



**Communiqué de la CGT Covéa**  
**Négociation GEPP du 28 octobre**

La négociation d'un nouvel accord triennal sur la **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)** est en cours chez Covéa.

Cet accord, pourtant essentiel, reste encore trop méconnu alors qu'il couvre toutes les étapes de la vie professionnelle des salariés, de l'embauche jusqu'au départ à la retraite.

Son objectif est d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences (économiques, technologiques, sociétales), de favoriser la mobilité interne et de renforcer l'employabilité des salariés via la formation continue, la VAE, etc.

À la CGT, nous défendons une vision **protectrice et ambitieuse** de cet accord. Il doit permettre à chaque salarié d'évoluer sereinement tout au long de sa carrière, y compris face aux transformations induites par les nouvelles technologies. L'usage croissant de l'intelligence artificielle dans notre secteur aura un impact majeur sur les métiers et les effectifs : nous y sommes particulièrement attentifs.

Cependant, l'accord actuel prévoit des **mobilités contraintes** en cas de suppression de postes ou de services, ayant déjà facilité des licenciements. Nous nous opposons fermement à la reconduction de ce dispositif.

Nous abordons cette négociation avec la volonté de **supprimer ce mécanisme délétère**, afin que les évolutions liées à l'IA ne deviennent pas une menace pour les salariés, mais une opportunité de développement professionnel. Nous demandons à la Direction d'anticiper les mutations des métiers et de proposer des formations adaptées pour permettre aux salariés de se repositionner.

La Direction évoque une volonté de mettre en place une **mobilité "boostée"** lorsque les changements sont anticipables à moyen terme. L'accord prévoit d'ailleurs l'identification des métiers en évolution et l'utilisation d'un nouvel outil technologique pour recenser les compétences des salariés. Dans ce contexte, nous questionnons la pertinence du maintien du **chapitre 6 sur les mobilités contraintes**.

Nous défendons une politique de **mobilité fonctionnelle volontaire**, fondée sur une meilleure information sur les métiers, des formations ciblées, un accompagnement RH renforcé et des dispositifs comme les « vis ma vie ». Nous refusons que la **sous-traitance** soit utilisée comme variable d'ajustement au détriment de l'emploi pérenne, et exigeons une **cartographie des emplois menacés** par l'IA et la sous-traitance.

Nous portons également des revendications sur les **emplois pénibles**, qui doivent être clairement identifiés (horaires atypiques, travail de nuit, planifications instables, centres d'appels, forte charge mentale...). Ces métiers doivent bénéficier d'un **parcours professionnel spécifique**, incluant accompagnement à la mobilité et aménagements adaptés pour prévenir l'épuisement professionnel. Nous insistons aussi pour que les **salariés à temps partiel** ne soient pas pénalisés lors d'une mutation volontaire.

Concernant le **référentiel Métiers**, nous avons souligné qu'il regroupe sous un même intitulé des fonctions trop différentes, et que certains métiers sont sous-évalués dans la classification (chargés d'assistance chez Fidélia, gestionnaires GRC en centre de gestion GMF, gestionnaires sinistres MAAF...). De même, nous considérons que la grille ACAA est inadaptée à certains métiers et constitue un frein à la mobilité.

Sur le volet **formation**, nous exigeons que les efforts soient prioritairement orientés vers **les formations techniques métiers**, plutôt que vers les formations comportementales trop souvent privilégiées.

Enfin, nous avons abordé **l'accompagnement des fins de carrière**. Suite à la promulgation récente d'une loi sur les salariés expérimentés, des négociations spécifiques vont s'ouvrir chez Covéa.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de cette négociation.



**Prochaine réunion : 12 novembre**