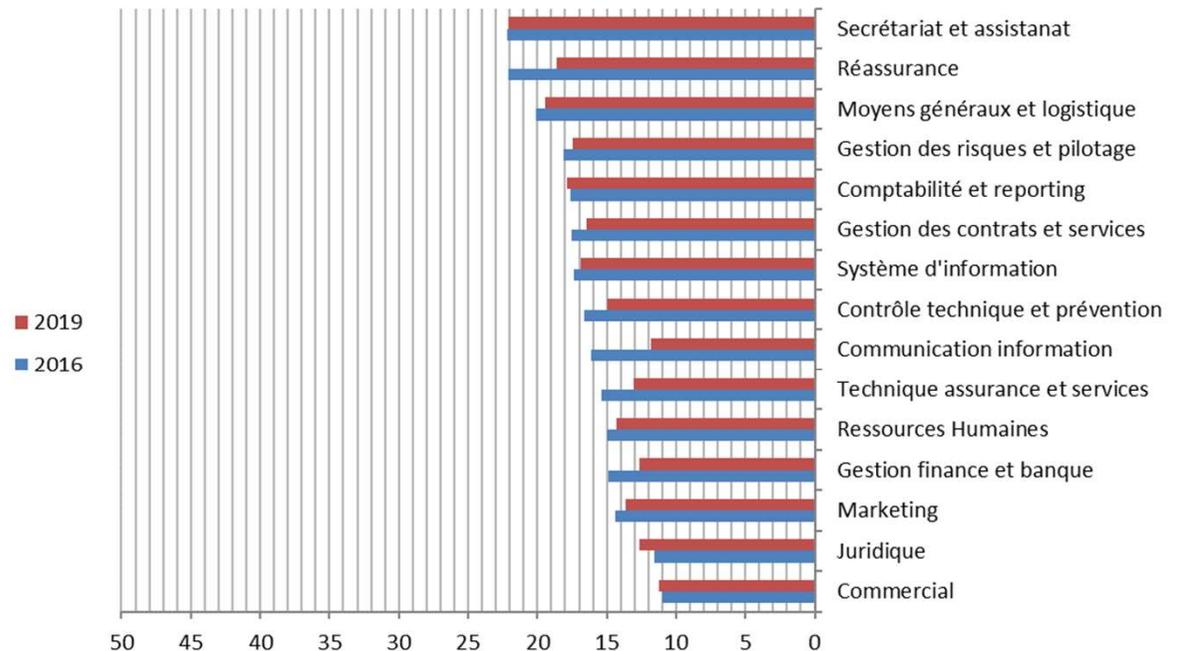
**Les 2 familles dominantes : Commercial (+ 0,6 point sur 5 ans) et Gestion des contrats & services (+0,1 point)**

# Les grandes tendances de 2019

## Age moyen par famille de métiers



## Ancienneté moyenne par famille de métiers



# Les grandes tendances de 2019

## Proportion des jeunes, des seniors, promotions, taux d'encadrement

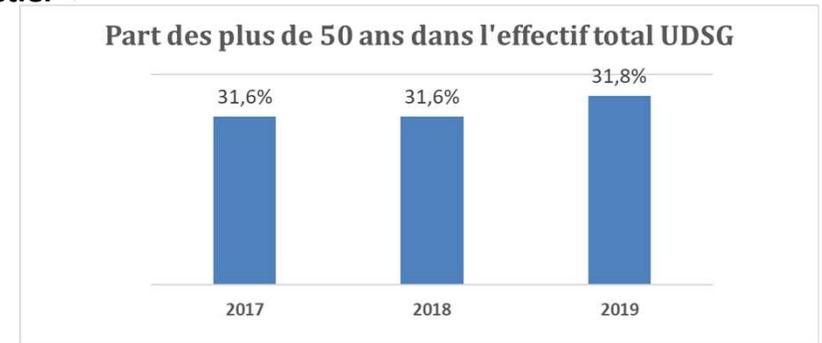
### Juniors

- Les moins de 30 ans représentent **13,8%** des effectifs de l'UDSG (et 13,9 % dans la Branche Assurance- ROMA 2019). Ils pèsent près de la moitié dans les recrutements de CDI.
- 83,6%**, des moins de 30 ans appartiennent à des familles « Cœur de métier »

### Seniors

#### Evolution de la part des 50 ans et plus :

Les femmes représentent 59,4% des « 50 ans et plus » dans l'effectif UDSG  
Les femmes représentent 63,8% de l'effectif global UDSG en 2019.



La proportion des 55 ans et plus dans l'effectif total UDSG est de **17,9% en 2019** (et 17,8 % dans la Branche Assurance ROMA 2019), et ils représentent un peu plus de la moitié des seniors de 50 ans et plus (56,3%).

- L'âge moyen, comme l'ancienneté moyenne, sont restés stables en 2019 :
- 42,8 ans pour l'âge moyen** (42,7 ans en 2016 et 2017, 42,8 en 2018) (/42,7 ans dans l'Assurance en 2018)
- 14,3 ans pour l'ancienneté moyenne** (14,6 ans en 2016 et 2017-14,5 en 2018 (/13,7 ans branche Assurance ROMA 2019).

#### En 2019, l'ancienneté moyenne est de :

- 17,5 ans pour les cadres et 12,4 ans pour les non cadres,**
- 14,6 ans pour les hommes et 14,1 ans pour les femmes.**

**39,1%** des effectifs de l'UDSG ont moins de 10 ans d'ancienneté (du fait des embauches 2019 & sur les exercices précédents)

# Les grandes tendances de 2019

## Promotions (/changements de classes)

En 2019, 713 salariés ont été promus (4% de la population CDI) dont 56% de femmes

Les promotions se répartissent de la manière suivante :

- classe 2 (vers classe 3) : 16%
- classe 3 (vers classe 4) : 40%
- classe 4 (vers classe 5) : 22%
- classe 5 (vers classe 6) : 15%.
- classe 6 et classe 7 : 7%

On dénombre 49 promotions en cl 6 et 7 en 2019, soit 5% de salariés promus pour les 2 classes réunies, avec un taux de promotion de 4 % de F et de 4% d'H promus en cl 6, et de 1% d'H promus en cl 7

## Taux d'encadrement

Les cadres représentent :

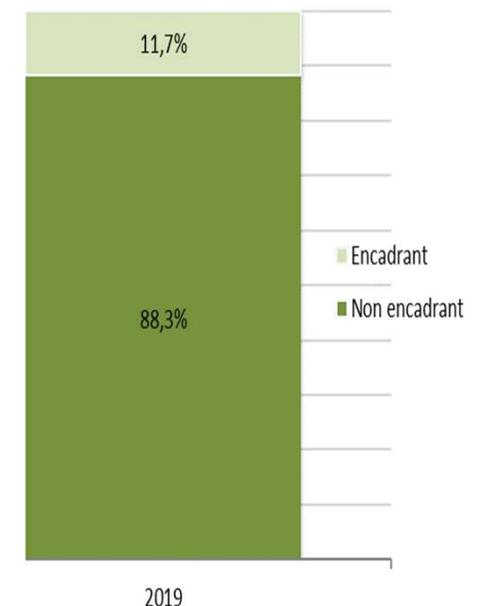
- 36% de l'effectif total UDSG (CDI+CDD) au 31/12/2019
- 38% des effectifs CDI : le poids des cadres a augmenté de 0,5 point sur un an

En 2019, il y a eu 203 passages cadres (28% des promotions), dont 119 femmes (59%) et 84 hommes.

En 2019,

**11,7% des effectifs CDI sur l'UDSG sont des encadrants (stable)**

(contre 12,0% pour le Groupe et 13,5% pour la Branche Assurance (chiffre 2018- ROMA 2019))



# Focus sur les mobilités interentreprises

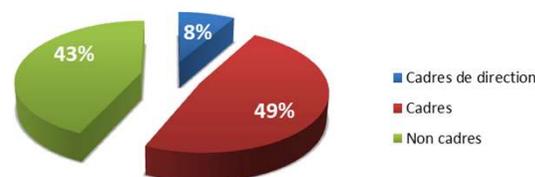
Les mobilités interentreprises progressent : **120 en 2019**, 108 en 2018, 95 en 2017, 63 en 2016

En 2019, **45% des mobilités ont eu lieu au sein de l'UDSG** (en provenance ou à destination des entreprises de l'UDSG), et **55% des mobilités se sont effectuées entre des entreprises de l'USDG et d'autres entités du groupe**

		Entreprises de destination					
		GMA	G2S	Caisses Régionales	Filiales GAN	Autres entreprises	TOTAL
Entreprises d'origine	GMA	0	2	8	0	3	<b>13</b>
	G2S	2	0	1	0	0	<b>3</b>
	Caisses Régionales	6	0	35	13	9	<b>63</b>
	Filiales GAN	4	0	10	0	0	<b>14</b>
	Autres entreprises	11	0	12	1	3	<b>27</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>120</b>

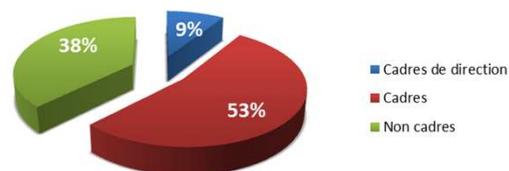
Catégorie professionnelle mobilités sortantes	2019
Cadres de direction	<b>10</b>
Cadres	<b>58</b>
Non cadres	<b>52</b>
<b>Total</b>	<b>120</b>

Mobilités sortantes 2019



Catégorie professionnelle mobilités entrantes	2019
Cadres de direction	<b>11</b>
Cadres	<b>64</b>
Non cadres	<b>45</b>
<b>Total</b>	<b>120</b>

Mobilités Entrantes 2019



CSEE du 24 novembre 2020

## Focus sur les mobilités interentreprises (suite)

**Mobilités et changements de classe** : 29 collaborateurs ont changé de classe (au sein de la classification FFA) et 70 ont conservé leur classe et 21 ont évolué vers une autre classification que celle de la FFA.

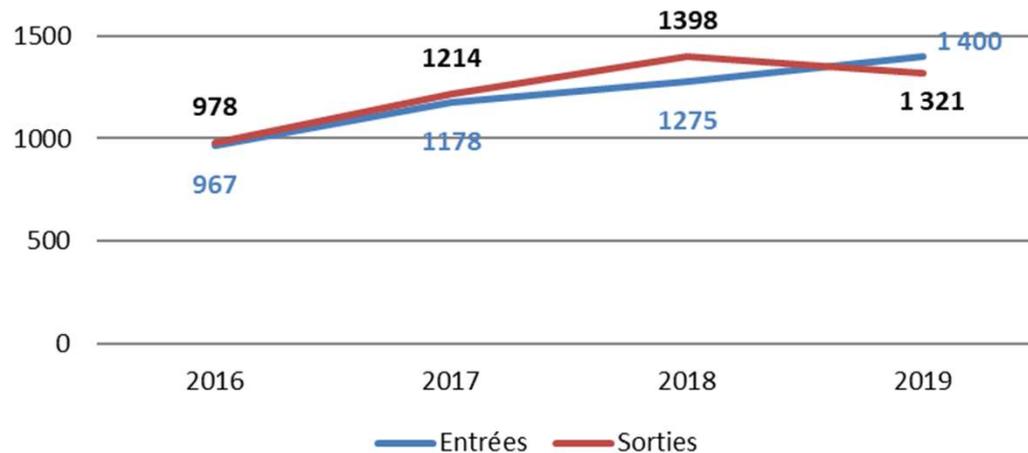
		Classe de destination							
		2	3	4	5	6	7	CD	TOTAL
Classe d'origine	2		3						3
	3	1		1	1				3
	4		3		1	1			5
	5			1		7			8
	6				3		4		7
	7				1	1		1	3
	TOTAL	1	6	2	6	9	4	1	29

<b>Mobilités par famille de métier Groupe : 2019</b>	<b>Mobilités sortantes</b>	<b>Mobilités entrantes</b>
Gestion des contrats & services	24	16
Technique assurance & services	6	4
Système d'information	11	9
Gestion des risques & Pilotage	17	15
Marketing	7	5
Secrétariat et assistantat	0	1
Commercial	46	53
Juridique	0	0
Ressources Humaines	3	1
Comptabilité & reporting	0	1
Contrôle technique et prévention	1	2
Communication Information	3	9
Moyens généraux et logistique	1	2
Gestion finance & banque	1	2
Réassurance	0	0
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>120</b>

CSEE du 24 novembre 2020

# L'évolution des entrées et des sorties

Evolution des entrées et des sorties sous CDI hors mobilités interentreprises



En 2019, plus d'entrées que de sorties contrairement aux 3 années précédentes.

**Les transformations de CDD en CDI ont concerné 286 salariés en 2019** (18,9% disposaient d'un contrat en alternance)

Parmi les sorties, les départs en retraite et les démissions ont représenté en 2019 près de la moitié des sorties (départs retraite : 20%, démissions : 29%)

## Le profil type du CDI

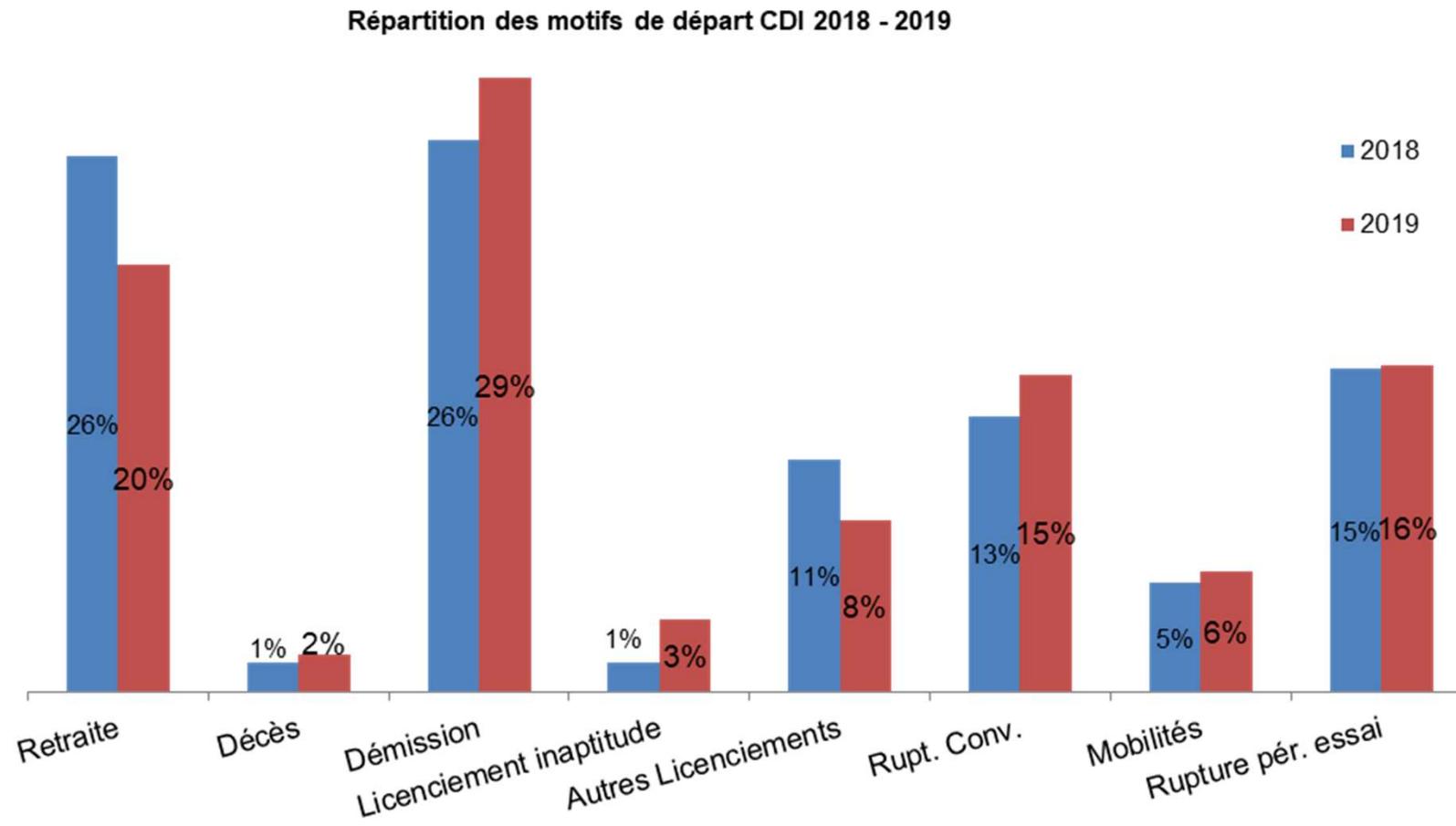
### ▪ Recruté en 2019 (hors transferts) est le suivant :

Une femme (63%) ou un homme (37%), non cadre (72%), de moins de 35 ans (66,4%) embauché dans la famille professionnelle Distribution (60%).

### ▪ sorti en 2019 (hors transferts) est le suivant :

Un homme (38,6%), non cadre (71,6%), de 43,3 ans en moyenne, issu de la famille Distribution (59%).

# L'évolution des sorties par motif



Les licenciements et les ruptures conventionnelles ont représenté globalement près d'un quart des sorties de l'année 2019.

Le taux de turn-over CDI hors mobilités interentreprises et hors retraite, est de 6,1% en 2019 (6% en 2018).

# Les contrats en alternance en 2019

Depuis 2015, les entreprises de 250 salariés et plus doivent employer au moins 5% d'alternants dans leur effectif. A défaut, elles sont redevables du paiement d'une CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage).

Un taux qui progresse lentement puisqu'en moyenne, les entreprises de l'UDSG ont employé **3,4% d'alternants en 2019** (3,3% en 2018), contre 4,7% pour l'UES et 4,1% pour les filiales.

En 2019, **1 seule entreprise de l'UDSG a atteint le taux de 5% d'alternants** et bénéficié du crédit d'impôt (directement déduit de la taxe d'apprentissage).

On dénombrait **623 alternants au total au 31/12/2019** dans les entreprises de l'UDSG, **dont 76,8% de CDD.**

**479 CDD en alternance ont été conclus en 2019**, répartis entre apprentissage (47,8%) et professionnalisation (52,2%).

**53,1% appartiennent à la famille Commerciale** (soit 4,1% des commerciaux).

Les alternants se répartissent entre :

- ✓ **les contrats d'apprentissage (36,8%)**, sous CDD *en forte hausse : + 71 par rapport à 2018*
- ✓ **les contrats de professionnalisation (63,2%)**, sous CDI ou CDD, **toujours majoritaires** (*en baisse par rapport à 2018 : -57*)

La **part des cadres** dans l'alternance représente **0,2 %**

**Le taux de transformation des CDD d'alternants en CDD ou CDI a concerné en 2019 : 36,7% des alternants** (et 29,6% pour le Groupe), contre respectivement 38,2 % (UDSG) et 30% (Groupe) en 2018.

# L'absentéisme en 2019

Depuis 3 ans, le nombre de jours d'absence, tous motifs confondus, est quasi stable : **7,1% en 2019** (contre 7,0% en 2018 et 6,91% en 2017).

**Accidents de travail et de trajet** (+ 2 427 j ouvrés)

**Maladie et accidents de la vie privée** (+4 085 j ouvrés)

**Maternité/paternité** (- 5 688 j ouvrés)

**Longue maladie** (+ 321 j ouvrés)

**Congés conventionnels** (-140 j ouvrés)

## Taux d'absentéisme par sexe :

**Femmes** : 8,9% / 6,9% hors maternité/paternité

**Hommes** : 3,8% / 3,7% hors maternité/paternité

## Parallèlement en 2019 :

➤ le nombre d'accidents de travail est comparable à 2018

✓ **135 accidents du travail avec arrêt en 2019** (contre 130 en 2018)

➤ le nombre d'accidents de trajet avec arrêt est en hausse

✓ **105 accidents de trajet avec arrêt en 2019** (contre 89 en 2018)

soit **240 accidents avec arrêt au total** (contre 219 en 2018 et 231 en 2017)

➤ le nombre de journées perdues suite à un accident de travail ou de trajet a augmenté en 2019 (+34,3%) ; celui lié aux maladies et accidents de la vie privée a augmenté (+2,6%)

En 2019, 237 salariés ont pris un congé de paternité de 9 jours ouvrés en moyenne

### Evolutions législatives relatives au congé paternité prévues par le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021



#### Congé allongé de deux semaines

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passerait **de 11 à 25 jours calendaires**
- En intégrant le congé de naissance prévu par le code du travail (*3 jours ouvrables minimum sauf accord collectif fixant une durée plus élevée*), un salarié aurait donc au global un **droit de 28 jours**.
- En cas de naissances multiples, le congé de paternité passerait **de 18 à 32 jours calendaires** (*auxquels il faudrait aussi ajouter les 3 jours ouvrables*).
- L'allongement du congé de paternité serait également pris en compte au niveau **du congé d'adoption**.

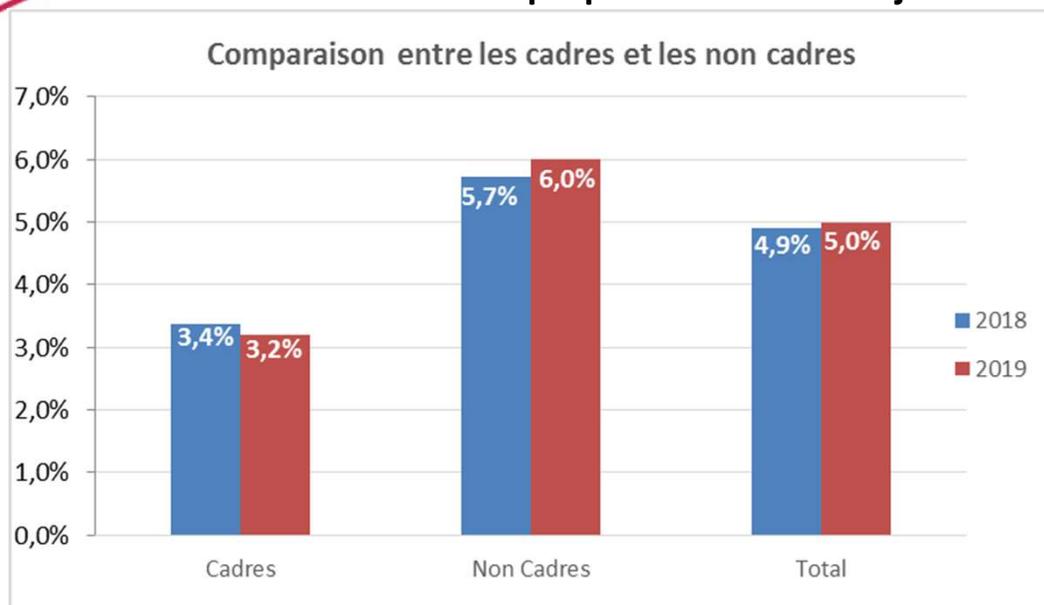


#### Délai de prévenance

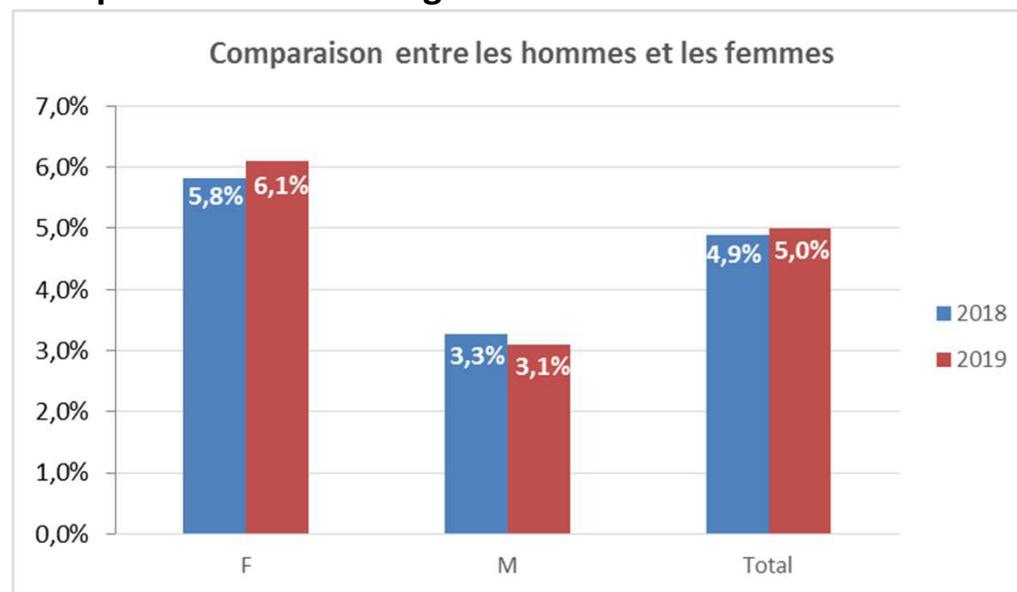
- Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date prévisionnelle de l'accouchement, aux dates de prise du congé et à la durée du ou des congés serait **fixé par décret**.
- Ce nouveau délai de prévenance serait compris **entre 15 jours et 2 mois**.

# Focus sur l'absentéisme maladie / longue maladie en 2019

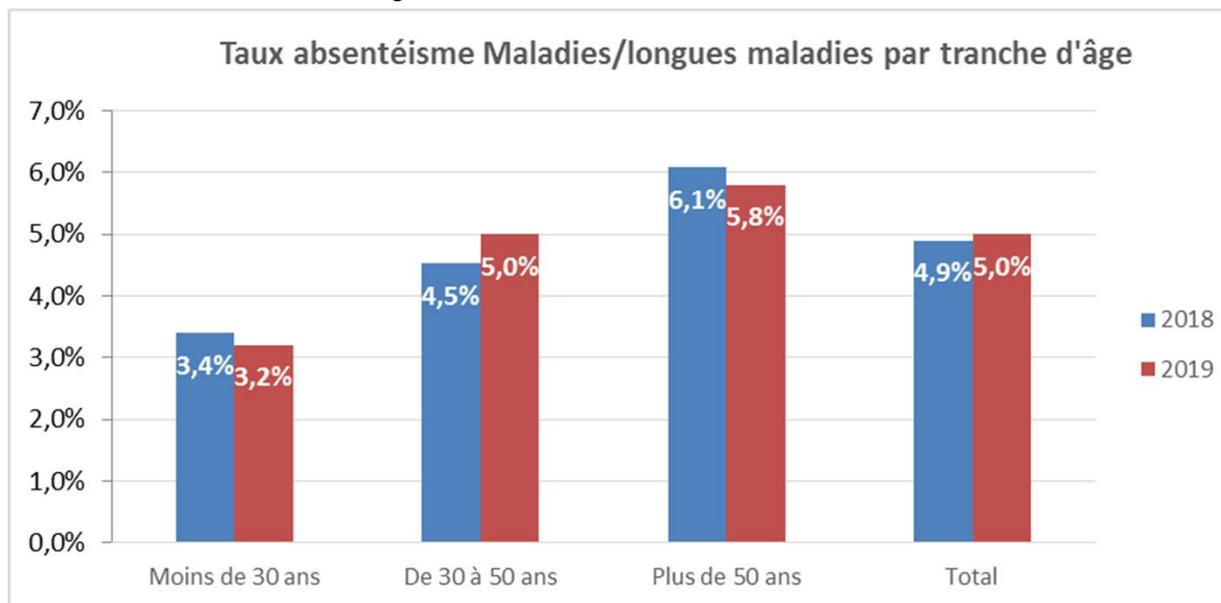
## A propos du nombre de jours d'absence pour maladie et longue maladie...



Le taux d'absentéisme total semblable à 2018 touche davantage les Non Cadres



L'écart entre les femmes et les hommes continue de se creuser



La durée de l'absence croît avec l'âge : l'absentéisme des plus jeunes est moins élevé que celui des plus âgés.

## La vision 2020 du télétravail fortement impactée par la mise en œuvre du télétravail exceptionnel

Des données statistiques sur le télétravail dans les entreprises du périmètre UDSG ont été communiquées en CSEE en novembre 2019.



Compte tenu de la crise sanitaire, l'actualisation des données sur le télétravail sera réalisée à l'issue de celle-ci.

Pour mémoire le Groupe s'est doté de principes directeurs communs dans la gestion de la crise sanitaire et a fortement déployé le télétravail exceptionnel.

La mobilisation des services informatiques a ainsi permis de mettre en place les conditions de gestion des risques, inhérents au travail à distance.

Plusieurs entreprises de l'UDSG ont récemment négocié un accord sur le Télétravail (GOC, GNE...), ou sont en cours de réexamen de leur accord de Télétravail (GRAA...).

# Formation professionnelle

## 2. La formation professionnelle au sein de l'UDSG

- Données générales sur la formation : taux d'accès et durée
- Bilan OCAPIAT
- Actualité juridique : transfert des droits au DIF vers le CPF

La loi « Avenir professionnel » a profondément bouleversé les règles de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ainsi, les employeurs concourent chaque année au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

Le financement direct des actions de formation de leurs salariés

Le versement de la contribution unique (CUFPA) à la formation professionnelle et l'alternance;

Le versement éventuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage;

Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (1% de la masse salariale des CDD).

La collecte devait dès 2021 être réalisée par l'URSSAF, néanmoins l'échéance a été repoussée à 2022. Les OPCO sont donc chargées de collecter ces sommes en 2021. Par ailleurs, les entreprises verseront leur CUFPA 2020 au titre de l'année en cours : en 3 acomptes, 60% avant le 1er mars 2020, 38% avant le 15 septembre 2020 et le solde avant le 1er mars 2021

# La formation professionnelle

## Données générales sur la formation professionnelle au sein de l'UDSG

	2017	2018	2019
Effectif formé	16 871	17 526	18 735
Heures de formation	641 958	647 821	731 664
Effort réel de formation* (en % Masse salariale)	5,8%	5,7%**	5,8%**
Taux d'accès	92,1%	95,9%	100%
Durée moyenne	38,05 h	37 h	39,05h

\*\* dont 1% versé à l'OPCO

# La formation professionnelle

## Répartition des heures de formation 2019 par sexe, par catégorie & par tranches d'âge

2019	Nbre d'heures	Sal formés en %	Durée moyenne
Femmes	461 606 h	100 %	38,33 h
Hommes	270 058 h	100 %	40,36 h

2019	Nbre d'heures	Sal formés en %	Durée moyenne
Non Cadres	532 592 h	100 %	41,31 h
Cadres	199 072 h	100 %	28,55 h

2019	Nombre d'h de formation	Répartition des h de formation en %
Inf. à 30 ans	186 699	25%
30 à 49 ans	407 270	56%
50 ans et plus	137 694	19%

# Bilans OCAPAT 2019

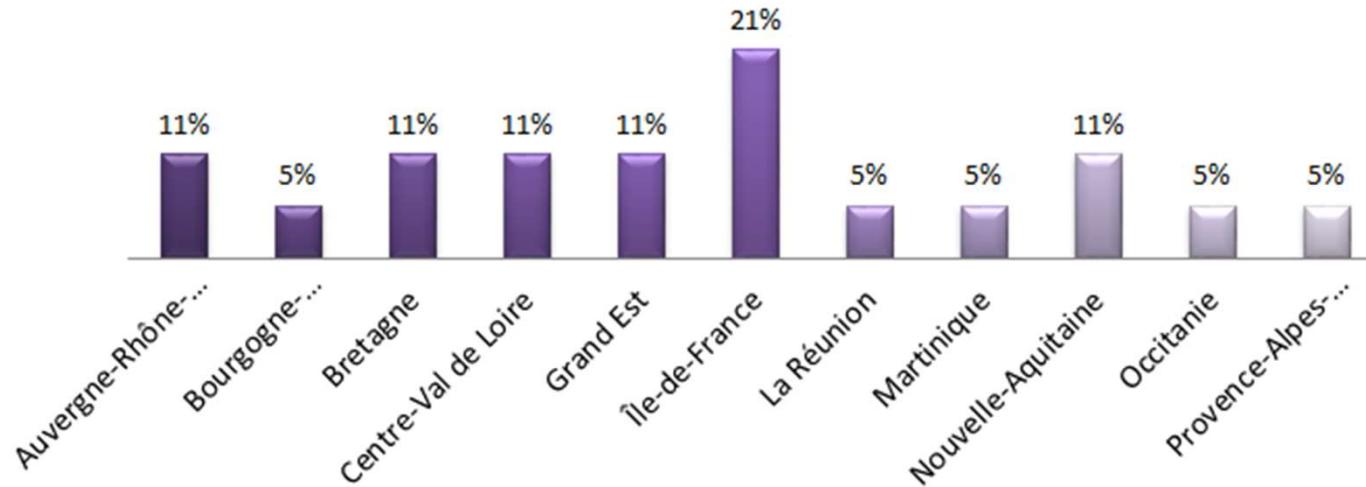
## Entreprises et salariés

Taille des entreprises (hors établissements)	Effectif annuel moyen 2019	Entreprises adhérentes 2019
<b>TOTAL</b>	<b>18 843</b>	<b>19</b>
Moins de 11 salariés	10	3
De 50 à 299 salariés	530	3
De 300 salariés et +	18 303	13

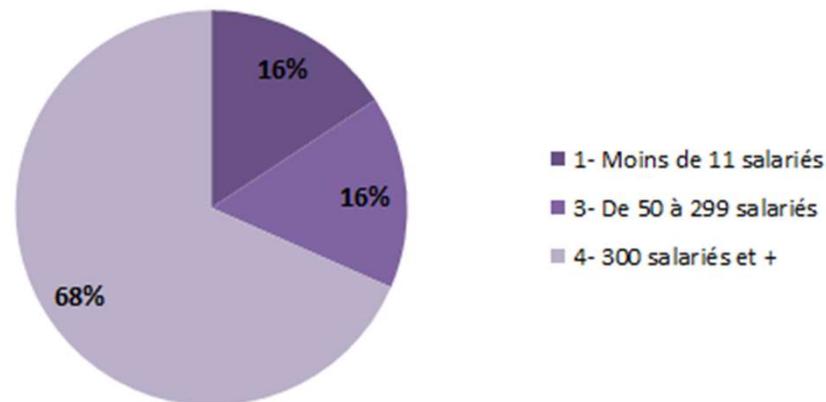
# Bilans OCAPAT 2019

## Entreprises concernées

Répartition par région



Répartition par taille d'entreprises



# Bilans OCAPIAT 2019

Contribution au titre de l'année 2019

Dispositifs	Montants versés H.T.
Alternance	1 697 333 €
Compte personnel de formation	581 042 €
France compétences	4 317 212 €
Plan de développement des compétences	412 480 €
Versements Volontaires	8 000 000 €
<b>Total général</b>	<b>15 008 154 €</b>

Evaluation de la contribution légale 2019 à compter de l'adhésion à OCAPIAT au 1<sup>er</sup> avril 2019 = 5,3 M€ / évaluation de la contribution légale disponible 2019 = 2 M€

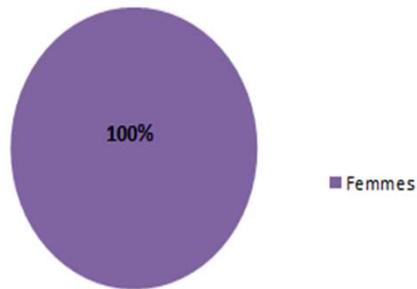
# Bilans OCAPIAT 2019

Dispositif	Nombre d'établissements	Nombre de dossiers	Nombre de bénéficiaires	Montants engagés HT
Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés	1	1	6	13 208 €
Compte Personnel de Formation	6	57	51	110 569 €
Contrat de professionnalisation	7	200	200	937 150 €
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>258</b>	<b>257</b>	<b>1 060 927 €</b>

# Bilans OCAPAT 2019

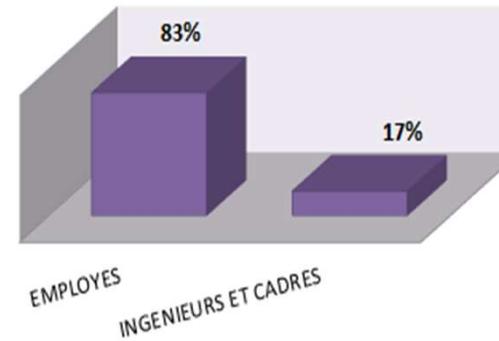
Bénéficiaires du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Répartition par genre



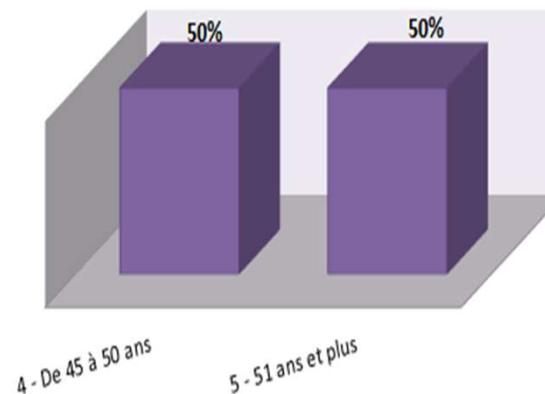
**100% de femmes bénéficiaires**

Répartition par CSP



**Une très grande majorité d'employés bénéficiaires**

Répartition par âge

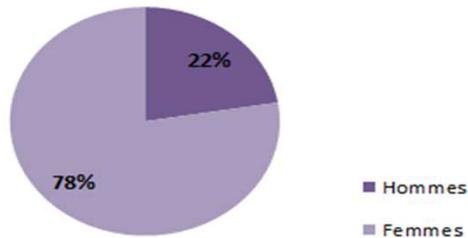


**100% des salariés ont plus de 45 ans**

# Bilans OCAPAT 2019

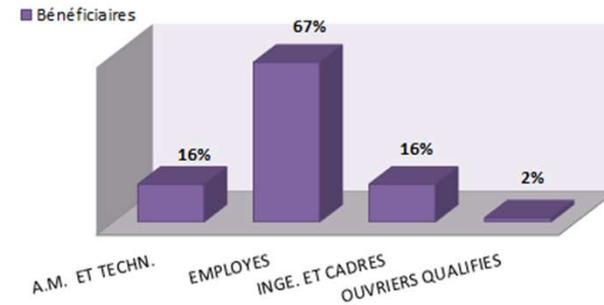
Bénéficiaires du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Répartition par genre



*Une majorité de femmes bénéficiaires*

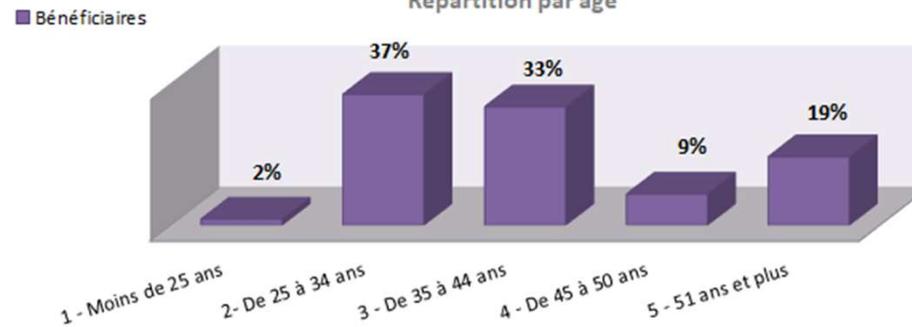
Répartition par C.S.P.



*Une majorité d'employés bénéficiaires*

*Une très majorité d'employés bénéficiaires*

Répartition par âge

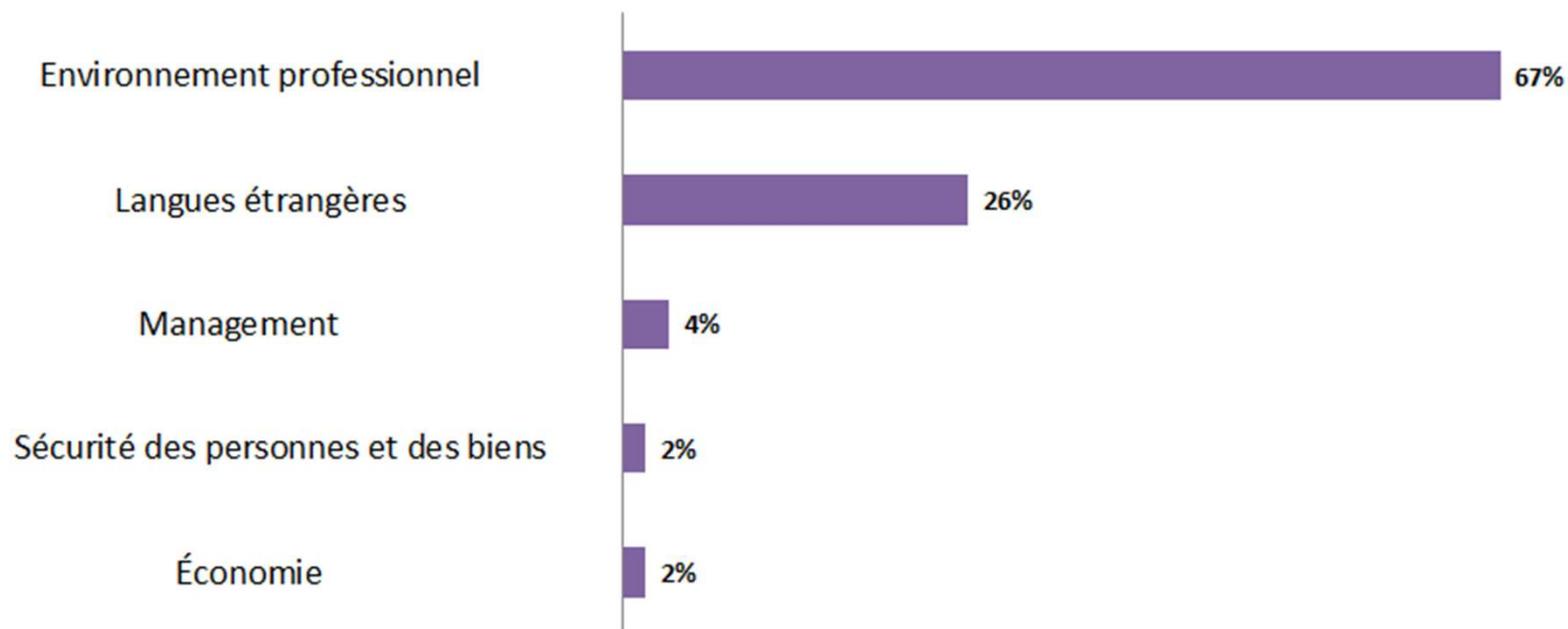


*71% des salariés bénéficiaires du Compte Personnel de Formation ont plus de 45 ans*

# Bilans OCAPIAT 2019

## Bénéficiaires du compte personnel de formation

Répartition par domaine de formation

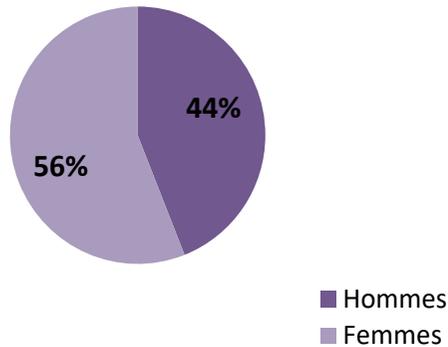


*93% des actions CPF relèvent des domaines de l'environnement professionnel et des langues étrangères*

# Bilans OCAPAT 2019

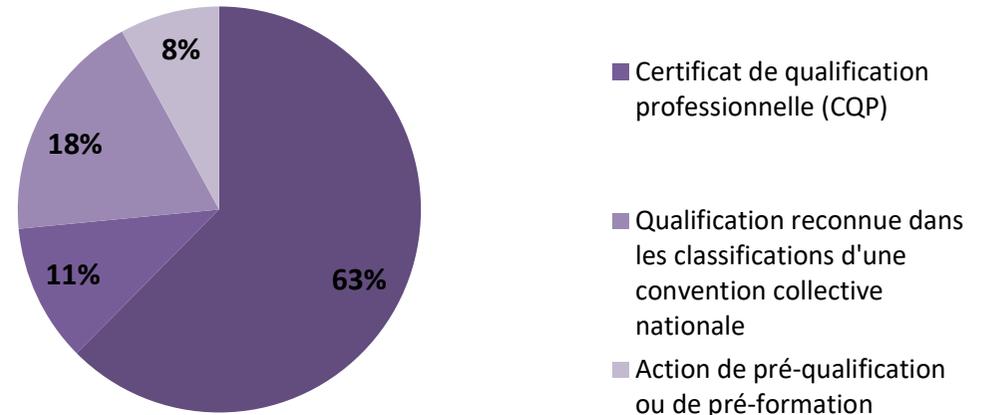
## Bénéficiaires des contrats de professionnalisation

Répartition par genre



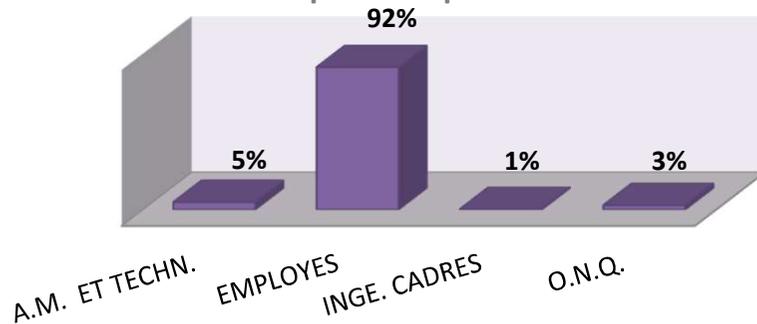
*Une majorité de femmes bénéficiaires*

Qualification visée



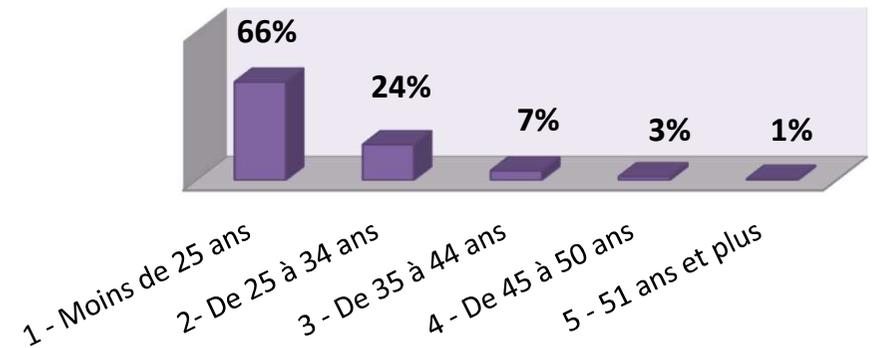
*63 % des formations visent un titre ou un diplôme.*

Répartition par C.S.P.



*Une grande majorité d'employés bénéficiaires de formations*

Répartition par âge



*66% des bénéficiaires ont moins de 26 ans.*

# Bilans OCAPAT

Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés : engagements 2020 au 24/05/20

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre de bénéficiaires	Montants engagés HT	Nombre de dossiers
Moins de 11 salariés	--	--	--	--
De 11 à 49 salariés	1	4	5 179 €	3
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5 179 €</b>	<b>3</b>

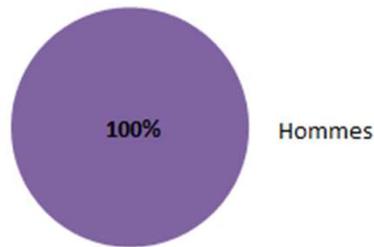
Type de dispositif	Nombre d'entreprises	Nombre de bénéficiaires	Montants engagés HT	Nombre de dossiers
Catalog' TPE-PME	1	3	2 184 €	2
Boost Compétences	1	1	2 995 €	1
<b>Total général (*)</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5 179 €</b>	<b>3</b>

(\*) 1 entreprise a obtenu des financements dans plusieurs type de dispositif

# Bilans OCAPAT

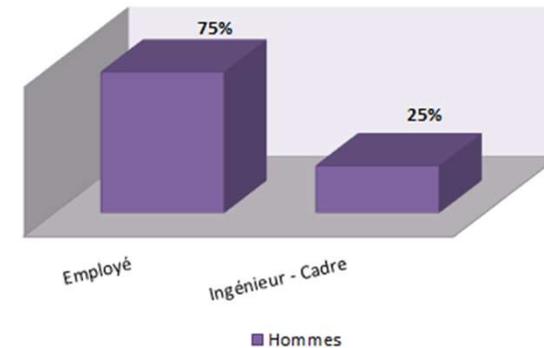
Bénéficiaires du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Répartition par genre

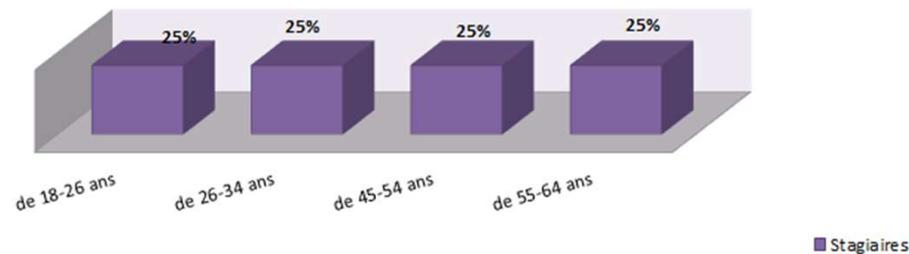


*En ce début d'année aucune femme bénéficiaire de formations sur le plan de développement des compétences*

Répartition par C.S.P.



Répartition par âges des bénéficiaires



*Les quatre salariés partis en formation sont répartis équitablement entre les classes d'âges comprises entre 18 et 64 ans*

# Bilans OCAPAT

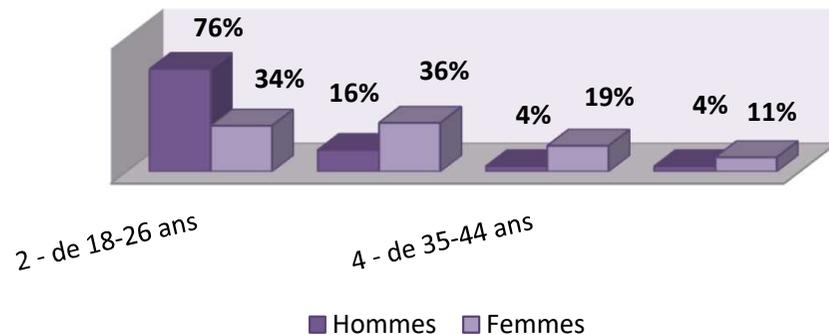
Alternance : engagement 2020 au 24 mai 2020

Dispositifs	Nombre d'entreprises	Nombre de bénéficiaires	Montants engagés HT
Contrats de professionnalisation	11	72	226 231 €
Contrat d'apprentissage	4	6	66 007 €
<b>Total général</b>	<b>15</b>	<b>78</b>	<b>292 038 €</b>

# Bilans OCAPAT

## Bénéficiaires des contrats de professionnalisation

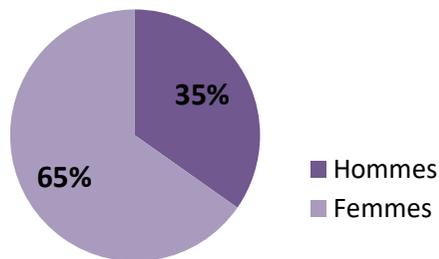
Répartition par âge des contrats de professionnalisation



*49% des contrats de professionnalisation de moins de 26 ans*

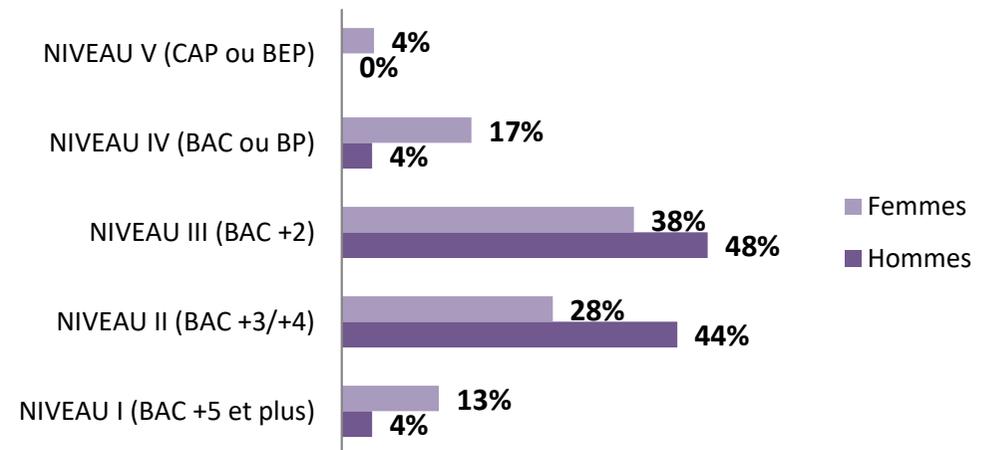
*90 % des contrats de professionnalisation ont une durée comprise entre 6 et 12 mois pour des formations internes*

Répartition par genre



*Une majorité de femmes bénéficiant d'un contrat de professionnalisation*

Répartition par niveau de diplôme obtenu

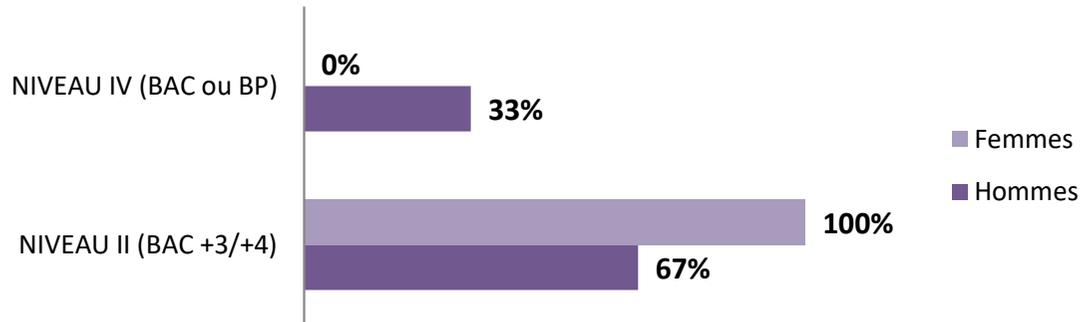


*Une majorité de contrats de professionnalisation débouchant sur des niveaux Bac +2 et Bac +3*

# Bilans OCAPIAT

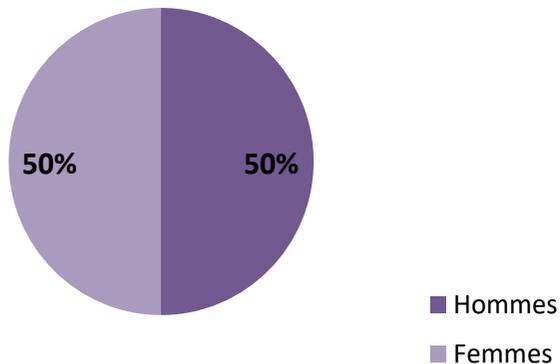
## Bénéficiaires des contrats d'apprentissage

Répartition par niveau du diplôme obtenu



*Des contrats d'apprentissage préparant à des titres et diplômes de niveaux Bac, Bac+3/+4*

Répartition par genre



*Autant de femmes que d'hommes bénéficiaires de contrats de professionnalisation*

Répartition par domaines de formation



*Les formations préparées dans le cadre des contrats d'apprentissage sont liées à la gestion et à l'assurance*

# Actualité : Transfert des droits au DIF vers le CPF

Les députés ont adopté un amendement au projet de loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire qui repousse la date à laquelle les actifs doivent avoir transféré leurs droits acquis au titre du DIF pour en conserver le bénéfice. Cet amendement du gouvernement acte un report de six mois. Ainsi, l'échéance qui avait déjà été reportée au 31 décembre 2020 est de nouveau prolongée, en raison de la crise sanitaire.

Les actifs auront donc jusqu'au 30 juin 2021 pour transférer leurs droits acquis au titre du DIF sur leur CPF. En outre, cette extension de délai a pour finalité de permettre « *aux intéressés de procéder aux formalités nécessaires et [ainsi] disposer de l'intégralité de leurs droits acquis au titre de la formation professionnelle afin de financer leurs besoins de formation dans le cadre de la mobilisation de leur CPF* ».

Cet amendement a été voté à la suite d'une mobilisation forte des organismes de formation qui déplorent le peu de transferts effectués. En effet, seulement un quart des français ont déjà opéré le transfert de leurs droits au DIF sur leur CPF.

⇒ Des campagnes d'information sur le dispositif devraient être organisées pour sensibiliser les salariés à l'échéance.



# Diversité

## 3. La diversité au sein de l'UDSG

- Égalité entre les femmes et les hommes
- L'index de l'égalité salariale F/H
- Le point sur les aidants familiaux et sur le don de jours de repos
- Handicap : Bilan et perspectives - Les impacts de la réforme de l'obligation d'emploi issue de la loi « Avenir professionnel »
- Les suites du Plan d'actions Handicap UDSG

# Egalité entre les femmes et les hommes en 2019

## Part des femmes dans l'effectif global

Des effectifs majoritairement féminins, avec :

- 64% de femmes
- 36% d'hommes

Les femmes représentent 74% des non cadres, 46% des cadres et 20% des cadres de Direction (idem en 2018)

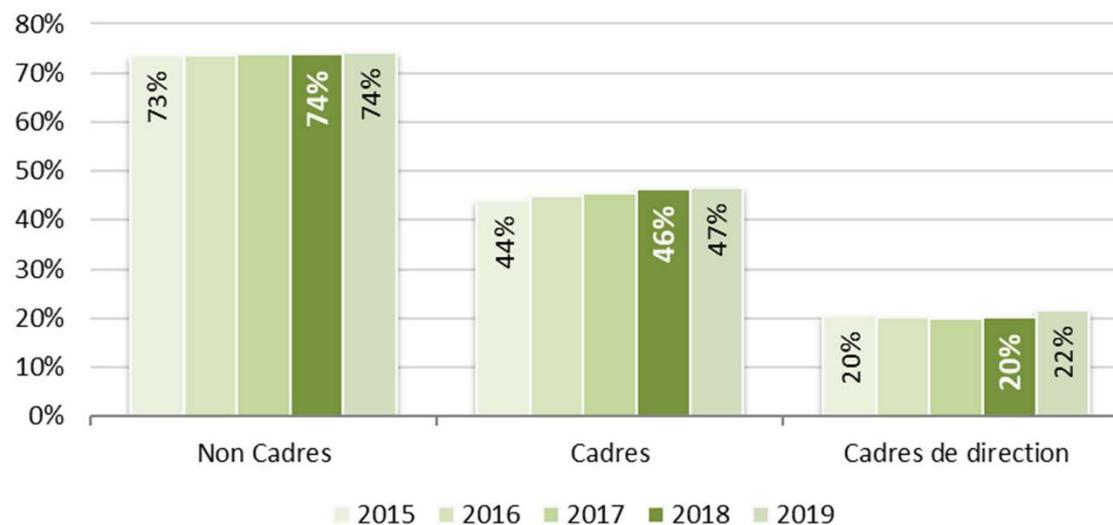
Sur 713 passages dans la classe supérieure (CDI), 55,5% sont des femmes.

En 2019, les femmes ont représenté 65,8% des embauches (60,7% dans la Branche Assurance)

Un taux de féminisation de l'encadrement en progression régulière, mais qui reste stable pour les Cadres de Direction

## Part des femmes dans l'effectif global de l'UDSG, par catégorie

(contre 41,3% dans l'ensemble de l'effectif cadre dans l'Assurance, en 2019)



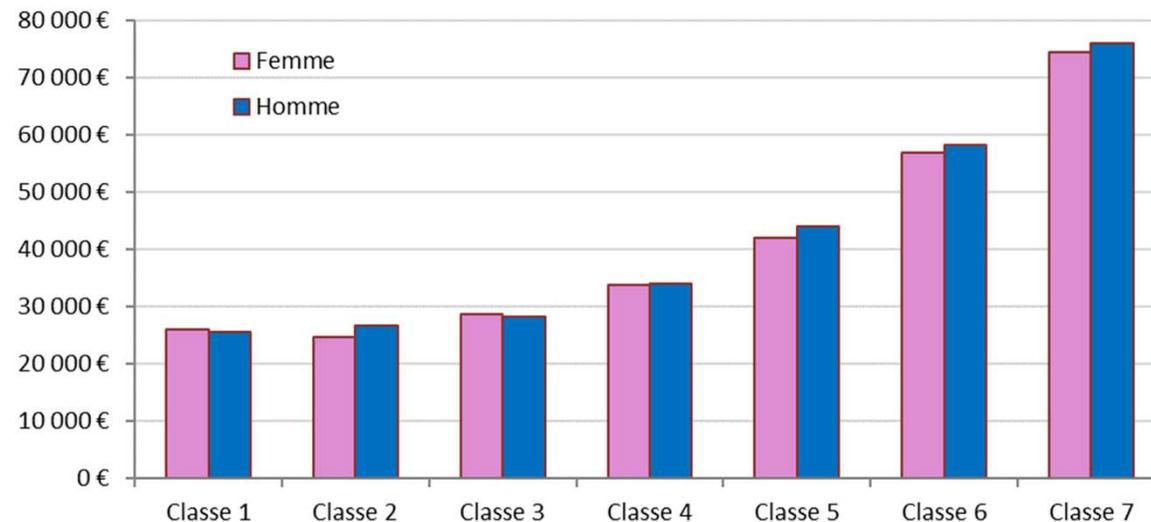
# Egalité entre les femmes et les hommes en 2019

## Zoom sur les rémunérations : l'approche par classe fait apparaître de légères différences

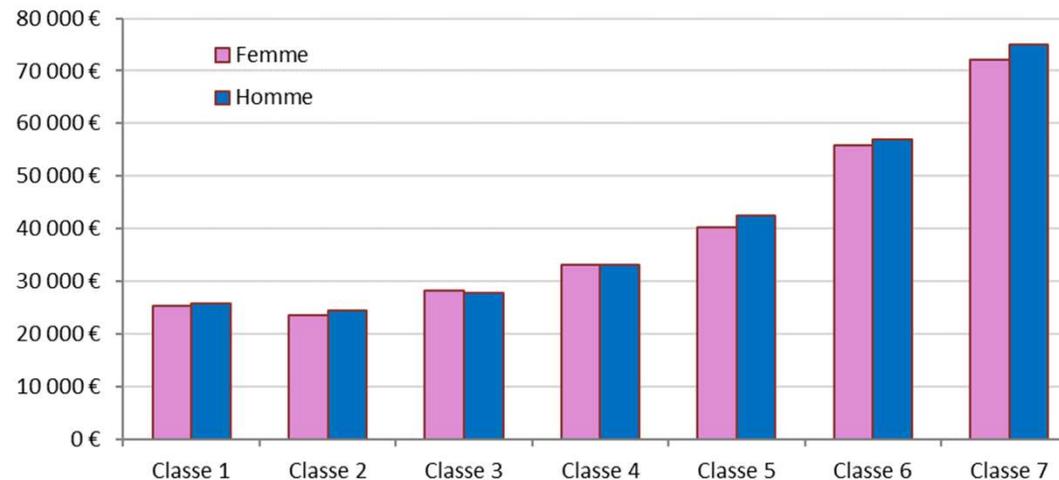
Les femmes représentent 63,3% des salariés ayant obtenu une augmentation individuelle en 2019, soit la même proportion de femmes dans l'effectif total en CDI au sein de l'UDSG (63,8%)  
→ Il n'y a donc pas d'écart sur cet indicateur

Mediane UDSG	Femme	Homme
Classe 1	25 364 €	25 677 €
Classe 2	23 583 €	24 420 €
Classe 3	28 307 €	27 782 €
Classe 4	33 061 €	33 194 €
Classe 5	40 350 €	42 428 €
Classe 6	55 877 €	57 009 €
Classe 7	72 167 €	75 000 €

Rémunération annuelle théorique moyenne par sexe



Médiane Rémunération annuelle théorique par sexe



# Egalité entre les femmes et les hommes en 2019

## Zoom sur le travail à temps partiel : près de 11 % de l'effectif global de l'UDSG

Un effectif majoritairement féminin avec 93,4% de femmes  
78,8% des salariés à temps partiel sont des non cadres.

D'une façon générale, dans les entreprises de l'UDSG, l'activité à temps partiel est une **activité choisie par les salariés dans une optique d'équilibre vie personnelle / vie professionnelle.**

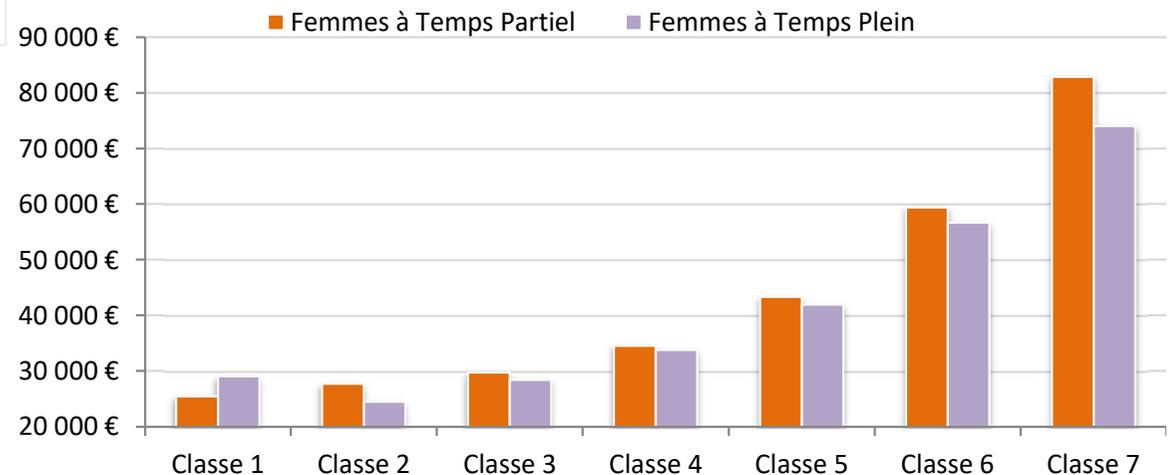
1 986 collaborateurs CDI (98,8 % des CDI)

### Une différence culturelle forte :

Les salariés à temps partiel représentent :  
– 16,0% des femmes salariées (15,3% pour le Groupe)  
– 2,0% des hommes salariés (2,3% pour le Groupe)

	Femmes	Hommes	Total
Non cadres	17,5%	2,1%	13,5%
Cadres	11,9%	1,9%	5,5%
Cadres de direction	1,9%	1,0%	1,2%
<b>Total</b>	<b>16,0%</b>	<b>2,0%</b>	<b>10,9%</b>

Un niveau de rémunération des salariées à temps partiel comparable, voire même légèrement supérieur jusqu'en classe 7, à celui des salariées à temps plein



# Egalité entre les femmes et les hommes en 2019

## Révisions des salaires

### Fréquence

Proportion d'effectif augmenté par classe et par sexe : plus élevée pour les hommes que pour les femmes dans les classes 2 et 3, et plus élevée pour les femmes que pour les hommes dans les classes 4 à 7

### Niveau

Classes 2 à 6 : des écarts réduits entre les niveaux moyens et médians, entre les hommes et les femmes

	Femmes UDSG	Hommes UDSG
Classe 1	5%	0%
Classe 2	9%	12%
Classe 3	27%	31%
Classe 4	39%	37%
Classe 5	40%	35%
Classe 6	51%	49%
Classe 7	50%	44%

Femmes Groupe	Hommes Groupe
5%	0%
9%	12%
27%	30%
42%	38%
42%	35%
50%	43%
49%	40%

Moyenne	Femmes UDSG	Hommes UDSG
Classe 1	60 €	
Classe 2	65 €	58 €
Classe 3	70 €	72 €
Classe 4	99 €	106 €
Classe 5	140 €	133 €
Classe 6	167 €	171 €
Classe 7	211 €	248 €

Femmes Groupe	Hommes Groupe
60 €	
65 €	58 €
69 €	70 €
91 €	100 €
136 €	132 €
169 €	175 €
239 €	266 €

Médiane	Femmes UDSG	Hommes UDSG
Classe 1	60 €	
Classe 2	60 €	54 €
Classe 3	65 €	65 €
Classe 4	77 €	77 €
Classe 5	110 €	108 €
Classe 6	150 €	154 €
Classe 7	192 €	196 €

Femmes Groupe	Hommes Groupe
60 €	
60 €	54 €
62 €	65 €
77 €	77 €
110 €	108 €
150 €	154 €
200 €	200 €

# L'index de l'égalité salariale F/H

## Pour rappel :

**Dans les entreprises de plus de 250 salariés : 5 indicateurs** (notés sur **100 points**) **permettent de mesurer les écarts salariaux**, avec application d'un **barème dégressif** :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (0 à 40 points)
2. La part des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes (0 à 20 points)
3. La part des promotions entre les femmes et les hommes (0 à 15 points)
4. Le % de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (0 à 15 points)
5. Le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (sur 10 points)

**Dans les entreprises de 50 à 250 salariés : 4 indicateurs** notés sur **100 points** (du fait du regroupement des augmentations de salaire et des promotions)

**L'index doit également être :**

- **intégré dans la BDES (note globale et détail des indicateurs) et transmis au CSE lors de la 1<sup>ère</sup> réunion qui suit la publication de l'index**
- **communiqué à la Direccte (note globale et détail des indicateurs) via une plateforme de télédéclaration**
- **publié sur le site internet de l'entreprise (note globale uniquement)**

**Au 1<sup>er</sup> mars 2019, toutes les entreprises de plus de 1000 salariés du Groupe ont publié leur note globale de 2018 sur leur site internet, puis au 1<sup>er</sup> septembre 2019, les entreprises de plus de 250 salariés.**

**La totalité des entreprises de 50 salariés et plus ont calculé et publié l'index de l'égalité professionnelle au 1<sup>er</sup> mars 2020.**

**Avec un score < 75 points**, les entreprises doivent intégrer des mesures correctives et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de **mesures de rattrapage salarial dans le cadre de leur négociation (annuelle) sur l'égalité professionnelle**, et à défaut d'accord, l'employeur doit arrêter des mesures unilatérales.

Les entreprises qui n'ont pas atteint l'objectif de 75 points ont **3 ans pour se mettre en conformité sous peine de pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la MS au maximum** (le délai de 3 ans court à partir du moment où la note globale tombe en-dessous de 75 points).

**La pénalité financière s'applique aussi en cas de non-publication de l'index.**

⇒ **A partir du 1<sup>er</sup> mars 2022 (du 1/03/2023 pour les moins de 250 sal), seules seront pénalisées les entreprises qui auront obtenu pendant 3 ans d'affilée un score inférieur à 75 points, ou qui n'auront pas mis en place de mesures de rattrapage salarial (avec la possibilité d'un délai suppl d'1 an).**

**Les scores obtenus par les Caisses Régionales en mars 2020 (au titre de 2019) s'étalent entre 78 et 91 points.**

**Dans le Groupe, aucune entreprise n'a obtenu de score inférieur à 78 points.**

## Aidants familiaux : Point sur les aidants familiaux et le don de jours de repos au sein de l'UDSG

### 1. Les congés pris par les aidants familiaux en 2019



Dispositif	Nombre de bénéficiaires en 2019
Congé de proche aidant	8
Congé de présence parentale	6
Congé de solidarité familiale (anciennement : <i>de soutien familial</i> )	0

L'art. 43-2 c. de l'ANG, repris par l'accord Groupe Diversité (art. 8), permet aux bénéficiaires de ces congés d'être rémunérés par l'entreprise durant une **période de 2 mois à demi-traitement sous déduction des allocations journalières qu'ils peuvent éventuellement percevoir** (notamment au titre du congé de solidarité familiale et du congé de présence parentale).

Et en 2019, **57 collaborateurs ont pris une journée d'absence rémunérée** (issue de l'accord Groupe Diversité) pour effectuer des démarches administratives ou des examens médicaux en faveur du proche aidé (*en application de l'art. 7.4 de l'avenant du 24/06/2015*).

### 2. Le don de jours de repos en 2019

Outre l'accord Diversité Groupe (avenant du 24/06/2018) et l'accord UES du 18/01/2018 sur le don de jours (pour GMA et G2S), 3 entreprises de l'UDSG ont conclu un accord sur le don de jours de congés (GGE, GLB et GRAA) et 4 autres (GCA, GNE, GMED et GOC) ont pris des **dispositions spécifiques par note de service**, en déclinaison de l'accord Groupe.

Si toutes limitent le nombre de jours que peuvent demander les salariés aidants et ont créé un fonds spécial pour recueillir les dons des salariés, les modalités sont très diverses d'une entreprise à l'autre.

Ex : liste exhaustive des jours pouvant être donnés, certaines imposant d'avoir liquidé tous ses droits à congés avant de pouvoir faire appel au dispositif.

A noter que l'accord UES prévoit un abondement par l'employeur des jours donnés (10% des dons par campagne), non comptabilisés dans le plafond du fonds (limité à 40 jours).

En 2019, **4 entreprises de l'UDSG** ont organisé des campagnes de dons de jours pour un total de 116 jours donnés (ou épargnés) : à GPVL, GNE et GLB, GCM.



## Actualités juridiques relatives au congé de proche aidant

Suite à la publication du décret n°2020-1208 du 1<sup>er</sup> octobre 2020, le congé de proche aidant est désormais indemnisé. En effet, ce décret prévoit le versement d'une allocation journalière de proche aidant pour tout salarié qui bénéficie du congé y afférent.

Le montant de cette allocation est identique à celle versée aux salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale. Ainsi, elle s'élève à 48,83€ par jour pour le salarié en couple et 52,08€ pour un salarié seul. Le texte prévoit que le versement de cette indemnité ne peut excéder 22 jours par mois, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.

En outre, l'avenant à l'accord diversité du 24 juin 2015 stipule que les salariés jouissant d'un congé pour événements familiaux (à savoir proche aidant, présence parentale et soutien familial) ont droit, à condition de produire un justificatif et pour une période globale de deux mois maximum, à une indemnité au moins égale à la moitié du salaire qu'ils auraient perçu en travaillant, déduction faite des allocations.

Les salarié en congé proche aidant de l'UDSG pourront donc bénéficier aussi bien des allocations de ce congé versées par la CAF que du salaire à demi traitement versé par leur entreprise.

Par ailleurs, depuis la loi du 13 février 2018 n°2018-84, les salariés peuvent céder des jours de repos au profit des salariés proches aidants. Le dispositif de don de jours étant ainsi ouvert à ces derniers.



# Un constat : en 8 ans, l'emploi des personnes handicapées a beaucoup progressé à

## Groupama

La 24ème Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées se déroulera du 16 au 22 novembre 2020.

L'accord à durée indéterminée du 10/02/2010 et les 3 Plans d'actions triennaux successifs ont permis de soutenir et développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises Groupama du périmètre UDSG :

Le nombre de salariés en situation de handicap a plus que doublé en 9 ans (période 2010-2019), avec :

**346 CDI et 59 CDD au 30/09/2010 et 781 CDI et 20 CDD au 31/12/2019**

### En 2010 :

les non cadres représentaient 78% des personnes en situation de handicap et les cadres, 22%, **et respectivement 73% et 27% aujourd'hui**

- ✓ 67% de l'effectif concerné était en classe 2 et 3 (& 19% en classe 5). **Aujourd'hui, 52% de l'effectif de salariés handicapés est en classe 3, et 21% en classe 5**
- ✓ Parmi les familles de métiers toujours bien représentées, les familles « Commercial » : **37,8% de l'effectif de salariés handicapés** (/ 23% en 2010) et « Gestion des contrats et services » : **29,1%** (32% en 2010), Par contre, sont en baisse constante : les « Moyens Généraux » : **9,1%** (/ 18% en 2010), alors que la famille « Système d'information » est en légère hausse : **6,9% aujourd'hui** (/5% en 2010).

Parallèlement, le taux moyen global Agefiph au sein de l'UDSG est passé de 2,71% en 2010 à 6,25% en 2019 (en 2010, 2 entreprises avaient atteint les 6% avec une contribution à 0 ; elles sont **8 aujourd'hui**).

# 1. L'emploi des personnes handicapées à Groupama : Périmètre UDSG / données chiffrées

## Handicap : les effectifs au 31/12/2019

- Au 31/12/2019 : 801 salariés étaient reconnus comme travailleurs handicapés au sein de l'UDSG (822 en 2018)

### LES EFFECTIFS CDI

- 781 salariés reconnus handicapés étaient titulaires d'un CDI au 31/12/2019 (792 en 2018)  
dont 65% de femmes (64% en 2018) et 35% d'hommes (36% en 2018)

**Une majorité de non cadres  
(73% en 2019)**

	Femmes	Hommes	Total
Non cadres	81%	57%	73%
Cadres	19%	43%	27%

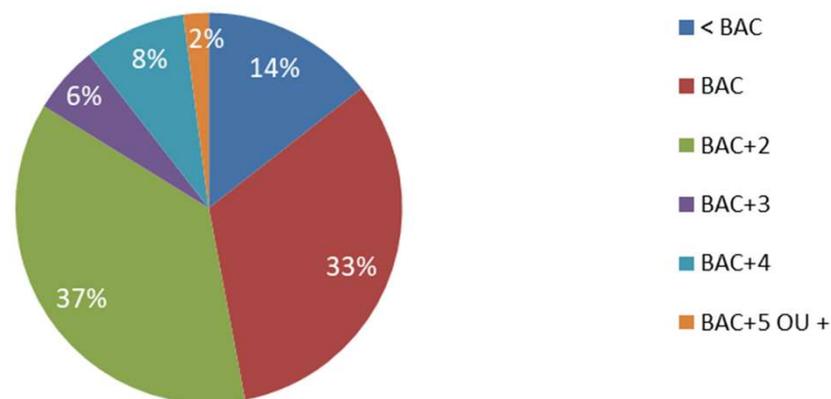
- 73% sont à temps complet et 27% à temps partiel (dont 85% de femmes)
- **Répartition par classe :**
  - une forte représentation des TH en classe 3 et, dans une moindre mesure, au sein de la classe 5.
  - **2 classes sont en augmentation en 2019/2018 : la classe 4 (+ 4 collab) et cl.5 (+ 4 collab.)**

# Handicap : les effectifs CDI au 31/12/2019

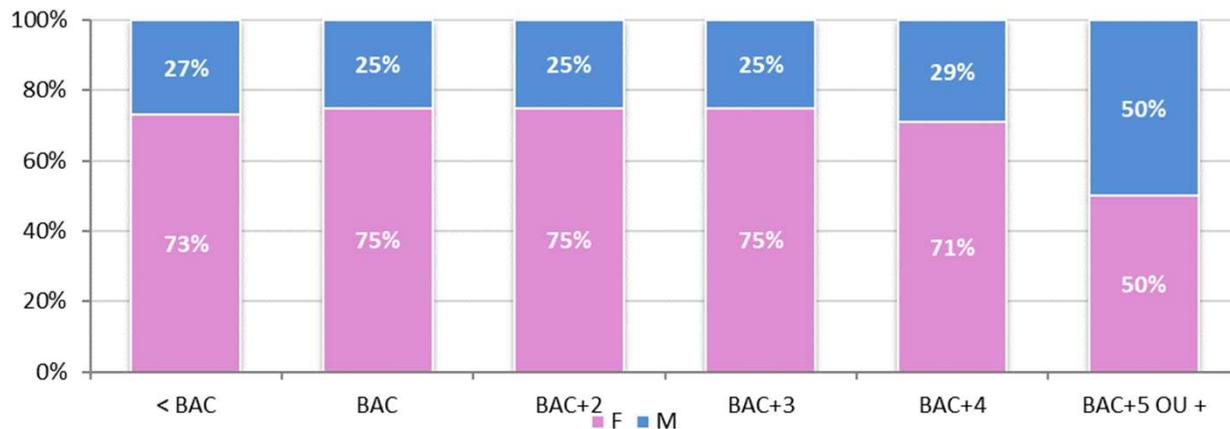
➤ Un niveau de formation initiale assez faible\*

En 2019, 47% de l'effectif a un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat

Répartition des effectifs de salariés handicapés par niveau d'étude



Ventilation hommes/femmes par niveau de formation



# Handicap : les effectifs CDI au 31/12/2019

➤ **Répartition par familles de métier Groupe** : les personnes reconnues salariés handicapés occupent principalement les familles « Commercial », « Gestion des contrats et services » et dans une moindre mesure, « Moyens généraux et logistique » et « Système d'information ».

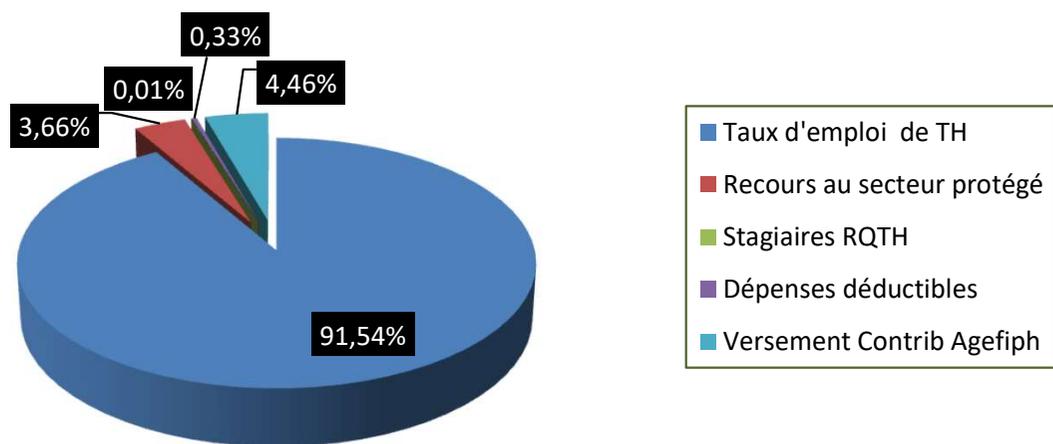
Commercial	37,8%
Comptabilité & reporting	3,1%
Communication Information	0,0%
Contrôle technique et prévention	0,8%
Gestion des contrats & services	29,1%
Gestion des risques & Pilotage	3,7%
Gestion finance & banque	0,4%
Juridique	0,1%
Marketing	0,6%
Moyens généraux et logistique	9,1%
Réassurance	0,0%
Ressources Humaines	2,7%
Secrétariat et assistantat	3,8%
Système d'information	6,9%
Technique assurance & services	1,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

➤ **Les recrutements en 2019** : 41 salariés déclarés handicapés ont été recrutés au sein des entreprises de l'UDSG (41 en 2018) : **19 CDI et 22 CDD**, dont 76% de femmes et 24% d'hommes.

# L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à travers la DOETH 2020 / Synthèse des déclarations (périmètre UDSG)

Période du 1er janvier au 31 décembre 2019

Déclarations Agefiph 2020 - Entreprises de l'UDSG  
Répartition des modalités de réponse à l'obligation



A titre comparatif, la contribution Agefiph versée en 2011 pour l'UDSG représentait 32% du total, contre un peu moins de 4,50 % aujourd'hui

# La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

## A compter du 1/01/2020...

<p><b>Déclaration de l'effectif de travailleurs handicapés (DOETH) par tous les employeurs, au niveau « entreprise »</b> (et non plus « établissement).</p> <p>La DOETH reste à communiquer au CSE sans la liste nominative des bénéficiaires.</p>	<p><b>A compter du 1/01/2020, les entreprises de moins de 20 salariés, devront également déclarer, dans leur DSN, leurs efforts en faveur des TH</b> (mais sans être soumises à l'obligation d'emploi de 6%)</p>
<p><b>Taux de l'obligation d'emploi : 6% révisables tous les 5 ans</b></p> <p>Effectif annuel calculé selon les règles de la Sécurité sociale (loi Pacte), d'après la moyenne annuelle du nombre de personnes employées chaque mois de l'année civile précédente. (tous types de contrats pris en compte : stagiaires, CDD, alternants...)</p>	<p>Le seuil minimal de 6% pourra évoluer tous les 5 ans en fonction de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et de leur situation sur le marché du travail</p>
<p>Les 2 façons d'atteindre le quota de TH seront désormais : <b>en priorité, l'emploi direct de personnes en situation de handicap et l'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés</b></p>	<p>A défaut d'atteindre le quota de 6%, les entreprises de 20 salariés et plus paieront une contribution annuelle <u>pour chaque bénéficiaire manquant</u>.</p>
<p><b>Et à défaut (si taux insuffisant), paiement d'une contribution annuelle à l'Agefiph. A compter de 2021, la contribution sera recouvrée par la MSA et par l'Urssaf.</b></p>	<p>Le barème de calcul comporte <b>3 tranches</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-400 fois le Smic horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés</li> <li>-500 fois le Smic horaire brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés</li> <li>-600 fois le Smic horaire brut à partir de 750 salariés.</li> </ul>
<p><b>Déclaration de l'obligation d'emploi via la DSN</b></p> <p>Les informations nécessaires seront intégrées dans les DSN dès 2020</p>	<p>1<sup>ère</sup> déclaration via la DSN <b>en février 2021 (N+1) pour la contribution due au titre de 2020 (N)</b>. La contribution des entreprises n'ayant pas atteint le taux de 6% sera à <b>payer en février 2021 (N+1)</b>.</p>
<p><b>Prise en compte à part entière dans les bénéficiaires des stagiaires, des personnes handicapées en PMSMP</b> (période de mise en situation en milieu professionnel) et des intérimaires mis à disposition par l'ETT</p>	<p>Au titre des difficultés particulières de maintien dans l'emploi, <b>les TH de 50 ans et plus compteront pour 1,5 unité</b></p>
<p><b>3 catégories de dépenses peuvent être déduites de la contribution annuelle</b> : -les dépenses supportées directement par l'entreprise : contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des ESAT ou des travailleurs indépendants handicapés</p> <p>-les dépenses déductibles (pour travaux, maintien dans l'emploi, accompagnement), dans la limite de 10% du montant de la contribution annuelle</p> <p>-les dépenses liées au nombre de salariés exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Entités Groupama non concernées)</p>	<p><b>La sous-traitance n'alimentera plus le taux d'emploi mais devient une dépense déductible de la contribution</b> : la part déductible représentera 30% du coût de la main-d'œuvre HT (montant communiqué chaque année à l'entreprise par les EA et les ESAT).</p> <p>Si taux d'emploi de TH &lt; 3%, le montant déductible au titre de la sous-traitance ne pourra pas excéder 50% du montant de la contribution.</p> <p>Si taux d'emploi de TH ≥ 3%, cette limite sera portée à 75% du montant de la contribution.</p>
<p><b>Pour les entreprises qui, pendant 4 ans consécutifs, n'ont pas employé de TH, ni conclu de contrat avec des EA ou des ESAT ou des travailleurs indépendants handicapés, ou qui n'ont pas conclu d'accord agréé, paiement d'une sur-contribution.</b></p>	<p><b>Sur-contribution égale à 1 500 fois le Smic Horaire brut par bénéficiaire manquant</b>, quel que soit l'effectif de l'entreprise, <b>SAUF</b> si l'entreprise conclut un montant minimum de contrats de sous-traitance, supérieur, sur 4 ans, à 600 fois le Smic horaire brut.</p>
<p>Mesures transitoires entre le 1/01/2020 et le 31/12/2024 : modulation possible de la contribution</p>	<p>Des modalités spécifiques de calcul sont destinées à atténuer la hausse de la contribution qui résultera du nouveau calcul.</p>

Source : loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5/09/2018 et ses décrets d'application

En 2019, le taux effectif moyen de TH (càd hors sous-traitance et stagiaires) est de 4,68% pour les entreprises de l'UDSG (et 4,34% pour le Groupe).  
(Source DOETH 2019)

## Synthèse des DOETH 2020 (UDSG)

- 8 entreprises (sur les 14 recensées) ont atteint ou dépassé leur obligation d'emploi en 2019 (6% de travailleurs handicapés) : **leur contribution est à 0** (GMED, GCA, GCM, GLB, GOC, GRAA, GPVL et GOI)
- Toutes les entreprises de l'UDSG ont employé des salariés handicapés en 2019, mais le recours aux contrats de sous-traitance (ESAT, EA) est en baisse : 27 UB en 2019 contre 37 UB en 2018 & 41 en 2017 Le recours aux stagiaires handicapés est également en baisse : 0,18 UB en 2019 (3 entreprises concernées) contre 0,10 UB en 2018 & 0,21 UB en 2017.
- Le **taux moyen d'emploi des TH** (y compris stagiaires et contrats de sous-traitance) progresse légèrement mais régulièrement : **6,25% en 2019** contre 6,21 % en 2018 & 5,58% en 2017 (/3,45 % en 2012 ) **et 4,68% en emploi direct.**

Ce taux s'établit respectivement à **5,77 % (Groupe)** en 2019 et à **4,5 %** pour la Branche Assurances en 2019.

**L'emploi des personnes handicapées toujours en progression soutenue ...**

Sur l'année 2019, on constate (déclarations Agefiph 2020) :

- une progression régulière du nombre de travailleurs handicapés : **808 salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (contre 779 en 2018) - **pour une obligation d'emploi théorique de 1 030 salariés handicapés en 2019.**
- et corrélativement, que le montant des contributions versées à l'Agefiph a augmenté (**+76 239,88 € sur un an**) : il s'établit ainsi à **333 262,56€ en 2019** (contre 257 022€ en 2018).

## Synthèse des DOETH 2020(UDSG)

Période du 1er janvier au 31 décembre 2019 – Périmètre UDSG :  
des contributions AGEFIPH en baisse constante...

Effectif 2019	Nbre théo de bénéficiaires en 2019	Nbre de bénéficiaires employés en 2019	Contrats de sous-traitance 2018 (en unités bénéf)	Stagiaires de la FP en 2018 (en unités bénéf)	Bénéficiaires manquants (après minoration)	Montant contribution versée en 2018	Taux d'emploi handicapés (*)
17 276	1 030	808*	27,99	0,18	58,88	333 262,56€	6,25%

\* Et 837 bénéficiaires de l'obligation d'emploi avec les contrats de sous-traitance et les stagiaires de la FP

### L'alternance des personnes en situation de handicap dans les entreprises de l'UDSG

... un objectif de progrès...

- **En 2019**, les entreprises de 250 salariés et plus qui n'avaient pas atteint le seuil de 5% d'alternants (et 4% auparavant// un effectif annuel moyen), y compris avec des alternants en situation de handicap, sont redevables d'un malus, la « contribution supplémentaire à l'apprentissage » (CSA) : la taxe additionnelle à l'apprentissage, versée en 2020
- **Des efforts en progression puisqu'en 2019, 6 entreprises de l'UDSG** (GCA, GCM, GRAA GLB, GGE et GPVL) **ont recruté au moins 1 alternant en situation de handicap**, (dont 2 à GGE et 3 à GPVL), ce qui porte à 8, **le nombre d'alternants en situation de handicap** (contre 7 en 2018). Cela représente en 2019, **0,8% de l'objectif d'accueil de 1% d'alternants handicapés** fixé par l'avenant du 24 juin 2015 à l'accord Groupe Diversité, par rapport à l'ensemble des alternants du Groupe.

51

# Les impacts de la réforme de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap sur les entreprises de l'UDSG

- Ainsi, les efforts des entreprises vont devoir porter **dès 2020** :
  - ✓ **sur l'emploi direct** de travailleurs en situation de handicap (le recrutement et les RQTH de salariés en poste)
  - ✓ **sur le recours aux EA ou ESAT** : contrats de fourniture, de sous-traitance, de prestations de services ou de portage salarial : la contribution sera minorée à hauteur de 30% du coût de la main-d'œuvre HT
    - Le périmètre « Achat » de G2S conduit actuellement une démarche auprès des entités du groupe (GMA, Caisses régionales et filiales France) afin d'avoir une vision exhaustive des opportunités sur le secteur protégé (EA et ESAT) et pour déterminer les actions les plus pertinentes.
  - ✓ **et sur les dépenses déductibles** (montant plafonné à 10% du montant de la contribution annuelle brute)  
avec 3 types de dépenses possibles : la réalisation de diagnostics et de travaux d'accessibilité des locaux ; le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle (hors dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières) ; les prestations d'accompagnement aux actions de sensibilisation et de formation des bénéficiaires, délivrées par des organismes extérieurs.
- **Dès 2021, la déclaration d'emploi ne se fera plus via la DOETH mais via la DSN**, sauf pour les dépenses déductibles et de sous-traitance qui feront l'objet d'une déclaration annuelle : les DSN vont intégrer les nouvelles données relatives aux TH
  - = *déclarations mensuelles en DSN dès 2020 et 1<sup>ère</sup> déclaration annuelle globale de l'OETH effectuée sur la DSN en février 2021 au titre de l'année 2020 + paiement de la contribution aux URSSAF/MSA en février/mars 2021, pour reversement à l'AGEFIPH.*
- Le calcul et le recouvrement de la contribution seront réalisés **par l'URSSAF et les MSA** (et non plus par l'AGEFIPH).

## Les impacts de la réforme de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap sur les entreprises de l'UDSG

Avec les nouvelles règles de calcul de l'OETH, et malgré les dispositions transitoires\*, le montant de la contribution risque d'augmenter significativement dans les entreprises à partir de 2021 du fait :

- **de la modification de l'effectif d'assujettissement** (*effectif comptabilisé en moyenne annuelle et non au 31/12, prise en compte des temps partiels au prorata de la durée de travail...*),
- **des modalités de décompte des bénéficiaires de l'OETH** (*tous types de contrats à prendre en compte dont stagiaires, alternants, intérimaires...*),
- **de la suppression des minorations** (*seuls, les TH de 50 ans et plus compteront pour 1,5 unité bénéficiaire*).

Or, dans les entreprises de l'UDSG, on constate que :

- **Pour 2019, le taux moyen d'emploi direct** (selon l'ancien calcul), même s'il est en progression d'année en année, **se situe autour de 4,68%** (et 4,34% pour le Groupe)
- **Le recours à la sous-traitance est en diminution constante** (27 UB en 2019 contre 37 UB en 2018, 49 en 2016 et... 63 UB en 2014)
- **L'emploi de stagiaires en situation de handicap également** (0,18 UB en 2019, contre 0,10 UB en 2018, et 2 UB en 2014)

**Les entreprises de l'UDSG devront s'engager a minima sur les deux premiers domaines.** Par ailleurs, l'application du plan triennal sur le handicap se poursuit.

(\*) Pour pouvoir amortir la hausse de la contribution et laisser aux entreprises le temps de réagir, le législateur a prévu des **mesures transitoires entre le 1/01/2020 et le 31/12/2024 pour le calcul de la contribution** (par rapport à la contribution de l'année précédente, l'augmentation de la contribution sera écrêtée d'abord en 2020 puis de 2021 à 2024, selon un taux dégressif).

## 4. Orientations de la Commission dans le cadre des travaux sur la GPEC Groupe

➤ **Contexte Groupe en matière de développement, d'adaptation et de maintien des compétences :**

Dès 1999, constitution, d'une Commission de l'Emploi, de la Formation et des Compétences (CEFC) devenue la Commission de Suivi et d'Evolution de l'Emploi (CS2E)

En 2016, signature de l'accord relatif à la Formation tout au long de la vie professionnelle du 21 juin 2016 au niveau du Groupe en lien avec une succession de réformes de la formation professionnelle (2009, 2014 et 2018)

Ces dernières années, de fréquents échanges avec les partenaires sociaux sur les grandes tendances de l'évolution de l'emploi, des métiers et la gestion de l'employabilité.

2019, année de réexamen de l'accord sur la Formation : proposition d'étendre l'accord à un volet GPEC et de mener ces travaux en lien avec la CSEE sur le périmètre UDSG.

**Les travaux en Commission de Dialogue Social ont débuté en septembre 2019 avec une présentation de l'Observatoire des Métiers de l'Assurance. La CDS s'est réunie par la suite à 8 reprises entre 2019 et le 9 octobre 2020. L'accord est actuellement ouvert à la signature.**

# Les GRANDES THEMATIQUES DE DU PROJET D'ACCORD DE GPEC GROUPE

## Thème n°1

Définition du contenu de  
l'analyse prospective des  
métiers

## Thème n°2

Intégration/Emploi

## Thème n°3

Formation Professionnelle et  
Compétences

## Thème n°4

Développement professionnel

## Points clés GPEC Groupe

1. **L'analyse prospective** pour une identification « macro » des principales tendances d'évolution des métiers et des compétences à horizon de 3 ans.

### **Production d'un rapport GPEC Groupe**

- **objectifs** : disposer d'une vision transverse, partager les problématiques communes sur les emplois/compétences, et imaginer les futurs possibles
- outil de pilotage établi pour une durée de 3 ans
- 3 types d'informations dans le rapport : les facteurs externes et internes qui vont impacter le Groupe dans les 3 ans, les principaux impacts potentiels sur nos activités et organisations, les impacts majeurs sur les métiers et compétences

## 2. Répondre aux besoins de compétences du Groupe

### **Expérience candidat**

- des principes de recrutement communs reflète des valeurs du Groupe et des outils Groupe ( Groupama Gan recrute, les réseaux sociaux, jobmeetings)
- des pratiques de recrutement adaptées à nos enjeux / nouvelles compétences et nouveaux métiers

### **Expérience collaborateur**

- des pratiques clés d'intégration
- un recours accru aux dispositifs de l'alternance/ stages

# Refonte de la Nomenclature des Métiers de l'Assurance (OEMA)

## ➤ *Pourquoi et comment une nouvelle nomenclature ?*

- les sociétés d'assurances connaissent depuis quelques années une profonde évolution de leur organisation, des postes de travail, de leurs compétences,
- Elaborée en 2012, l'actuelle nomenclature des métiers ne reflète pas l'entrée du secteur dans l'ère digitale
- Ce constat a conduit le Conseil d'administration paritaire de l'Observatoire à décider la révision du référentiel RH des métiers de l'assurance
- Un GT constitué d'entreprises représentatives des salariés de la branche a ainsi planché sur cette refonte :
  - ❑ *définition de la nouvelle structure de la nomenclature*
  - ❑ *production des fiches de la nouvelle nomenclature*

La nomenclature des métiers agrège les presque 150 000 postes de la branche dans un nombre réduit de catégories les plus homogènes possibles.

Ces travaux sont en voie de finalisation, la nouvelle nomenclature devant entrer en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021.