

## UN ACCORD **DANGEREUX** POUR LES SALARIÉS

### UNE GEPP, POUR QUOI FAIRE ?

Un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) doit anticiper les évolutions des métiers et sécuriser les parcours des salariés face aux transformations de l'entreprise. **Il devrait être un outil de protection et de garanties collectives.**

Cet accord s'inscrit dans le plan stratégique dynamIC (2026-2028). Ce plan dit de « reconquête » sur le marché de l'assurance et de la réassurance vise à la performance et à la rentabilité.

**Entre menace sur les emplois et durcissement des conditions de travail, ce sont les salariés qui en paieront le prix.**

### **DERRIÈRE DES MOTS RASSURANTS, TOUJOURS PLUS DE CONTRAINTES**

Avec les termes de « transformation », de « mobilité boostée » ou de « gestion pilotée renforcée », se déploie une novlangue managériale pour mieux masquer les effets.

**On ne réduit pas les effectifs, on « PILOTE ».**  
**On ne met pas sous pression, on « BOOSTE ».**  
**On ne supprime pas des postes, on « TRANSFORME » des métiers.**

Ce glissement sémantique n'est pas neutre. Sous couvert d'anticipation et d'employabilité, l'accord organise une flexibilité accrue de l'emploi au service de la rentabilité.

### **L'APC : LE PERMIS DE LICENCIER**

Cet accord GEPP est un **outil au service de la direction** pour faire du salarié une **simple variable d'ajustement**.

Pire encore, l'Accord de Performance Collective (APC) maintenu dans le chapitre 6 de la GEPP, autorise la direction à licencier plus facilement les salariés dont elle ne veut plus.

Elle s'en est déjà servi à plusieurs reprises. Entre 2022 et 2024, **nous déplorons 164 mobilités contraintes et 26 collègues licenciés chez COVÉA.**

### **UNE « GESTION PILOTÉE RENFORCÉE » QUI ACCÉLÈRE LA BAISSÉ DES EFFECTIFS**

La « gestion pilotée » était déjà un outil d'ajustement permanent des effectifs. On nous invente la « gestion pilotée renforcée ».

Cette nouvelle expression illustre parfaitement le décalage entre les mots et les faits : derrière un terme technique, une réalité simple - **la direction passe à la vitesse supérieure dans la réduction des effectifs :**

- ✓ Chaque remplacement devient optionnel.
- ✓ Chaque poste vacant peut disparaître.

Les conséquences sur les conditions de travail sont connues : travailler plus avec moins de moyens humains.

### **LA MOBILITÉ « BOOSTÉE » : UNE MOBILITÉ PRÉTENDUMENT VOLONTAIRE**

Si votre service ou site est considéré comme « en transformation » (on ne dit plus « sensible » car trop anxiogène), vous serez soumis au nouveau régime de « mobilité boostée » qui prétend renforcer les dispositifs déjà existants.

Présenté comme volontaire, valorisé, et incitatif, **il fait porter au seul salarié la responsabilité de son reclassement.** Refuser de bouger devient un risque, et si **les départs ne sont pas assez rapides, les directions métiers pourront utiliser l'APC.**



## QU'EST-CE QUE L'APC ?

Un Accord de Performance Collective est un dispositif que l'employeur peut déclencher à tout moment, sans motif économique et sur simple objectif de rentabilité, qui permet :

- ✓ De modifier le contrat de travail ;
- ✓ D'imposer aux salariés des mobilités fonctionnelles ou géographiques ;
- ✓ De licencier le salarié s'il refuse les 3 propositions de reclassement.

## L'IA, AUTRE ANGLE MORT DE CET ACCORD

Ce sujet est essentiel pour le devenir de nos emplois. Dans le secteur banque/assurance/assistance, l'annonce de plans de suppressions de postes liés à l'IA démontre la nécessité d'anticiper les impacts pour mieux préserver l'emploi.

Dès le début de la négociation, la CGT a demandé un état des lieux des projets IA existants ou à venir chez COVÉA et surtout l'impact de tels projets sur nos emplois. **Nous n'avons eu aucune réponse.**

**Covéa a largement les moyens de garantir le maintien dans l'emploi de tous les salariés notamment par la formation, parent pauvre de cet accord.**

**LA CGT COVÉA EST LE SEUL SYNDICAT À AVOIR DEMANDÉ LA SUPPRESSION DE CET APC.**



## QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS MMA ?

Chez MMA, le plan stratégique prévoit le non-remplacement d'un départ sur deux (tout départ confondu : retraite, démission, licenciement). La baisse des effectifs est prévue dans les directions : Marchés Pro et Entreprise, Opérations et Efficience, et Indemnisation (gestionnaires et conseillers).

Dans ce contexte, la GEPP fournit un cadre formel permettant d'intensifier la pression sur les salariés.

En revanche, les directions Développement Commerciale Agence et Courtage et Indemnisation (pour l'inspection) devraient voir leurs effectifs augmenter.

**EN CONCLUSION** Négocier un accord implique des compromis. Dans le cas présent, l'équilibre n'y est pas. La direction ne protège pas les salariés dans leur parcours professionnel et les livre aux aléas de ses objectifs de rentabilité.

Beaucoup de verbiage dans ce document de 97 pages mais peu de moyens financiers, aucune revalorisation des primes ou indemnités pour la mobilité depuis 2018, aucun plan de formation à la hauteur pour accompagner les salariés dans l'évolution des métiers.

Signer un tel accord, qui organise la flexibilisation de l'emploi, facilite les modifications du contrat de travail et permet des licenciements au nom de la performance et de la compétitivité, est une atteinte grave aux droits des salariés.

**Nous sommes élus pour défendre les salariés, pas pour les trahir.**

**SUBIR N'EST PAS LA SOLUTION !**

Ensemble,  
nous sommes plus forts.

**REJOINS-NOUS, SYNDIQUE-TOI !**



**FLASH SYNDICAL JE M'ABONNE**  
(c'est gratuit !)



NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE.