



ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS UES SWISS LIFE – ANNEE 2023-2024

A l'issue de la négociation obligatoire prévue aux articles L. 2242-20 et suivants du Code du Travail il a été convenu ce qui suit entre :

ENTRE :

les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale (UES) Swiss Life :

- SwissLife France, société anonyme dont le siège social est situé 7, rue Belgrand à Levallois-Perret (92 300),
- SwissLife Assurance et Patrimoine, société anonyme dont le siège social est situé 7, rue Belgrand à Levallois-Perret (92 300),
- SwissLife Prévoyance et Santé, société anonyme dont le siège social est situé 7, rue Belgrand à Levallois-Perret (92 300),
- SwissLife Assurances de Biens, société anonyme dont le siège social est situé 7, rue Belgrand à Levallois-Perret (92 300),
- SwissLife Assurances retraite, société anonyme dont le siège social est situé 7, rue Belgrand à Levallois-Perret (92 300),

représentées par Monsieur ■■■, Directeur Général SwissLife France et Madame ■■■, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilités,

d'une part,

et

les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SwissLife dûment habilitées

d'autre part.

PREAMBULE

L'accord GPEC du 16 mai 2017 a posé les bases méthodologiques d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de Swiss Life. La mise en œuvre de l'accord a permis de :

- Créer une GPEC au sein de l'entreprise
- Créer un nouveau répertoire des fonctions et un nouveau référentiel de compétences
- D'adapter la politique de recrutement aux orientations qualitatives et quantitatives des besoins de l'entreprise et mettre en place une politique intégration
- Définir une charte de mobilité
- Former tout au long de la vie professionnelle

Le présent accord poursuit la démarche initiée en 2017 qui a posé les fondements de la GEPP d'entreprise.

La GEPP chez Swiss Life, comme dans le secteur de l'assurance, s'inscrit sur un temps long et continu. Elle est dynamique et évolutive, elle permet d'accompagner la stratégie du groupe.

Par cet accord, Swiss Life entend donner une meilleure visibilité sur les conséquences du plan stratégique 2022-2024, sur les besoins en ressources et en compétences humaines au cours des trois prochaines années. La démarche vise à tirer de cette visibilité accrue des orientations en termes de recrutement, de formation et de développement des compétences pour accompagner les évolutions professionnelles nécessaires au développement de l'entreprise et favoriser l'employabilité des salariés.

1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés composant l'UES Swiss Life, à l'exclusion des cadres dirigeants.

2 Les enjeux

Swiss Life, comme l'ensemble des sociétés d'assurances, est particulièrement concernée par l'évolution des normes de régulation du marché, par l'innovation, par les mutations technologiques et en particulier par les enjeux sociétaux et culturels liés à la digitalisation des activités et des métiers.

Ces évolutions nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés. A la spécialisation métier s'ajoute le besoin en compétences transversales, en capacité d'innovation et en créativité, face à des changements rapides et multiples. Dans un marché du travail lui-même en forte évolution, l'adaptation en continu des compétences des salariés en place et l'attractivité des métiers de l'assurance constituent des défis majeurs pour l'avenir du secteur et de Swiss Life.

3 Le référentiel de fonctions

3.1 Référentiel Swiss Life

La démarche GEPP s'appuie sur une cartographie des fonctions en vigueur depuis 2019 ; chaque salarié est rattaché à une seule fonction.

À titre indicatif, à fin 2022, les fonctions sont au nombre de 161. Les fonctions sont classées par famille métiers ; elles peuvent être spécifiques à une famille métiers ou communes à plusieurs.

L'entreprise actualise ce référentiel autant que de besoin par la création, la modification, ou la suppression de fiches fonction.

Des fiches fonctions spécifiques seront créées pour les alternants, dont l'embauche constitue un axe majeur du présent accord¹.

Ces évolutions sont présentées annuellement en commission emploi formation.

3.2 Référentiel Branche

Swiss Life anticipe les évolutions en suivant les travaux et études produits par la branche, notamment par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (l'OEMA) dont les informations sont mobilisées pour anticiper les évolutions des métiers et des besoins en compétence dans l'assurance.

Chaque année l'OEMA :

- Actualise le ROFA/ROMA
- Produit un baromètre prospectif à 5 ans
- Réalise des études thématiques

4 Les acteurs de la GEPP dans l'entreprise

L'accélération des transformations métiers et organisationnelles nécessite d'impliquer un certain nombre d'acteurs pour renforcer la proactivité et l'adaptation nécessaire.

Une coordination entre tous les acteurs permettra d'anticiper les évolutions pressenties.

4.1 La direction de l'entreprise

Elle définit la stratégie de l'entreprise, détermine une organisation de travail permettant d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, analyse les besoins et décide des ressources nécessaires.

Elle met en place les méthodes d'évaluation des performances professionnelles et des compétences de ses salariés, assure leur évolution et leur adaptation à leur emploi et les aide à conserver leur valeur professionnelle.

¹ Cf : chapitre politique jeunes.

4.2 Les acteurs RH

4.2.1 Les HRCP

Dans le cadre de la GEPP, ils accompagnent les changements et projets impactant les ressources humaines. Ils s'assurent de la compréhension du « Pourquoi changer » et travaillent sur le « Comment » afin de faciliter l'appropriation. Ils accompagnent et participent au développement de l'employabilité des collaborateurs en identifiant les axes de développement des compétences dans un souci d'évolution des « expertises ». Ils élaborent et analysent les moyens à mettre en œuvre pour adapter les ressources aux besoins du business. Enfin, ils pilotent les demandes de recrutements et les demandes de mobilité.

4.2.2 L'équipe politique jeune

Elle a pour principal objectif de mettre en œuvre des mesures pour attirer les talents au sein de Swiss Life ayant les compétences dont l'entreprise a et aura besoin dans les prochaines années eu égard aux analyses prospectives effectuées. Elle a également pour mission d'apporter un appui et un accompagnement de l'alternant et du stagiaire, tout au long de son parcours et de s'assurer du respect de l'exécution de son contrat. Elle met à disposition de l'alternant un livret d'accueil contenant l'ensemble des informations utiles à son intégration, ses droits liés à son statut mais également ses devoirs.

4.2.3 L'équipe formation

Elle a plus particulièrement vocation à construire des plans de développement des compétences individualisés, à court terme dans le cadre de la tenue de poste et du maintien dans l'emploi et, à plus long terme, dans le cadre du développement des compétences. Elle renseigne les salariés, HRCP et managers notamment sur les parcours de professionnalisation existants et, plus généralement, leur proposent des accompagnements adaptés et personnalisés en matière de formation.

4.2.4 Le comité mobilité

Le comité mobilité se réunit en présence de l'équipe Talent Acquisition, Talent Management, Politique Jeune et les HRCP. Il poursuit trois objectifs :

- Être force de proposition suite au comité ressources, aux entretiens de départ et aux entretiens annuels sur l'adéquation possible entre postes ouverts et collaborateurs internes souhaitant effectuer une mobilité y compris pour nos alternants ;
- Permettre un meilleur partage de l'information entre les différentes équipes précédemment citées concernant les collaborateurs intéressés par la mobilité ou dans un processus de mobilité ;
- Maintenir une collaboration transverse efficace entre ces équipes dans un objectif d'amélioration continue permettant d'ajuster nos processus de mobilité.

4.3 Les managers

Le manager est un acteur incontournable ; Il a la responsabilité d'identifier les besoins de son périmètre et s'assure de leur cohérence avec ceux de l'entreprise.

Les managers constituent le premier relais dans le processus d'acquisition et de développement des compétences des salariés. Ils sont les intermédiaires de la stratégie portée par l'entreprise. Les managers doivent à ce titre assurer l'information des salariés, l'identification des besoins de formation et l'acquisition des compétences nécessaires à la tenue du poste et au développement professionnel de chaque salarié.

Ils favorisent la mobilité professionnelle, en prenant appui sur la DRH y compris lors de réorganisation.

Dans son rôle de manager d'alternant, il veille à repérer des tuteurs potentiels. Les tuteurs, qu'il missionne, doivent disposer des compétences professionnelles et des qualités relationnelles et pédagogiques qui lui permettront d'être en mesure de transmettre un savoir-faire, un savoir-être et d'accompagner l'alternant.

Vis-à-vis de l'alternant, le manager a la responsabilité, en lien avec le tuteur, de s'assurer de son accueil et de sa bonne intégration au sein de l'équipe de travail. Au-delà, le manager est le responsable hiérarchique de l'alternant. Il le reçoit autant que de besoin en particulier pour l'accompagner sur son projet professionnel.

4.4 Les autres acteurs de la politique jeune

Le tuteur

La mission première du tuteur est d'incarner un référent pour l'alternant au sein de l'entreprise. Il accueille et facilite son intégration.

A ces fins, une formation « tutorat dans le cadre de l'alternance » est mise en place pour les tuteurs, qui ont également accès à un module de formation à distance sur la plateforme d'apprentissage pour réactiver leurs connaissances.

Il le suit, il l'accompagne, en lien avec son manager et la politique jeunes, dans l'élaboration de son projet professionnel. Il contribue à l'acquisition de ses compétences et aptitudes professionnelles, en lien avec le diplôme préparé, il organise son activité et lui transmet son savoir-faire. Il veille à son suivi en assurant la liaison avec son établissement de formation et en participant à l'évaluation des compétences acquises. Pendant toute la durée du contrat en alternance, afin d'accompagner l'alternant et de faciliter le développement de ses compétences au travail, le tuteur (ou le manager) réalise régulièrement des entretiens de suivi portant sur l'évaluation du professionnalisme et les aptitudes de l'alternant, telles que la capacité à travailler en équipe, la gestion du temps, l'autonomie, etc. Ces entretiens sont l'occasion d'échanges, notamment sur les réussites mais également les difficultés rencontrées. Le tuteur a également pour rôle d'accompagner l'alternant au-delà de son contrat en lui apportant tous les conseils nécessaires pour faciliter son intégration sur le marché du travail. Il a également la possibilité, en lien avec son manager, de recommander la candidature de l'alternant en fin de contrat sur les opportunités internes ou auprès de son réseau professionnel, par exemple par une lettre de recommandation, une mise en relation le cas échéant.

Au sein de la classe dédiée pour le SCV (article 5.2 infra), les tuteurs sont eux aussi interrogés, à raison de 2 questionnaires par an, pour suivre l'évolution des alternants sur les sujets suivants : niveau de satisfaction concernant l'apprentissage des compétences techniques, niveau de satisfaction concernant l'apprentissage des compétences clés, forces et axes d'amélioration identifiés, évaluation globale de l'alternant(e) (compétences techniques, comportementales, investissement, intégration, etc.) et plan d'actions à mettre en œuvre.

Le mentor

Le mentorat est un accompagnement volontaire apporté par un mentor, destiné à soutenir un jeune mentoré, en l'occurrence l'alternant, à différentes étapes de sa vie professionnelle chez Swiss Life. Au-delà de la belle expérience humaine que cela apporte, nous souhaitons créer ce nouveau réseau intergénérationnel afin que chacun puisse partager ses connaissances et s'enrichir.

4.5 Les salariés

Les salariés jouent un rôle déterminant dans leurs choix d'évolution professionnelle. Ils ont à leur disposition des outils tels que les offres de poste en ligne, un espace mobilité dédié sur la

plateforme d'apprentissage, les forums métiers, l, le comptoir digital (My Learning coffee), des opportunités de développement des compétences ainsi que les entretiens avec leurs managers et les acteurs de la Direction des Ressources Humaines. Les salariés sont acteurs de leur vie professionnelle et encouragés à se former volontairement.

4.6 Les représentants du personnel

Au-delà de leurs attributions légales en termes d'information sur la marche de l'entreprise, l'emploi et la formation, les instances représentatives et leurs commissions dédiées, notamment la commission emploi formation, ainsi que les organisations syndicales signataires, suivent et participent activement à la démarche de GEPP.

Ils sont tenus informés de la stratégie de l'entreprise en matière d'organisation, d'évolution des qualifications et d'évolution des métiers.

5 Les moyens d'accompagnement mis en place

5.1 Mesures générales

5.1.1 Une politique de mixité et de diversité

Pour répondre à ses ambitions de diversité et de mixité dans ses embauches, Swiss Life veille à retrouver dans sa politique de recrutement, toute population confondue, les priorités suivantes :

- Transmission intergénérationnelle
- Féminisation des profils
- Insertion des publics éloignés de l'emploi
- Handicap
- Recrutement d'étrangers

5.1.2 Les entretiens professionnels proposés

Chez Swiss Life trois entretiens sont organisés chaque année pour les salariés présents dans l'entreprise, dont les objectifs sont précisés ci-dessous :

- Entretien annuel d'évaluation : permet d'échanger sur les missions réalisées et à réaliser au regard du poste
- Entretien individuel de suivi de la charge de travail : permet d'échanger sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, et sur la charge de travail
- Entretien professionnel permet de se projeter avec son collaborateur dans l'avenir de construire un plan d'accompagnement personnalisé en réponse à l'atteinte des compétences requises au regard du poste occupé, des perspectives d'évolutions professionnelles et projets identifiés.

L'entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il est systématiquement proposé au salarié et organisé :

- Tous les ans selon le cycle annuel RH
- Ou après une reprise d'activité consécutive à :
 - Un congé maternité ou un congé d'adoption
 - Un congé parental d'éducation
 - Un congé proche aidant
 - Une période de mobilité volontaire sécurisée

- Un congé de solidarité familiale
- Un congé sabbatique
- Une période d'activité à temps partiel
- Un arrêt longue maladie
- Un mandat syndical

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ou lors :

- de la reconnaissance RQTH
- ou de l'obtention d'un titre ou diplôme inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP)

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de l'entreprise et conforme à la trame recommandée par la branche et aux dispositions légales.

Au sein de Swiss Life l'entretien professionnel porte sur les sujets suivants :

- Bilan professionnel des 12 derniers mois
- Projet professionnel / perspectives professionnelles du collaborateur
- Plan d'accompagnement / compétences à renforcer
- Plan d'accompagnement / hors formation
- Plan d'accompagnement / actions de formation

Les besoins ainsi identifiés doivent faire l'objet, dans la mesure du possible, de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique de GEPP au sein de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences du compte personnel de formation.

S'agissant de l'état des lieux récapitulatif, programmé tous les six ans, il est formalisé de la même manière que l'entretien professionnel.

Le bilan, effectué tous les 6 ans, est un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Fait dans l'objectif d'assurer l'employabilité des salariés, il permet de vérifier que chaque salarié a bénéficié :

- De 3 entretiens sur une période de 6 ans
- Et d'une formation non obligatoire « *toute action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires* »

Le bilan à 6 ans est l'occasion de dresser un état des lieux récapitulatif, partagé entre le salarié et son responsable sur les actions mises en place en termes de formation et d'évolution professionnelle.

Il permet de vérifier que les entretiens professionnels ont été réalisés et d'apprécier si le salarié a :

- Suivi une formation
- Acquis une certification par la formation ou par une VAE
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Ce bilan donne lieu à un document écrit pour chaque collaborateur signé (ou validé si digitalisé)

5.2 Mesures relatives à la politique jeunes

En proposant un enseignement à la fois théorique et pratique, l'alternance représente pour Swiss Life, un véritable levier d'insertion professionnelle. Ainsi, Swiss Life souhaite renouveler son ambition de faire de l'alternance, une voie d'excellence grâce à une expérience sur-mesure réussie et garant d'un système stratégique performant.

Swiss Life souhaite réaffirmer sa volonté d'en faire un levier principal pour nos recrutements notamment dans le cadre de notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mais également à travers notre responsabilité sociétale d'entreprise. L'entreprise est particulièrement vigilante à l'accueil de certains publics tels que les personnes éloignées de l'emploi. Nous veillons à développer constamment des partenariats externes en faveur de ces populations.

Ces mesures résident notamment à travers un soutien financier, grâce à une grille de rémunération plus attractive que le seuil légal et adaptée au profil de l'étudiant (classes, âges, nombre d'années d'études en alternance). Des mesures spécifiques ont également été mises en place pour nos écoles « cibles », identifiées en fonction des compétences dont nous aurons besoin dans les prochaines années et en prévision des départs en retraite (notamment sur nos métiers en transformation). Nous proposons des dispositifs adaptés en fonction des étapes de la vie de nos jeunes pour les aider à les vivre dans les meilleures conditions possibles.

A titre indicatif pour la campagne 2022, 88 postes ouverts et 41 renouvellements. Pour cela, Swiss Life participera à 15 forums en présentiel et distanciel. Des postes sont spécifiquement ouverts pour anticiper la pénurie de talents sur les métiers en transformation. De façon globale, Swiss Life tend à accueillir des alternants sur tous les niveaux de diplômes et titres préparés, du niveau V au niveau I. Cette ambition est mise en œuvre sur l'ensemble de nos métiers y compris la distribution. De nouvelles fiches fonctions seront établies pour chaque famille métiers.

5.2.1 Comment attirer nos talents ?

- Une grille de rémunération attractive, revue dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires
- Nouveaux partenariats écoles, en lien avec nos enjeux métiers :
Accompagnement de deux groupes d'étudiants de l'ESSEC dans le cadre de la validation de leur diplôme. Poursuivre et renforcer ce type d'initiatives nous permettra de gagner en visibilité et ainsi de fluidifier nos recrutements dans ces écoles cibles.
- Elargir nos champs d'actions via notre présence dans les collèges et lycées :
Développement de notre présence dans les collèges et lycées de France (et notamment les écoles implantées en milieux défavorisés) et développement du stage de 3ème, en favorisant la mixité des métiers
- Lancement de la Swiss Embassy : Réseau ambassadeurs d'une vingtaine de collaborateurs portant notre promesse employeur dans le but de promouvoir nos métiers et notre culture d'entreprise.

Afin d'attirer nos alternants, les actions de communication spécifiques sont mises en place pour renforcer la visibilité de Swiss Life (métiers, valeurs) : vidéos, sites dédiés, label reconnu par les jeunes.

5.2.2 Développer et retenir nos jeunes talents

Afin de fidéliser nos alternants, les dispositifs suivants sont proposés :

Egalité de traitement : application des accords collectifs, dont le télétravail responsable sans condition d'ancienneté.

Quelques particularités attachées aux alternants, tels que les jours de révision, entre 3 et 5 jours supplémentaires pour préparer leurs examens (le nombre de jours dépend de leur type de contrat) et une grille de rémunération spécifique.

L'animation de notre communauté alternants et stagiaires : celle a pour but de développer le sentiment d'appartenance « alternants / stagiaires » et « jeunes diplômés ».c Plusieurs évènements à thème sont organisés chaque année pour ces populations. L'objectif étant d'organiser 1 évènement par mois, en respectant la « thématique » de la saison (ateliers RH, la jonquille, brunchs et cocktail de fin d'année...);

Classe dédiée pour le SCV : La classe est composée de 14 apprentis répartis au sein des différents départements du SCV.

Les étudiants effectueront 2 missions d'un an en vie individuelle et vie collective. Cette action a été initiée dans le cadre de notre partenariat avec l'ESA et la formation « Expert en Ingénierie Patrimoniale » (titre niveau bac+5).

Les managers reçoivent à raison de 2 fois par an, un questionnaire de suivi de leurs alternants sur les thématiques suivantes : Niveau de satisfaction concernant l'apprentissage des compétences techniques, niveau de satisfaction concernant l'apprentissage des compétences clés, Forces et axes d'amélioration identifiés, Evaluation Globale de l'alternant(e) (compétences techniques, comportementales, investissement, intégration, etc.) et plan d'actions à mettre en œuvre ;

La rotation de ces alternants a été organisée en septembre entre les services de la vie individuelle et ceux de la vie collective.

Notre ambition est de développer ce concept de classe dédiée à d'autres Directions ; notamment vers les services clients, avec de nouveaux partenariats, grâce à nos écoles cibles en région dans le but de renforcer nos besoins en compétences.

5.2.3 L'expérimentation de l'alternance dans le réseau

Au regard des difficultés de recrutement de conseillers commerciaux dans le réseau, et de l'expérience acquise de l'alternance pour les filières administratives, il est convenu d'expérimenter le recrutement d'alternants dans le réseau.

Les objectifs poursuivis par cette expérimentation :

- Transmettre les savoirs de nos meilleurs conseillers commerciaux
- Former nos futurs conseillers commerciaux et créer un vivier
- Créer des vocations commerciales
- Anticiper les départs à la retraite

Les alternants suivront le stage d'habilitation obligatoire de manière échelonnée au regard des contraintes entreprises /écoles propres à chaque établissement.

Le tuteur sera choisi parmi les meilleurs commerciaux volontaires, il devra :

- Être exemplaire dans l'apprentissage de la méthode (conférencier et RDAe)
- Garantir la compréhension et l'utilisation des outils (CRM)
- Accompagner, transmettre, démontrer
- Former sur les techniques commerciales et produits assurantiels
- Transmettre la culture d'entreprise Swiss Life et les bons réflexes professionnels

Le tuteur devra assurer un accompagnement de 2 jours par semaine en moyenne ; il percevra un complément de frais de 120 euros par mois pendant toute la durée du contrat d'alternance et il bénéficiera de l'augmentation naturelle de la production assurée par son alternant.

L'alternant devra :

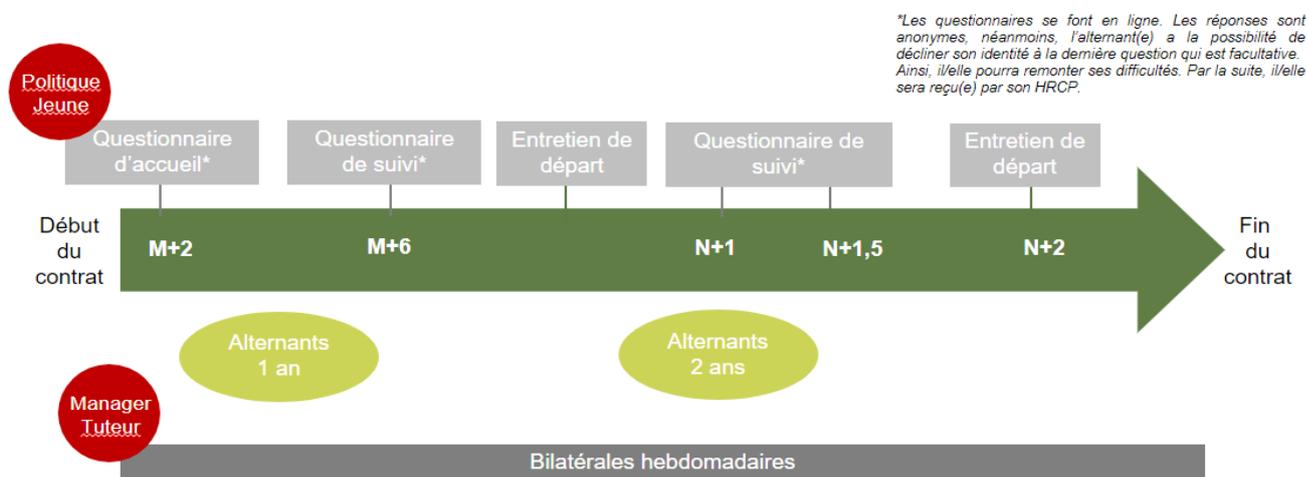
- Réaliser le stage d'habilitation

- Maîtriser le conférencier et le RDAe
- Être autonome sur la prospection
- Travailler en binôme avec son tuteur
- Réaliser des bilans et études retraite
- Être force de proposition,
- Prendre des recommandations
- Réaliser des CRA et remplir els CRM
- Être un accélérateur de business pour son tuteur
- Être un ambassadeur Swiss Life

La rémunération de l'alternant réseau est spécifique, elle est négociée en NAO commerciaux chaque année. Elle comprend : la rémunération de base fixée selon une grille propre aux alternants, une prime quadrimestrielle sous conditions d'atteinte de critères et de frais proratisés au temps de présence en entreprise.

5.2.4 Suivi des alternants

Suivi de l'alternance – Processus



5.2.5 La situation post alternance

Accompagnement de tous les alternants :

Swiss Life souhaite renforcer l'accompagnement de ses alternants sortants via l'organisation d'ateliers RH ; une journée dédiée à la conception du CV et de la lettre de motivation. Cette journée permet de préparer l'alternant sortant dans sa recherche d'emploi, avec par exemple, l'objectif de se préparer à un entretien d'embauche, découvrir les outils et méthodes de recherche d'emploi. Les équipes RH sensibilisées aux techniques de recrutement sont également mobilisées lors de cette journée.

Swiss Life s'engage à renforcer les mesures d'accompagnement des alternants sortants pour faire en sorte que cette expérience professionnelle soit avant tout une réussite. Les managers accompagnent leurs étudiants vers la sortie via des conseils personnalisés à travers un entretien spécifique et lettre de recommandation ;

L'alternant peut également soumettre à son tuteur ou son manager tout rapport ou mémoire sur les activités de l'entreprise pour une correction mais aussi pour des conseils personnalisés pour mener à bien la réponse à sa problématique.

Maintien du lien :

Face à un nouvel effet sociétal : le phénomène du recrutement « boomerang ». Le recrutement boomerang constitue une opportunité particulièrement intéressante, qui consiste à réaccueillir d'anciens collaborateurs de l'entreprise. L'essentiel étant donc de garder contact et de soigner la sortie de ces potentiels futurs collaborateurs.

En ce sens, nous avons pour ambition de créer et d'animer une nouvelle communauté dédiée aux « Alumnis ».

Celle-ci nous permettra de rester en contact avec nos jeunes, en leur diffusant nos actualités et nos offres et en partageant leurs profils en Comité Mobilité. L'objectif étant de « re » reconquérir ces jeunes diplômés plus expérimentés et déjà sensibilisés à notre environnement et nos valeurs.

Objectifs de transformation de CDD alternants en CDI

Swiss Life s'engage pour les exercices 2023 et 2024 à proposer un CDI ou un CDD à l'issue de l'alternance à hauteur de 20% par année d'alternants administratifs terminant leurs études ou issus du vivier d'alumnis.

Un taux spécifique de transformation sera proposé pour les alternants de la distribution, une fois le bilan réalisé de la période d'expérimentation.

Reprise d'ancienneté

Pour faciliter l'intégration d'alternants et de stagiaires Swiss Life, l'ancienneté correspondant à la durée du stage ou du contrat en alternance est reprise en intégralité, si l'embauche en CDI intervient dans les deux mois suivants la fin du stage ou de l'alternance.

Politique salariale

La grille de rémunération spécifique aux alternants est négociée chaque année en négociation annuelle obligatoire sur les salaires tant pour les alternants administratifs que commerciaux.

5.3 Mesures relatives à la politique seniors

L'amélioration du taux d'emploi des seniors est un enjeu majeur en termes de cohésion sociale, de croissance et de viabilité des systèmes de protection sociale.

Swiss Life ne peut renoncer à l'expérience et aux compétences de seniors. Elle doit anticiper les départs pour assurer la transmission des savoirs et des compétences qu'ils ont développées, notamment au regard des nombreux départs susceptibles d'intervenir d'ici 2024, départs dont le taux est très élevé dans certaines directions.

Les objectifs des présentes dispositions visent à l'égard des seniors à :

- Favoriser le maintien dans l'emploi
- Améliorer les conditions de travail
- Transmettre les savoirs
- Former et informer sur la retraite
- Proposer des aménagements de fin de carrière pour faciliter la transition entre vie active et retraite en respectant les choix de chacun.

5.3.1 Transmission des savoirs, formation et information

Transmission des savoirs

Dans le cadre de la transmission des savoirs et la prévention de la perte de compétences qui pourraient résulter de départs à la retraite, Swiss Life entend développer la formation en situation de travail (FEST) développée dans l'article 6-2 du présent accord.

Formation

Le stage de préparation à la retraite mis en place chez Swiss Life sera enrichi des nouvelles dispositions négociées dans le cadre du présent accord et positionné dans un délai qui permette à chaque futur retraité :

- De vérifier sa carrière professionnelle suffisamment en amont,
- De prendre connaissance des dispositifs proposés par l'entreprise pour être libre de son choix

Les futurs retraités pourront également être accompagnés par le service social de l'entreprise pour la constitution de leur dossier retraite.

D'autres formations seront proposées :

- Sensibiliser à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent
- Anticiper la retraite pour éviter les risques psycho sociaux
- Maintien de l'accès à la formation 7 speaking un an après le départ effectif à la retraite, pour leur permettre de développer leurs compétences linguistiques au regard de leur projet de vie.

Communication

La communication auprès des futurs retraités sera améliorée afin de faire connaître les moyens spécifiquement mis en place par Swiss Life :

- Numéros et interlocuteurs utiles (assistante sociale, B2V...)
- Incitation à utiliser les éventuels droits détenus au compte personnel de formation (CPF) avant le départ effectif à la retraite

5.3.2 Mesures visant à faciliter la transition professionnelle

Les présentes dispositions visent à apporter à Swiss Life une meilleure visibilité des départs à la retraite de ses salariés, afin de permettre une transmission des savoirs et d'anticiper les remplacements nécessaires, en prévoyant lorsque le poste le justifie une période de transition entre le salarié recruté et le futur retraité.

Les mesures proposées visent à proposer aux salariés des dispositifs d'accompagnement en tenant compte des possibilités et des choix de chacun.

A ce titre le salarié peut opter pour l'un des dispositifs suivants :

Le temps partiel de fin de carrière :

Ce dispositif est ouvert aux salariés seniors âgés de 59 ans² et plus qui souhaitent réduire leur temps de travail de 100% à 80% au cours de leur dernière année d'activité afin de faciliter la transition entre la vie active et la retraite et de mieux concilier activité professionnelle et aspirations personnelles.

² Au regard de la réglementation en vigueur au 1.1.2023

Pour en bénéficier, le salarié adressera à sa hiérarchie ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines, en respectant un délai de prévenance de 2 mois, sa demande de départ à la retraite en précisant son souhait de travailler à 80% au cours de l'année précédant ce départ. Le salarié devra également fournir, à l'appui de sa demande, un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein dans un délai maximum de 12 mois.

Si les règles légales et règlementaires relatives aux conditions de liquidation de la retraite à taux plein venaient à évoluer pendant la durée d'application du présent accord, le bénéfice du présent dispositif déjà mis en place au bénéfice d'un salarié serait prorogé jusqu'à l'atteinte du taux plein aux nouvelles conditions posées par la loi.

La répartition et les modalités de cette réduction d'activité seront à définir avec le manager en fonction des contraintes et des nécessités du service et en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

L'ensemble des collaborateurs concernés par ce dispositif bénéficieront :

- D'un calcul de l'assiette de leurs cotisations d'assurances retraite sur la base de leur rémunération brute correspondant à un temps plein
- D'une indemnité de fin de carrière calculée en fonction du salaire brut des 12 derniers mois précédant le passage à temps partiel.

Le bénéfice du temps partiel de fin de carrière sera formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié précisant notamment l'engagement de ce dernier de faire valoir ses droits à la retraite au terme du dispositif, les modalités d'organisation du travail à temps partiel et la rémunération octroyée au salarié.

La cessation progressive d'activité par utilisation du CET :

Les salariés de plus de 59 ans disposant d'un CET peuvent utiliser les droits qui y sont affectés afin de cesser, de manière progressive, leur activité.

L'utilisation du CET dans ce cadre devra faire l'objet d'une demande écrite déposée à la Direction des Ressources Humaines au moins 2 mois avant la date de début envisagée. Les modalités d'organisation de cette cessation progressive d'activité feront l'objet d'une concertation entre le salarié concerné, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

En complément des dispositions légales et conventionnelles, la Direction indique que les collaborateurs qui feront une demande de cessation progressive d'activité par utilisation des droits affectés dans leur CET verront le total de ces droits majorés de 5% sous réserve que :

- Cette majoration n'entraîne pas un dépassement du plafond de garantie de l'AGS, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage ;
- L'entreprise soit informée, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre, de la date effective du départ en retraite dans le respect d'un délai de prévenance de 12 mois minimum.

Cette majoration interviendra sur le total de leurs droits épargnés tel que constaté au jour de la demande de cessation progressive d'activité et sous réserve du début effectif de la cessation d'activité.

La retraite progressive :

Dans le cadre du dispositif légal en vigueur, la Direction entend favoriser les demandes de retraite progressive qui seraient formulées par les salariés qui répondent aux conditions légales.

Le temps partiel réalisé dans ce cadre de ce dispositif devra faire l'objet d'une demande écrite déposée à la Direction des Ressources Humaines au moins 2 mois avant la date de début envisagée. Les modalités d'organisation de la retraite progressive feront l'objet d'une concertation entre le salarié concerné, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines, notamment pour en fixer la durée et le taux d'activité.

Le salarié qui entrerait dans ce dispositif pourra pendant les 12 mois qui précèdent le départ effectif à la retraite à taux plein bénéficier :

- D'un calcul de l'assiette de leurs cotisations d'assurances retraite sur la base de leur rémunération brute correspondant à un temps plein, dans la limite d'une prise en charge des cotisations à hauteur de 20 % maximum, quelle que soit la durée du temps partiel, 80 % ou moins.

Le mécénat de fin de carrière :

Afin de permettre aux salariés seniors de s'engager et de préparer la transition entre leur vie professionnelle et leur retraite ; il est proposé à titre expérimental pendant la durée du présent accord de mettre en place un dispositif de mécénat de fin de carrière.

Des missions de mécénat de compétences seront proposées ou validées sous réserve :

1. de s'inscrire dans le cadre de la politique d'engagement de l'entreprise,
2. de remplir les conditions après définies.

Sous réserve de la compatibilité avec les besoins de service, le salarié pourra 15 mois (Délai de prévenance pour trouver et valider une mission 3 mois + durée de la mission de 1 an) avant son départ à la retraite demander à bénéficier du présent dispositif.

La durée d'engagement est de 1 an ; pendant cette période le salarié continuera à travailler à 80% en entreprise, 20% en association.

L'organisation du travail retenue, semaine, mois, année sera fonction de la mission convenue avec l'association.

A l'issue de la période expérimentale, un bilan sera établi.

Dispositifs seniors référents pour la population inspection :

Après expérimentation mise en place dans le cadre de l'accord NAO inspecteurs 2022, une mission de « Senior Référent » est proposée aux inspecteurs qui souhaitent se recentrer sur une activité de production et sur le partage de compétences sans exprimer le souhait de conserver la dimension managériale de leur poste.

Cette mission de « Senior Référent » est accessible aux Inspecteurs âgés d'au moins 58 ans justifiant de 5 ans d'ancienneté au sein de Swiss Life souhaitant aménager leur fin de carrière.

Pour assurer cette mission de Senior Référent, l'Inspecteur sera reclassé, par avenant à son contrat de travail sur un poste de conseiller commercial de niveau CC5 ou CC6.

Cette mission a pour vocation de développer une activité de production personnelle et de capitaliser sur une ou plusieurs des compétences spécifiques pour en assurer la transmission auprès de collègues, par exemple :

- Assurer un rôle de référent dans l'équipe sur les sujets techniques maîtrisés (les techniques de prospection, l'organisation du travail, les fondamentaux de l'approche commerciale en protection sociale et ou épargne, l'utilisation des outils de l'entreprise...)
- Créer de nouveaux partenariats, et développer et animer le réseau déjà établi,
- Présenter les partenaires du secteur aux collègues, et accompagner la montée en compétences des collègues sur l'approche experts-comptables,
- Organiser et représenter l'entreprise lors de manifestations à caractère commercial.

Les missions seront définies dans la lettre de mission et les objectifs seront révisés chaque année par la Direction

Durant cette mission de senior référent la rémunération et les frais professionnels sont aménagés comme suit :

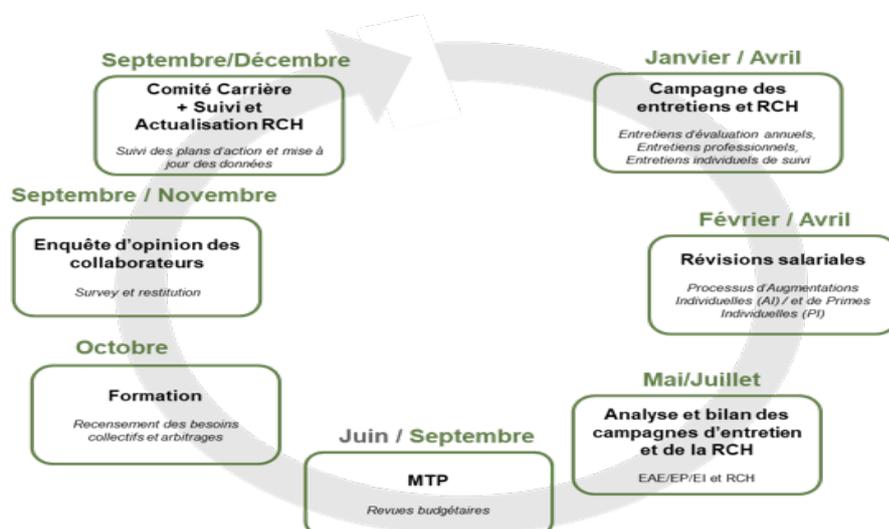
La rémunération du Sénior Référent, est constituée du fixe de sa classe (CC5 ou CC6) et est complétée d'une prime d'objectifs.

- La prime d'objectifs est payée au prorata du niveau d'atteinte des objectifs et avancée mensuellement à hauteur de 80% et garantie à hauteur de 50%
- La prime d'objectifs est répartie sur plusieurs objectifs, et sera dans tous les cas plafonnés à 133% objectif par objectif (Objectifs de production, Objectifs qualitatifs et Objectifs d'accompagnement)
- Le calcul des résultats sur objectifs se fera une fois par année civile, et le complément de prime d'objectifs au-delà des avances sera payé sur le salaire du mois de Février de l'année suivante.

En complément de l'enveloppe de frais liée au statut de Conseiller Commercial, un complément de frais de 120 euros par apporteur accompagné est mis en place.

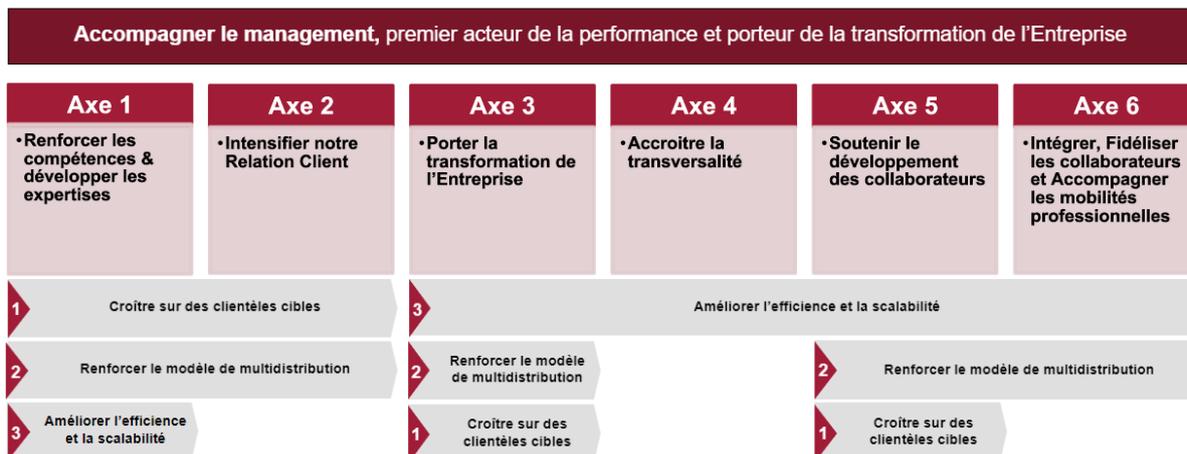
6 La formation professionnelle

La politique de formation et de développement des compétences s'inscrit dans le cadre du cycle RH avec les outils RH existants.



Les orientations Formation 2023 s'inscrivent donc d'une part dans le programme stratégique Swiss Life 2024 et d'autre part dans la poursuite des projets engagés au titre du maintien dans l'emploi et du développement des compétences.

Elles s'organisent autour d'un axe transversal, porteur et soutien de la vision d'entreprise, de la stratégie, et de 6 axes majeurs, corrélées aux 3 piliers du programme Swiss Life 2024.



Au regard de la typologie des actions de formation catégorisées de la manière suivante :

- Les actions d'adaptation au poste de travail
- Les actions de formation liées au maintien dans l'emploi
- Les actions de formation liées au développement des compétences

Et de la nécessaire adaptation continue des compétences, les parties ont souhaité définir dans le présent accord, les principaux moyens concourant au développement des compétences de chaque salarié :

- Les parcours de professionnalisation
- La création de la formation en situation de travail (FEST)
- Les modalités d'utilisation du compte personnel de formation

6.1 Les parcours de professionnalisation

Les parcours de professionnalisation sont une réponse à l'évolution des métiers et des compétences. Ils visent à répondre à la stratégie de l'entreprise et à accompagner la transformation des métiers, à renforcer la compétence métier des collaborateurs et à développer la formation interne en s'appuyant sur nos experts « maison ».

Ils sont destinés aux nouveaux entrants, aux salariés en mobilité, ainsi qu'à la montée en compétence de l'ensemble des collaborateurs.

La démarche mise en œuvre se déroule en 3 étapes :

- Identification du socle de compétences clés requis
- Elaboration du parcours de professionnalisation indispensable pour l'atteinte du socle de compétences
- Evaluation des compétences des collaborateurs pour définir les parcours à lancer

Cette méthodologie permet de gérer les évolutions qualitatives des emplois de l'entreprise tout en permettant aux collaborateurs d'accéder aux évolutions attendues.

6.2 La formation en situation de travail

L'objectif de cette nouvelle modalité d'apprentissage est de renforcer l'efficacité de la formation et de :

- Rendre la situation de travail apprenante
- Développer les nouvelles formes de formation plus orientées vers la pédagogie immersive
- Apporter des compétences durables applicables au quotidien
- Favoriser le transfert des compétences en environnement de travail
- La mise en œuvre chez Swiss Life se réalisera dans le cadre de l'anticipation des départs à la retraite, telle que prévue à l'article 5.3 du présent accord.

Les apprenants recrutés (ou en mobilité interne) dans le cadre d'un départ à la retraite bénéficieront d'une transmission des savoirs par les futurs retraités qui les formeront afin de maintenir le niveau de productivité attendu chez Swiss Life et d'éviter la perte de compétences clés.

Cette mesure vise également à valoriser les parcours des salariés en fin de carrière.

6.3 Le compte personnel de formation

Swiss Life souhaite réorienter sa stratégie compte personnel de formation (CPF) afin de la rendre plus lisible et applicable.

Ainsi, le CPF sera mobilisé dans les situations suivantes :

- A l'initiative du collaborateur sans accord nécessaire de l'employeur (formation réalisée hors temps de travail - projet individuel)

- A l'initiative du collaborateur avec accord de l'employeur si la formation est réalisée sur le temps de travail (Projet partagé)
- Sur proposition de l'employeur avec accord du collaborateur (Projet Partagé)

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences, l'offre CPF a pour objet de déterminer les conditions dans lesquelles Swiss Life encourage l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) par les salariés pour des projets partagés et accompagne cet investissement des salariés par une politique d'abondement.

L'identification répond à une méthodologie en quatre étapes :

- Repérage de métiers en tension, en développement au sens de la GEPP
- Ciblage des salariés bénéficiaires
- Choix des certifications fléchées sur les besoins de compétences à venir (telles que recensées au niveau de la branche assurances) ou projets professionnels (VAE, Bilan de compétences)
- Co responsabilisation : financement du salarié et abondement de l'employeur

L'Offre CPF est ouverte :

Aux salariés en CDI, ayant au moins 1 an d'ancienneté, avec une priorité pour les publics relevant d'une des situations suivantes :

- salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle (accès prioritaire bilan de compétences/VAE),
- salariés de retour de longue absence (congé maternité, congé parental...)
- Les collaborateurs en situation de Handicap
- Les collaborateurs en mobilité vers 1 métier en mutation ou émergent, mais aussi destinée à l'intégration de public éloigné de l'emploi pour insertion professionnelle

Les conditions d'abondement sont fixées selon le tableau figurant à l'annexe 1 du présent accord. Elles sont transmises au titre de cet accord à la caisse des dépôts et consignations (CDC). Une convention est ainsi conclue au regard des critères d'éligibilité définis.

L'abondement Swiss Life ne sera attribué que pour les formations correspondant à ces critères et sur présentation du justificatif de la CDC précisant les droits CPF du collaborateur. Les actions sont suivies sur le temps de travail et font l'objet d'un maintien de salaire.

Une liste des formations abondées visant à favoriser l'employabilité et répondre à l'évolution des métiers est communiquée à l'ensemble des collaborateurs et actualisée tous les ans.

La co-construction de parcours professionnels, encouragée par un abondement CPF, pourra être évoqué notamment, chaque année, dans le cadre de l'entretien professionnel.

7 Les perspectives de recours aux différentes formes de contrat de travail et à la sous traitance

Swiss Life rappelle que le mode de recrutement de droit commun au sein de l'UES Swiss Life est le contrat de travail à durée indéterminée. Swiss Life s'engage à rechercher prioritairement en interne et préalablement à tout recrutement externe, les candidatures intéressées pour tout poste à pourvoir.

Swiss Life peut avoir recours, dans certains cas limitativement prévus par la loi aux contrats d'intérim ou à durée déterminée de remplacement ou d'accroissement temporaire d'activité dans la mesure où ils n'ont ni pour effet ni pour objet de pourvoir directement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'accueil de stagiaires ne répond pas à l'occupation d'un emploi pérenne au sein de l'entreprise.

Les parties conviennent que le développement de la démarche de GEPP de Swiss Life nécessite un partage d'information sur les orientations stratégiques de Swiss Life France aussi bien avec ses partenaires internes qu'avec ses principaux sous-traitants et prestataires afin que ces derniers puissent mieux anticiper les éventuels impacts en termes d'emplois et de compétences.

8 Dispositions finales

8.1 Substitution et dénonciation des accords précédent

Les présentes dispositions se substituent de plein droit aux dispositions contenues dans les accords de négociations annuelles obligatoires (commerciaux, inspecteurs et administratifs) portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels.

8.2 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Il est conclu pour une durée déterminée.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et se terminera le 31 décembre 2024.

8.3 Révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative dans l'UES et non signataire du présent accord à cette date peut y adhérer ultérieurement.

Il pourra être révisé et dénoncé (en respectant le délai de préavis de dénonciation de trois mois) conformément aux dispositions des articles L 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

8.4 Formalités de dépôts

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités dont relève le siège social de la société et l'autre au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Enfin, en application des articles R. 2262-2 et suivants du Code du travail, le présent accord est porté à la connaissance de l'ensemble du personnel par diffusion sur l'intranet de l'UES Swiss Life.

Fait à Levallois-Perret, le 14 février 2023 et conclu par signature électronique.

Pour la Direction :

Monsieur ■
Directeur Général Swiss Life France

■
Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Swiss Life :

CFDT
■

CFE-CGC
■

FO
■

CFTC
■

ANNEXE

Exemple de l'attribution des abondements CPF, dans le cadre d'un projet partagé (initiative collaborateur ou proposition SL)

critères relatifs au bénéficiaire : type de contrat, ancienneté, âge	critères relatifs à la formation	Modalités de la prise en charge de SL	Tranche du coût de la formation du bénéficiaire et plafond des abondements											Montant maximum de l'abondement versé			
			100 à 500 €	500 à 1000 €	1000 à 1500 €	1500 à 2000 €	2000 à 2500 €	2500 à 3000 €	3000 à 3500 €	3500 à 4000 €	4000 à 4500 €	4500 à 5000 €	5000 à 5500 €		5500 à 6000 €		
Cdi avec 1 an d'ancienneté ou Recrutement de public éloigné de l'emploi pour insertion professionnelle avec un accès prioritaire à certains publics*	Les formations de développement des compétences éligibles**, intégrées à l'offre CPF SL		Projet partagé avec financement mixte														
			certifications visées	coût de la formation													
A l'initiative du Collaborateur	supérieur à 4000 € et inférieur ou égal à 6000 €	50 % du coût de la formation dans la limite de 1750 €	250 €	500 €	750 €	1 000 €	1 250 €	1 500 €	1 750 €	1 750 €							1 750 €
Sur proposition de SL			300 €	600 €	900 €	1 200 €	1 500 €	1 800 €	2 000 €	2 000 €							
A l'initiative du Collaborateur	supérieur à 4000 € et inférieur ou égal à 6000 €	Montant correspondant au solde du coût de la formation après déduction du montant total du CPF disponible du bénéficiaire - Mobilisation minimum du bénéficiaire : 2000 €								2500 € maxi	3000 € maxi	3500 € maxi	4000 € maxi			4 000 €	
Sur proposition de SL										3000 € maxi	3500 € maxi	4000 € maxi	4500 € maxi			4 500 €	
A l'initiative du Collaborateur	supérieur à 6000 €	mobilisation de la totalité du compte CPF dans la limite du coût de la formation et abondement de SL sur le solde - Montant minimum à mobiliser par le collaborateur : 2000 €												Au cas par cas en fonction du projet partagé			
Sur proposition de SL																	

***Publics prioritaires** : • Salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle (accès prioritaire BC/VAE ...),
• Salariés de retour de longue absence (congé maternité, congé parental...)
• Les collaborateurs en situation de Handicap
• Les collaborateurs en mobilité vers un métier en mutation ou émergent
• Les publics éloignés de l'emploi dans le cadre d'une insertion professionnelle

**Certifications au regard des :
Métiers en mutation ; Métiers émergents ou à renforcer :
Compétences de demain : Hard Skills (Data, Cybersécurité, Communication omnicanale, Juridique, Gestion et maîtrise des SI) et Soft Skills (Agilité, Créativité, Esprit d'analyse/critique, Prise d'initiative)
Projets professionnels : VAE et Bilan de Compétences