

MODELE D'ACCORD SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Préambule :

➤ Objet de la GPEC

La GPEC est une démarche globale visant à la fois à rendre l'entreprise plus performante et à contribuer à l'employabilité des collaborateurs.

L'intérêt de mettre en place un tel plan est d'anticiper les évolutions des métiers, adapter les compétences aux évolutions économiques et sociales, technologiques et organisationnelles, rester compétitif face à la concurrence et développer une gestion active des âges dans l'entreprise.

Cette négociation doit toujours s'appuyer sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, objet d'une consultation obligatoire du CE (art. L 2323-10 : *« Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle ».../....*).

➤ Entreprises concernées par la négociation et sa périodicité.

Les entreprises comprennent au moins 300 salariés, le groupe au sens du comité de groupe occupant au moins 300 salariés. L'employeur est tenu d'engager tous les 3 ans une négociation.

Concernant les entreprises de moins de 300 salariés, elles n'ont pas d'obligation de négocier sur la GPEC. Toutefois, si les entreprises souhaitent négocier sur la GPEC, l'article L 5121-3 du Code du travail prévoit la prise en charge par l'État d'une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan de GPEC.

Un accord d'entreprise majoritaire pourra modifier la périodicité des négociations dans l'entreprise (cf. fiche pratique sur la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement) pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 5 ans pour cette négociation triennale. Il pourra aussi adapter leur nombre et/ou regrouper différemment les thèmes de négociation, à condition de ne supprimer aucun thème obligatoire.

Cette possibilité est réservée aux entreprises qui auront conclu un accord collectif ou à défaut un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. fiche pratique sur l'accord ou le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle) (C. trav. art. L 2242-20).

➤ Le contenu de l'accord

❖ Les thèmes **obligatoires portent sur** (C. trav. art. L 2242-13) :

- la mise en place d'un accord de GPEC ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (notamment en matière de formation, abondement du CPF, VAE, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique « de droit commun » (cf. guide pratique sur la formation professionnelle http://www.fehap.fr/upload/docs/application/pdf/2016-07/guide_formation.pdf) ;

- le cas échéant feront l'objet d'un chapitre spécifique de l'accord : les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ;
Ce chapitre spécifique doit alors préciser :

- la zone géographique d'emploi du salarié et les limites imposées à la mobilité au-delà de cette zone dans le respect de la vie personnelle et familiale de l'intéressé ;

- les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés en prenant en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

- les mesures d'accompagnement à la mobilité (actions de formation, aides à la mobilité géographique, participation à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport) ;

- les mesures d'accompagnement et de reclassement pour les salariés qui en refuseraient l'application.

- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation : l'accord doit notamment déterminer les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan de formation est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir ;

- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Note : Indépendamment des obligations intégrées à la négociation sur la GPEC, la loi ajoute l'obligation de négocier un accord qui détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale, et ce, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord devra prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle (C. trav. art. L 2141-5, al. 2).

❖ Les thèmes facultatifs de la négociation :

- le contrat de génération (C. trav. art. L 2242-14). Pour mémoire une pénalité est applicable aux entreprises n'ayant pas négocié sur le contrat de génération, ni plan d'action sur ce thème.
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, notamment en vue de négocier un accord de méthode ou un plan de départs volontaires (C. trav. Art. L 2242-15),
- la mise en œuvre de dispositifs de GPEC interentreprises, associant des sous-traitants ou des entreprises implantées sur le même territoire.
- les modalités dérogatoires d'information et de consultation du comité d'entreprise applicable lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours (C. trav. art. L 1233-21),
- l'accord fixant les conditions dans lesquelles le CE est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions (C. trav. art. L 1233-22),

❖ Consultation des IRP

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les projets d'accord collectif, ainsi que leur révision ou leur dénonciation n'ont plus à être soumis à l'avis du comité d'entreprise (article L 2323-2 du Code du travail).

Néanmoins, lors de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise le comité d'entreprise (ou à défaut les DP) est consulté sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle (C. trav. Art. L 2323-10).

Concernant le CHSCT, les négociations qui doivent être abordées sont de la compétence de cette instance, il est donc préférable de le consulter sur ces sujets-là.

Le modèle d'accord ci-dessous s'adresse aux entreprises de plus de 300 salariés ou de plus de 150 salariés ayant une dimension communautaire qui doivent remplir leur obligation triennale de négociation sur la GPEC, mais aussi aux entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent établir un accord de GPEC au sein de leur structure.



ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET SUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Entre

L'association, fondation, ... < > ou l'établissement

Adresse

Représentée par Madame, Monsieur

Agissant en qualité de < fonctions >

D'une part,

Et

À adapter selon les cas

L'organisation syndicale représentée par xxx en sa qualité de délégué syndical

L'organisation syndicale représentée par xxx en sa qualité de salarié mandaté

Madame, Monsieur... membre titulaire du comité d'entreprise

Madame, Monsieur... membre titulaire de la délégation unique du personnel

Madame, Monsieur... délégué du personnel titulaire

L'organisation syndicale.... représentée par xxx en sa qualité de Représentant de la section syndicale

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L 2242-13 à 19 du Code du travail organisant la négociation triennale avec les délégués syndicaux sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers dans les entreprises de plus de 300 salariés.

C'est dans ce cadre que la structure souhaite mettre en œuvre une politique active de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ainsi développer l'employabilité de ses collaborateurs pour faire face aux évolutions de ses activités et répondre aux besoins des usagers.

Anticiper les évolutions de métiers et développer l'employabilité par la mise en œuvre de parcours professionnels, prévoir les compétences (en quantité comme en qualité) dont l'entreprise aura besoin et donner une visibilité sur les évolutions de l'offre de service et du positionnement stratégique de l'entreprise dans cet environnement sont les enjeux majeurs de la Gestion prévisionnelle des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers.

Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise, qui doit pouvoir conduire les adaptations nécessaires, dans la continuité, en évitant les ruptures et reconversions contraintes ou décidées dans l'urgence.

La négociation en matière de GPEC s'appuie sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, telles que définies à l'occasion de la consultation annuelle du comité d'entreprise (C. trav. art. L 2323-7-1).

Objet prioritaire de cette négociation, la mise en œuvre d'un dispositif de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) assure la cohérence entre les orientations stratégiques de l'entreprise et la gestion qualitative et quantitative des effectifs. Aussi, la GPEC n'a aucune efficacité si elle ne part pas d'une stratégie claire et précise qui seule permet de déterminer l'évolution des effectifs et des compétences futures.

Les signataires du présent accord conviennent que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences doit contribuer à sécuriser les parcours professionnels des salariés, en priorité en interne, par le développement de l'employabilité et des compétences de chacun.

Les parties ont donc défini les objectifs du présent accord de Gestion prévisionnelle des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers :

- Renforcer l'information sur la stratégie et les grandes orientations de l'entreprise pour mieux anticiper et appréhender sa situation, ses évolutions, les politiques engagées et par là même mieux analyser les effets prévisibles sur l'emploi et les compétences ;
- Développer l'employabilité et la professionnalisation des salariés, contribuant ainsi à ce que les collaborateurs de l'entreprise soient acteurs de leur parcours professionnel : construire leur carrière, demander et suivre des formations qualifiantes pour adapter leur emploi aux nouveaux challenges de l'entreprise ;
- Disposer des compétences requises à l'évolution de ses activités et métiers ;
- Adapter les effectifs en fonction des besoins de l'évolution de l'activité ;
- Accompagner les nécessaires évolutions des organisations et mobilités qui en découlent.

Les signataires du présent accord conviennent que pour être efficace, cet accord requiert outre la mobilisation de l'entreprise au travers de l'ensemble de la ligne hiérarchique, celles des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel. Il nécessite l'engagement actif des salariés sur leurs compétences et le développement de leur parcours professionnel.

Le cycle de référence de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est fixé à 3 ans. En conséquence, le présent accord sera applicable dès sa signature et pour les années 201..., 201... et 201....

À l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

CHAPITRE I – MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE GPEC

Article 1.1. Traduction de la stratégie de l'entreprise en besoins en ressources humaines

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est un processus qui décline les conséquences de la stratégie de l'entreprise en termes :

- D'évolution des effectifs ;
- D'évolution des métiers et des contenus d'emplois ;
- D'évolution des compétences requises ;
- De gestion des mobilités et des parcours professionnels.

Pour ce faire, l'entreprise s'engage à apporter aux partenaires sociaux puis à l'ensemble des salariés les éclairages nécessaires sur les perspectives de l'entreprise à 3 ans et ses conséquences en termes d'effectifs, de métiers, d'emplois et de compétences.

Les parties conviennent que cette nécessaire transparence implique une responsabilité collective de toutes les parties prenantes, et notamment sur le degré de confidentialité requis afin de protéger l'entreprise au regard de son environnement tant interne qu'externe.

La mise en œuvre effective de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences nécessite l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise :

1- Concernant la Direction et la hiérarchie à travers notamment :

- L'information sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences en termes d'effectifs, d'emplois et compétences ;
- L'identification des évolutions d'organisation, d'effectifs, d'emplois et des compétences requises ;
- L'évaluation des compétences disponibles et la mesure de l'écart avec la cible ;
- Le développement des compétences ;
- La recherche de l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations individuelles ;
- Le cadrage des dispositifs d'accompagnement ;
- L'accompagnement nécessaire des mobilités internes ;
- Le suivi de la mise en œuvre et des résultats avec les instances représentatives du personnel
- L'information des salariés.

2- Concernant les partenaires sociaux à travers notamment :

- La prise en compte de la stratégie de l'entreprise au regard de ses résultats, de ses perspectives et de son environnement ;
- L'information des salariés ;
- La contribution à la mobilisation des salariés autour des enjeux ;

- Le suivi de l'application de l'accord ;
- Le suivi de la mise en œuvre des actions GPEC et des résultats obtenus avec la Direction.

3- Concernant les salariés à travers notamment :

- L'implication et l'investissement personnel dans le développement de leurs compétences et de leur employabilité.

Article 1.2. Analyse et diagnostic

L'entreprise met en œuvre les moyens d'évaluation et de mesure nécessaires permettant d'anticiper l'évolution quantitative et qualitative prévisible des métiers, quelles que soient les raisons de ces évolutions : technologies, stratégies.

CHAPITRE 2 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ASSOCIEES AU DISPOSITIF DE GPEC

Les parties signataires soulignent l'importance des dispositifs et outils permettant à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel (cf. guide pratique sur la formation professionnelle).

Article 2.1. – L'entretien professionnel

L'employeur doit faire bénéficier chaque salarié tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Le salarié est informé de ce droit lors de l'embauche.

À la demande du salarié et en conformité avec les termes de l'Accord du 7 mai 2015 sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif, l'entretien est également proposé à l'issue d'une formation qualifiante, d'un détachement politique ou humanitaire, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est comprise entre 1 et 3 mois.

Au bout de 6 ans de présence dans l'entreprise, l'entretien permet de dresser un état des lieux récapitulant le parcours professionnel de l'intéressé.

Chaque entretien donne lieu à un compte rendu écrit dont une copie est remise au salarié (cf. fiche pratique sur l'entretien professionnel).

Article 2.2. – Formation

Les parties signataires soulignent l'importance du maintien et du développement des compétences professionnelles des salariés par la formation professionnelle, outil de gestion prévisionnelle.

La formation doit à la fois permettre aux salariés de développer leur employabilité et à l'entreprise de détenir et conserver les compétences indispensables à son fonctionnement.

*Détermination des grandes orientations de la formation professionnelle à 3 ans :

L'accès à la Formation Professionnelle Continue doit permettre à chacun d'accéder tout au long de sa carrière aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son emploi métier et à la construction / sécurisation de son parcours professionnel dans l'entreprise, mais aussi à l'extérieur de l'entreprise.

À ce titre, elle est un levier, un outil de la Gestion Prévisionnelle des Compétences.

Quels que soient sa fonction et son âge, chaque salarié doit en conséquence avoir accès à la Formation Professionnelle :

- En fonction des besoins et des exigences de son emploi ;
- En fonction de ses perspectives d'évolution ;
- Afin de développer son employabilité au regard de l'évolution des contenus d'emplois et du marché.

Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur au CE, ainsi que les éventuelles mesures temporaires arrêtées au seul bénéfice des femmes.

Aux termes de l'article L 2242-13 alinéa 3, les partenaires sociaux ont arrêté les grandes orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise pour les 3 prochaines années (**préciser**) :

Le projet de plan de formation devra tenir compte des grandes orientations ainsi négociées.

*Objectifs du plan de formation (cf. fiche pratique sur le plan de formation):

Le plan de formation est construit afin de répondre aux objectifs suivants :

- Préserver et développer les compétences utiles au poste ou à une fonction, avec une priorité pour les compétences critiques dans l'entreprise,
- préparer et accompagner les évolutions professionnelles, mobilités et reconversions,
- faciliter l'acquisition d'une qualification ainsi que l'élargissement du champ professionnel des salariés,
- favoriser et accompagner l'évolution du management,
- assurer l'égalité des chances dans l'accès à la formation.

L'accès à la Formation Professionnelle Continue relève d'une action commune entre l'entreprise et le salarié, qui doit être consacrée en priorité aux :

- catégories de salariés et d'emplois suivants : ...
- compétences et qualifications suivantes : ...

*Le plan de formation :

L'accès aux actions de formation au titre du Plan de formation se fait à l'initiative de l'entreprise.

Les actions de formation, qui contribuent à la performance de l'entreprise, doivent répondre tout particulièrement aux objectifs énoncés dans le présent accord (cf. guide pratique sur la formation professionnelle).

Article 2.3. – Le Bilan de compétences

Afin de maintenir l'emploi, l'employabilité, le meilleur niveau de compétences et la motivation des salariés, l'entreprise doit pouvoir proposer de réelles opportunités de développement individuel, donnant les moyens de faire évoluer les compétences, voire de changer d'orientation professionnelle.

Dans cette optique, à l'occasion de l'entretien de Parcours Professionnel, le salarié pourra demander à bénéficier d'un bilan de compétences aux termes de l'article L 6313-10 du Code du travail.

Ce bilan, qui a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel, pourra être mis en place en accord avec la direction.

Ce bilan peut être réalisé à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié ou à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise.

En cas d'accord une convention de bilan de compétences sera signée par le salarié, l'employeur et le prestataire du bilan.

Ce bilan peut notamment permettre d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière et d'établir un profil personnel et un plan d'action individuel adapté.

Le bilan réalisé à l'initiative de l'employeur est financé sur le budget du plan de formation. Pendant le stage, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Ce bilan de compétence revêt un caractère strictement confidentiel, en conséquence, seul le salarié bénéficiaire aura accès aux résultats détaillés et au document de synthèse.

Article 2.4. – Le Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF, est entré en vigueur au 1er janvier 2015, il permet à chaque actif d'acquérir des heures de formation dans la limite de 150 heures : 20 heures par an pour un salarié à temps plein pendant les 6 premières années ; dix heures pendant les 3 années suivantes. (cf. guide pratique sur la formation professionnelle).

Étant lié à la personne et non au contrat de travail, chaque personne, âgée d'au moins 16 ans (15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un ESAT, bénéficie d'un compte personnel de formation.

Chaque personne a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte via un service dématérialisé, dont le solde d'heures acquises antérieurement au titre du DIF et non utilisées, au 31 décembre 2014, a été transféré sur le CPF.

Les absences pour cause de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale totale (pour le congé à temps partiel, alimentation au prorata du temps travaillé), de congé parental d'éducation, de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont prises en compte entièrement pour le calcul des heures.

La mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié. Le compte ne peut ni être débité sans l'accord exprès de son titulaire ni diminué du fait d'un changement d'employeur ou de situation.

Le salarié peut mobiliser son CPF hors temps de travail sans autorisation de l'employeur (aucune allocation ne sera due par l'employeur).

Les formations éligibles au CPF sont :

- Certification inscrite au RNCP, CQP, CQPI ou PRDF
- Les formations permettant d'acquérir **le socle de connaissances et de compétences** défini comme « l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation et son insertion professionnelle »
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation

Les abondements du CPF :

Les heures du compte personnel de formation du salarié peuvent être complétées par un abondement, supplément d'heures, proposées sous certaines conditions par l'Opcva ou l'entreprise afin de permettre au salarié le suivi d'une formation qui nécessite un nombre d'heures plus élevé que celui présent sur son CPF.

L'Opcva n'abondera que dans la mesure où le CPF du salarié est mobilisé et non pour pallier une absence de crédit d'heures de CPF, en effet, l'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié.

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié, en conséquence, si le nombre d'heures CPF du salarié est de 100, l'abondement sera au plus de 100 heures.

Un accord d'entreprise peut définir des modalités d'abondement du compte personnel de formation, au-delà de ce qui est prévu par la loi concernant les abondements hors contribution spécifique dédiée au CPF.

Article 2.5. – La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La structure favorisera l'initiative des salariés qui s'engageront dans la validation de leurs acquis professionnels en vue de l'acquisition totale ou partielle d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification répertorié (article L 6421-1 et 2 du Code du travail). (cf. fiche pratique sur la VAE).

L'entreprise prendra en charge les frais afférents à la validation des acquis dès lors qu'ils entrent dans le champ défini au titre de l'article 1.1. du présent accord.

Dès lors qu'elle est financée par l'employeur dans le cadre du plan de formation, la VAE est réalisée en application d'une convention conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la VAE du candidat.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience doit être transmise par le salarié à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience (Art. R 6422-3 et s). Dans les 30 jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

Article 2.6. – Le transfert de savoirs

Le transfert des savoirs joue un rôle déterminant dans le développement des compétences, dans l'accompagnement des mobilités professionnelles, dans l'appropriation de la qualité de services destinés aux clients et dans l'intégration et l'accompagnement des personnels temporaires nécessaires aux surcroûts d'activités liés à la saisonnalité. (cf. guide pratique sur la formation professionnelle).

L'entreprise souhaite développer ces pratiques en :

- Identifiant les compétences requises ;
- Valorisant la fonction à travers un dispositif de validation des acquis ;
- Développant si nécessaire des formations de formateur, notamment pour faciliter la transmission du savoir-faire.

La fonction tutorale sera particulièrement développée auprès des collaborateurs en fin de carrière ou en cours de reclassement dès lors qu'ils répondent aux compétences requises.

Il sera privilégié des modes organisationnels permettant l'exercice d'une fonction de tuteur à temps partiel complétant une activité dite « classique ».

L'exercice du tutorat sera pris en considération dans la progression de carrière, en particulier pour l'accès à des fonctions d'encadrement d'équipes.

Article 2.7. – Professionnalisation

Une période de professionnalisation a pour objet d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés titulaires de contrat à durée indéterminée fragilisés dans leur parcours professionnel, par des actions de formation qualifiantes. (cf. guide pratique sur la formation professionnelle).

Les actions de formation suivies dans le cadre de périodes de professionnalisation associent des enseignements théoriques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles, en relation avec la qualification recherchée.

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un CDI (aucun public spécifique n'est prioritaire), aux salariés en CDD dans une structure d'insertion par l'activité économique (CDDI), ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CAE) en CDI ou en CDD.

Les engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. En effet, depuis la loi du 5 mars, ces engagements sont en effet obligatoires que la formation se déroule ou non sur le temps de travail.

Il peut s'agir, par exemple, de définir les personnes prioritaires comme il suit :

- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise

Les actions de formation accessibles par la professionnalisation sont les suivantes :

- Les formations qualifiantes, enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- Les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences par le Décret n° 2015-172 du 13 février 2015.
- Les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

La période de professionnalisation est organisée soit à l'initiative de l'entreprise, soit à l'initiative du salarié. Les formations répondants aux besoins tels que définis ci-dessus seront effectuées sur le temps de travail. Les autres seront effectuées hors temps de travail, assorti du versement de l'allocation de formation.

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures. Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions de VAE, aux formations financées par un abondement du CPF et aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par le CNCP.

Article 2.8. - Le contrat de professionnalisation

Sont concerné :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle Emploi (il est toutefois admis que les personnes sortant de scolarité/université, d'un contrat aidé, d'un contrat en alternance, les stagiaires de la formation professionnelle ou les salariés puissent être recrutés en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste) ;

- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) et de l'AAH (allocation pour les adultes handicapés),
- les personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion, les salariés reconnus travailleurs handicapés.) ;
- les bénéficiaires du RMI et de l'API (allocation parent isolé) dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre-et-Miquelon ;
- les personnes sorties du système scolaire avant validation.

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée classique est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, la durée des contrats de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois dans certains cas.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière, il a les mêmes droits que les autres salariés de l'établissement. (cf. guide pratique sur la formation professionnelle).

Article 2.9. - Le contrat d'apprentissage.

En principe, l'apprenti doit avoir entre 16 ans au moins et 25 ans au plus au début de l'apprentissage. (cf. guide pratique sur la formation professionnelle).

L'apprenti est un salarié à part entière. Il a les mêmes droits que les autres salariés de l'établissement.

Le financement de la formation par apprentissage peut être assuré par UNIFAF, dans les conditions définies par l'accord de branche sur la formation professionnelle.

CHAPITRE 3 – LES CONDITIONS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE OU GÉOGRAPHIQUE INTERNES A L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE MESURES COLLECTIVES D'ORGANISATION COURANTES SANS PROJET DE RÉDUCTION S'EFFECTIFS

Aux termes de l'article L 2242-21 du Code du travail, les partenaires sociaux ont engagé une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

Article 3.1 : Champ d'application

Les stipulations du présent chapitre ne sont applicables, qu'aux mesures collectives d'organisation nécessitant la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle ou géographique.

Ainsi, les parties conviennent expressément que dans le cadre de son pouvoir de direction ou d'un commun accord, dans le respect des dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles en vigueur, une mesure individuelle de mobilité professionnelle ou géographique pourra être mise en place sans que les dispositions du présent accord trouvent à s'appliquer.

En outre, il demeure possible, pour l'entreprise de recourir à une clause de mobilité à l'égard d'un salarié dans les conditions prévues au contrat de travail.

Article 3.2 : Définitions

➤ **Mobilité professionnelle**

La mobilité professionnelle se définit comme la situation par laquelle un salarié de l'entreprise est amené à prendre des fonctions ou exécuter des tâches différentes de celles qu'il occupe.

La mobilité professionnelle peut notamment entraîner un changement de fonctions, l'acquisition de nouvelles compétences, la modification des attributions des salariés concernés, un changement dans la nature de l'emploi, une modification des horaires de travail.

Ces changements ou modifications de fonction ne peuvent, en aucun cas se traduire par une diminution de la qualification et de la rémunération du salarié.

➤ **Mobilité géographique**

La mobilité géographique se définit par le changement géographique d'affectation du salarié au sein d'un nouveau lieu de travail.

En principe, mobilité professionnelle et mobilité géographique ne sont pas impérativement liées. Ainsi:

- la mobilité professionnelle peut prendre effet à l'intérieur d'un même lieu de travail ;
- la mobilité géographique peut être envisagée sans que le salarié concerné ne change d'emploi.

Toutefois, si ces notions sont indépendantes, une situation peut amener à ce que ces deux types de mobilité soient actionnés simultanément lorsque le changement d'emploi s'accompagne d'un changement de lieu de travail.

Dans cette hypothèse, les dispositions du présent chapitre relatives aux 2 types de mobilité sont cumulables sauf lorsqu'un avantage de même nature attribué au salarié est prévu. Dans ce cas, seule la disposition la plus avantageuse est applicable.

Article 3.3 : La mobilité professionnelle

Article 3.3.1. Hypothèse de mise en œuvre de la mobilité professionnelle

À titre liminaire, il est rappelé que la mobilité fonctionnelle consistant en un simple changement des conditions de travail ne relève pas de ce chapitre, mais du pouvoir unilatéral de l'employeur.

Dès lors que les conditions d'organisation de l'activité le nécessitent, la structure pourra mettre en œuvre la mobilité professionnelle dans les conditions prévues par le présent chapitre pour toutes les catégories professionnelles de l'entreprise, sous réserve éventuellement de l'information-consultation préalable des institutions représentatives du personnel concerné.

Hypothèse 2: les salariés d'une même catégorie d'emploi sont affectés vers des catégories d'emploi différentes

Emploi occupé actuellement (... concernés)				Emploi d'affectation					
Dénomination	Qualification	Horaire de travail	Rémunération	Dénomination	Nombre de salariés concernés par l'affectation	Qualification	Horaire de travail	Rémunération	Mesures d'accompagnement

Article 3.3.3. Mise en place d'un parcours de formation

Les salariés concernés par une mesure de mobilité professionnelle nécessitant l'acquisition de compétences et de savoirs nouveaux seront amenés à poursuivre un parcours de formation adapté à leur situation.

Le parcours de formation sera établi par <.....> [qualité de la personne ou le service compétent] [**éventuellement**] en concertation avec le salarié concerné, qui pourra être précédé par un éventuel bilan de compétences.

Lorsqu'il s'avère nécessaire, c'est une condition essentielle de la mise en œuvre de la mobilité professionnelle. Le parcours sera prioritairement réalisé dans le cadre du plan de formation et préalablement à la prise de poste. À défaut, le parcours se déroulera dans un délai restreint après la date de prise d'effet de la mobilité professionnelle.

Article 3.3.4. Parcours d'intégration

Le salarié en situation de mobilité professionnelle bénéficiera, dès sa prise de poste, d'un parcours d'intégration.

Le parcours a pour objet d'assurer une intégration optimale du salarié à son nouveau poste de travail.

Le parcours d'intégration sera défini par <.....> [qualité de la personne ou service concerné] [**éventuellement**] en concertation avec le salarié concerné.

Le contenu et la durée du parcours d'intégration seront adaptés en prenant en considération :

- la nature du poste auquel accède le salarié ;
- son expérience professionnelle ;
- sa formation initiale et professionnelle ;
- son éventuel parcours de formation lié à sa mobilité professionnelle.

Le parcours d'intégration est constitué de différentes mesures telles que :

- la présentation de l'organigramme du nouveau service ;
- la présentation du salarié à ses nouveaux collègues de travail et à ses principaux interlocuteurs tant internes qu'externes à l'entreprise ;

Article 3.3.5. : Période probatoire (ÉVENTUELLEMENT)

Une période probatoire pour être mise en place, afin d'apprécier l'aptitude et l'adaptabilité du salarié à ses nouvelles fonctions.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée égale, supérieure ou inférieure à la durée initiale.

Un entretien pourra être organisé à la demande expresse du salarié ou de son responsable hiérarchique afin de dresser un bilan de la période écoulée et d'envisager les conditions de poursuite de la période probatoire.

Au cours de ce délai, chacune des parties pourra mettre fin librement à la période probatoire. Il devra alors :

- soit réintégrer son poste initial ;
- soit sera réaffecté sur un emploi similaire ou de niveau équivalent à celui précédemment occupé.

Article 3.4 : La mobilité géographique

Article 3.4.1. : Hypothèses de mise en œuvre de la mobilité géographique

Dès lors que les conditions d'organisation de l'activité de l'entreprise le nécessitent, la mise en œuvre de la mobilité géographique peut intervenir pour toutes les catégories professionnelles de l'entreprise.

À titre indicatif, et sans que les hypothèses envisagées ne présentent un caractère exhaustif, la mobilité géographique pourra être mise en œuvre lorsque :

- tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement est amené à déménager sur un autre lieu ou bien sur des sites différents ;
- plusieurs établissements de l'entreprise se regroupent en un seul ;
- une activité ou un service d'un établissement est transféré totalement ou partiellement vers un ou plusieurs établissements ;
- <.....>

Article 3.4.2. : Délimitation de la zone géographique d'emploi et de la zone géographique de mobilité interne

La mise en œuvre de la mobilité géographique au titre du présent chapitre s'entend de celle mise en œuvre dans une zone géographique située au-delà de la zone géographique d'emploi des salariés et en deçà d'une limite maximale fixée au présent article. Cette zone est dénommée « **zone géographique de mobilité interne** ».

La zone géographique d'emploi des salariés s'inscrit à l'intérieur des limites suivantes :

- <.....> [*Déterminer précisément les limites géographiques: territoire départemental, regroupement de communes, rayon kilométrique autour de l'entreprise...*]

La zone géographique de mobilité interne, située au-delà de la zone géographique d'emploi, a pour limites maximales les limites suivantes :

- <.....> [Déterminer précisément les limites géographiques: territoire départemental, régional, regroupement de communes, rayon kilométrique autour de l'entreprise...]

❖ **Pour les entreprises à établissements multiples dont le nombre est important**

Il est annexé au présent accord la liste des établissements de l'entreprise déterminant pour chacun d'entre eux la délimitation de la zone géographique d'emploi et la zone géographique de mobilité interne.

Article 3.4.3. Mise en œuvre de la mobilité géographique au sein de la zone géographique de mobilité interne

La mise en œuvre de mesures de mobilité au sein de la zone géographique de mobilité s'inscrit dans le cadre du présent chapitre et ouvre droit pour le salarié au bénéfice des mesures d'accompagnement.

Les dispositions du présent chapitre ne peuvent faire obstacle à la volonté des parties au contrat de travail de convenir contractuellement d'une mobilité individuelle prenant effet au-delà de la zone de mobilité interne.

Article 3.5 – Dispositions communes aux mesures de mise en œuvre de projets de mobilité professionnelle et/ou géographique

Article 3.5.1. Formalisme précédant la mobilité professionnelle et/ou géographique

❖ **Étapes de mise en œuvre de la mobilité**

La mise en œuvre de la mobilité s'effectuera par étapes dans l'ordre chronologique suivant :

- information-consultation éventuelle des représentants du personnel ;
- convocation des salariés à un entretien de concertation préalable à la mobilité ;
- tenue de l'entretien de concertation préalable à la mobilité ;
- proposition de la mobilité.

❖ **Consultation des représentants du personnel**

Avant toute mise en œuvre d'un plan de mobilité, la direction informera et/ou consultera les institutions représentatives du personnel concernées lorsque cette mise en œuvre entrera dans leurs attributions.

❖ **Entretien de concertation préalable à la mobilité**

Les salariés en situation de mobilité seront reçus préalablement en entretien, par <.....> [préciser les personnes qui recevront l'organisation de l'entretien].

Le courrier de convocation à l'entretien indiquera le motif de l'entretien et la nature de la mobilité qui sera proposée au salarié. À ce courrier sera joint le texte du présent chapitre.

Au cours de cet entretien seront notamment évoqués les points suivants :

- les raisons et conditions de la mobilité proposée ;
- les novations apportées au poste de travail du salarié ;
- les modifications éventuelles de son statut (qualification, rémunération, application d'une nouvelle convention collective ...) ;
- les aides apportées par l'entreprise dans le cadre de cette mobilité (parcours de formation, aides à la mobilité géographique) ;
- la procédure suivie et les délais d'acceptation du salarié ;
- <.....> [exemples: la date effective de prise de nouvelles fonctions, validation des connaissances acquises par le salarié, délai des formations, accompagnement en binôme, durée de la période probatoire...].

Lors de l'entretien, le salarié exposera les éventuelles contraintes personnelles et familiales qu'il rencontre du fait de ce projet de mobilité que la direction de l'entreprise s'efforcera de prendre en compte.

❖ **Formalisme de la mise en œuvre de la mobilité interne**

Postérieurement, à l'entretien de concertation, une proposition de mesure de mobilité interne sera formulée conformément aux dispositions de l'article L 1222-6 du Code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le courrier est accompagné en annexe des mesures dont pourra disposer le salarié au titre de la mobilité s'il venait à accepter celle-ci.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la proposition, pour faire valoir son refus ou l'acceptation de la proposition qui lui a été adressée. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

(Éventuellement) A l'intérieur du délai de réflexion d'un mois, lorsqu'une mobilité géographique est proposée, le salarié bénéficie d'un voyage de reconnaissance dans les conditions prévues à l'article 5.3. afin de pouvoir prendre sa décision.

Article 3.5.2. Conséquences de la décision du salarié

Si le salarié accepte la proposition qui lui est adressée, la relation de travail s'exécutera selon les modalités précisées par la proposition de mobilité adressée au salarié conformément aux dispositions de l'article 5.1. du présent chapitre.

Le refus du salarié, conformément aux dispositions de l'article L 2242-23 du Code du travail, justifiera son licenciement individuel pour motif économique.

Préalablement au prononcé d'un éventuel licenciement, l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel compétentes, mettra en œuvre les mesures d'accompagnement et de reclassement suivantes :

- <.....> [préciser les mesures envisagées pour le reclassement : proposition du CSP, congé de reclassement, recherche de reclassement interne ou externe, mise en place d'un plan de reclassement interne, aide à la mobilité en cas d'acceptation d'un poste dans une autre entité du groupe, mise en place d'une cellule reclassement, aide à la création ou reprise d'entreprises, action de formation, suivie par un consultant externe...]

Nb. – Même si le licenciement est « prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique », il semble impératif, en cas de licenciement collectif de consulter préalablement le CE, ou à défaut les DP au regard des dispositions de l'article 2 de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998. La consultation porterait sur le projet de licenciement, les mesures d'accompagnement et de reclassement mises en œuvre.

Article 3.5.3. Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

Nb. – Les frais engagés par l'entreprise au titre des dépenses liées à la mobilité répondent à un régime social particulier. Il conviendra de se reporter à celui-ci pour déterminer la nature et le montant des sommes susceptibles d'être exonérées.¹

❖ Accompagnement et prise en charge des frais liés à la mobilité géographique

La mobilité géographique résultant de l'application du présent chapitre ouvre droit à un accompagnement et une prise en charge de frais dans les conditions visées au présent article.

➤ Lorsque la mobilité implique un changement de domicile

a) Situations ouvrant droit aux aides à la mobilité géographique

La prise en charge des frais liés au changement de domicile découlant d'une mesure de mobilité interne concernent les salariés dont le déménagement est justifié par :

- une distance entre le domicile du salarié et le nouveau lieu de travail d'au moins <.....> kilomètres ;
- et un temps de trajet aller ou retour d'au moins <.....> heures/minutes pour se rendre sur le nouveau lieu de travail à partir du domicile du salarié concerné.

Le salarié conserve le libre choix du lieu de son domicile. Ce choix aura pour seule conséquence l'absence de la perception de l'aide liée à la mobilité.

Les salariés travaillant dans l'entreprise et vivant au sein d'un même foyer ne pourront se voir attribuer qu'un seul accompagnement par foyer lorsque les membres de celui-ci sont amenés à rejoindre le même lieu de travail ou 2 sites distants de moins de <.....> kilomètres ou de moins de <.....> heures/minutes temps de trajet aller-retour.

¹ . Les dépenses peuvent être exonérées au titre des frais professionnels.

Concernant, les dépenses d'hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture engagés dans l'attente du logement définitif sont exonérées au titre des frais professionnels dans la limite d'un forfait fixé chaque année par jour pendant 9 mois maximum. Sous réserve que 3 conditions soient remplies que le salarié dispose d'un logement provisoire dû à la localisation de son nouvel emploi, celui-ci est éloigné de plus de 50 km de son ancien logement, le temps de trajet lieu de travail ancien logement est au moins égal à 1h30.

De plus, sous réserve que les circonstances de fait soient démontrées, l'employeur peut rembourser les dépenses inhérentes à l'installation du salarié dans le nouveau logement à partir d'allocations forfaitaires.

Enfin, la prise en charge des frais de déménagement peut être exonérée sur la base des dépenses réellement engagées, sur présentation des justificatifs.

Nb. – Pour information, l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit que « la mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail. Le travailleur salarié ou assimilé est présumé placé dans cette situation lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est au moins de 50 kilomètres et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. Toutefois, lorsque le critère de distance kilométrique n'est pas rempli, le critère du trajet aller doit, en tout état de cause, et, quel que soit le mode de transport, être égal au moins à 1 h 30 ». Bien que cette disposition soit relative aux frais professionnels, une référence identique peut être utile pour les questions d'exonération des différentes prises en charge prévues par le présent accord.

b) Création d'un dossier auprès de <.....> [préciser le nom de l'organisme assurant les prestations au titre de l'action logement]

Préalablement au versement des sommes visées ci-dessous au titre de la mobilité géographique, le salarié devra se porter vers l'organisme compétent au titre de l'action logement <.....> [nom de l'organisme] afin de mettre en place un dossier de demande d'aides ou remboursement de frais.

L'engagement des sommes visées ci-dessous est conditionné par cette formalité.

Les aides et remboursements de l'entreprise viendront en complément de ceux versés par l'organisme compétent au titre de l'action logement pour la part non prise en charge par ce dernier et dans les conditions visées ci-après.

Les montants et durées de prise en charge maximum énumérés dans les articles suivants sont réduits proportionnellement aux sommes attribuées au salarié par l'organisme <.....> [préciser le nom de l'organisme].

c) Voyage de reconnaissance

Préalablement à la prise de fonction dans le nouveau poste, le salarié peut procéder avec son conjoint (époux, partenaire de PACS ou concubin) [**éventuellement** : ainsi qu'avec ses enfants] à un voyage de reconnaissance sur son nouveau lieu de travail.

Ce voyage, d'une durée maximale de <.....>. Il sera rémunéré par l'entreprise.

Lors de ce voyage seront pris en charge, sur présentation de justificatifs, les frais engagés par le salarié pour lui-même et les personnes l'accompagnant dans les conditions suivantes :

- <.....> [préciser les frais pris en charge et les montants maximum : billet de train, taxi, voiture de location, nuits d'hôtel, frais de repas...]

d) Congés et frais liés au déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise sur présentation, par le salarié, de 3 devis d'entreprises différentes. L'entreprise prend en charge les frais de déménagement réellement engagés dans la limite de <.....> € TTC.

Il appartient au salarié de négocier directement avec les entreprises la nature de la prestation fournie et le niveau d'assurance.

Sauf impossibilité matérielle, un règlement direct de l'entreprise sera effectué auprès de l'entreprise de déménagement. À défaut, le salarié sera remboursé des paiements engagés.

À l'occasion de leur déménagement et de leur installation, les salariés disposeraient de <.....> [durée] jours ouvrés de congé pour déménagement donnant lieu à maintien intégral de la rémunération. Ces jours de congé doivent impérativement être pris à l'occasion du déménagement.

La prise en charge des frais de déménagement est subordonnée à la réalisation de celui-ci dans un délai maximum de <.....> mois après la prise effective de poste du salarié.

e) Frais de double logement

Dans l'hypothèse où le salarié, dans le cadre de la mobilité, est amené à assumer des frais de double logement (sur son ancien lieu et nouveau lieu de travail), l'entreprise prendra en charge les frais liés à la nouvelle résidence sur la base de justificatifs.

Ces frais sont pris en charge dans la limite de

- <.....> mois de double résidence ;
- <.....> euros TTC.

f) Absence de logement sur le nouveau lieu de travail

Si au jour de la prise de fonction, le salarié n'a pu s'installer dans un nouveau domicile sur son nouveau lieu de travail, pour quelque raison que ce soit, l'entreprise prend en charge sur présentation de justificatifs, les frais d'hébergement et de repas pendant une période de <.....> mois.

La prise en charge débute <.....> [au jour de la prise effective de fonction OU x jours avant la prise de fonction].

Ces frais sont remboursés dans la limite de <.....> [montant maximum] € par nuit d'hôtel et de <.....> [montant maximum] € par repas. La prise en charge mensuelle de ces montants est plafonnée à <.....> [montant maximum] € pour les frais d'hébergement et <.....> [montant maximum] € pour les frais de restauration.

g) Indemnité de réinstallation

Les frais liés à la réinstallation au sein du nouveau lieu de résidence sont pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite de <.....> [montant maximum].

Les frais visés sont les suivants :

- <.....> [préciser les frais : frais d'agence pour la location de la résidence sur le nouveau site, frais d'agence (barème FNAIM) lié à un achat, raccordement à l'électricité, au gaz, à l'eau, téléphone, internet, frais de mise en place d'appareils ménagers, réexpédition du courrier pendant une période de x mois...]

La prise en charge des frais de réinstallation est subordonnée à leur engagement par le salarié concerné dans un délai maximum de <.....> [durée] après la prise effective de poste du salarié.

h) Recours à des organismes et institutions extérieurs

Afin de faciliter les démarches liées à la mobilité géographique, l'entreprise aura recours à un partenaire extérieur afin que ce dernier accompagne les salariés dans les démarches suivantes :

- <.....> [préciser] : exemples
- recherche de logement ;
- démarches administratives liées au changement de domicile (fermeture et ouverture d'abonnement EDF, information de changement d'adresse, ...)
- collecte d'informations sur les établissements scolaires ;
- ...

Par ailleurs, l'entreprise prendra contact avec les mairies de la ville du nouveau lieu de travail et des villes voisines afin de porter à la connaissance des salariés les différents services mis à disposition des nouveaux arrivants.

➤ Lorsque la mobilité n'implique pas de changement de domicile

Lorsque la mise en œuvre de mesures de mobilité induira pour le salarié un coût supplémentaire lié au transport, ce surcoût sera pris en charge dans les conditions suivantes (cf. fiche sur les indemnités kilométriques et fiches frais déplacements) **[éventuellement]** Les salariés bénéficiant d'une prise en charge des frais liés au changement de domicile ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions énumérées par le présent article.

- Transports en commun

L'entreprise prendra en charge, sur justificatif, le surcoût engagé pour le salarié par le trajet domicile-travail (1 aller-retour quotidien) lorsque ce dernier utilisera les transports en commun et sur la base d'un tarif d'abonnement en 2nde classe.

Ce surcoût est déterminé dans les conditions suivantes :

- différence entre le tarif du transport en commun précédemment utilisé et le nouveau tarif
- pour les salariés qui ne pouvaient précédemment avoir recours aux transports en commun, différence entre les frais liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, en prenant pour référence le barème social des indemnités kilométriques ainsi que les frais de péage, et le tarif d'abonnement des transports en commun désormais utilisé

- Utilisation d'un véhicule personnel : « prime transport »

La prise en charge du surcoût engendré par l'utilisation d'un véhicule personnel est subordonnée à l'impossibilité pour le salarié d'utiliser les transports en commun. Dans ce cas, tout employeur peut, de manière facultative, prendre en charge tout ou partie des frais de carburant, ou des frais d'alimentation d'un véhicule électrique ou des frais d'alimentation d'un véhicule hybride rechargeable, engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (cf. fiche pratique sur les frais de transport).

La part de la prise en charge facultative peut être exonérée de charges sociales à hauteur de 200 euros par an et par salarié. Si l'employeur opte ou maintient une prise en charge plus élevée, le régime des frais professionnels s'applique.

La prise en charge des frais de transport personnel ne se cumule pas avec la prise en charge des frais de transports publics.

- Utilisation d'un véhicule loué par l'entreprise

L'employeur peut décider de recourir à la location de véhicule lorsque les transports en commun ou les fonctions exercées ne permettent pas les déplacements en transports en commun. Dans ce cas, l'employeur prend en charge les dépenses relatives à la location et l'utilisation du véhicule.

Article 3.5.4. Mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de santé et de handicap

❖ Scolarisation des enfants

Le salarié peut demander à l'entreprise que lui soit apportée une assistance sur la recherche d'établissements pour scolariser ses enfants.

❖ Retour hebdomadaire en famille

Dans les situations où le salarié n'a pu être rejoint par sa famille sur son nouveau lieu de travail, l'entreprise prend en charge un aller-retour hebdomadaire à son domicile sur la base <.....> [**préciser les modalités** : billet de train 2nde classe...].

❖ Aide à la recherche d'un emploi du conjoint

Le conjoint marié, partenaire de PACS ou concubin du salarié reclassé bénéficie d'un accompagnement pour trouver un emploi dans la nouvelle région d'affectation du salarié lorsque la mobilité implique un déménagement dans les conditions fixées à l'article

Éventuellement

Le bénéfice des aides est réservé au conjoint contraint d'abandonner l'exercice d'une activité professionnelle (salarié ou non) en raison du changement de domicile et en situation active de recherche d'emploi ou de création d'activité sur le nouveau site d'affectation.

Cet accompagnement [**éventuellement** : réalisé par un consultant spécialisé en reclassement choisi par l'entreprise,] se traduirait par les prestations suivantes :

- <.....> [**préciser les modalités retenues** : aides à la rédaction d'un CV, contact auprès des partenaires locaux en relation avec l'entreprise, initiation aux techniques de recherche d'emploi, réalisation d'un bilan de compétences, VAE, bilan professionnel, aide à la création d'entreprise...]

Ces prestations dont le montant global est plafonné à <.....> € TTC devraient être sollicitées et mises en œuvre dans un délai maximum de <.....> mois après la prise effective de fonction du salarié sur son nouveau lieu de travail.

❖ Salariés présentant une situation de handicap ou des contraintes de santé particulières

Les salariés concernés pourront faire état de leurs contraintes de santé ou handicap, lors de l'entretien de concertation prévu à l'article 3.5.1. afin que la mesure de mobilité soit adaptée. L'entreprise s'engage à ce que le principe du respect du secret médical soit garanti.

Un entretien supplémentaire sera organisé avec le référent handicap de l'entreprise.

Si aucune solution ne permet d'être envisagée lors de l'entretien, le salarié concerné bénéficiera d'une visite médicale auprès du Médecin du travail afin de prendre en compte les préconisations de ce dernier.

❖ **Garanties générales apportées aux salariés**

Les partenaires signataires du présent accord reconnaissent expressément que le présent accord a pour objet de prévoir les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique des salariés dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes.

D'une part, ces mesures ne peuvent avoir pour objet d'engager un processus de réduction d'effectifs.

D'autre part, l'application des dispositions du présent accord ne saurait avoir pour conséquence d'entraîner une diminution :

- du niveau de la rémunération ;
- de la classification personnelle du salarié.

Enfin, il est aussi convenu que la qualification professionnelle du salarié doit être maintenue ou, le cas échéant, améliorée si les conditions d'organisation et d'activité de l'entreprise le permettent.

Article 5.5. : Information individuelle des salariés

Nb. – Les textes prévoient que l'accord collectif est « porté à la connaissance » de chacun des salariés concernés.

L'accord, qui sera affiché sur les panneaux réservés à cet effet, sera individuellement porté à la connaissance des salariés [**éventuellement** : après une réunion d'information collective organisée par groupe].

CHAPITRE 4 - LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFÉRENTS CONTRATS, AU TEMPS PARTIEL, AUX STAGES, AINSI QUE LES MESURES PERMETTANT LA DIMINUTION DES EMPLOIS PRÉCAIRES

Les parties entendent rappeler que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences suppose également de prévoir un cadre en termes de qualité et de durabilité de l'emploi, notamment pour ce qui concerne le travail à temps partiel, le recours à l'intérim, aux CDD et aux stagiaires.

...Préciser les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

CHAPITRE 5 - LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SONT INFORMÉES DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

Lorsqu'à l'occasion de la consultation du CE sur les orientations stratégiques, sont identifiées des conséquences de ces orientations sur les métiers, l'emploi et les compétences des entreprises sous-traitantes, le procès-verbal de réunion du CE devra acter la nécessaire information de ces sous-traitants par la direction.

La direction adressera un courrier d'information par LRAR au responsable de l'entreprise sous-traitante, dans un délai de 15 jours suivant l'affichage du procès-verbal.

CHAPITRE 6 - DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Les parties signataires du présent accord rappellent la place prépondérante qu'ont les représentants syndicaux dans le dialogue social au sein de l'entreprise.

Article 6.1 : Exercice des fonctions syndicales

Les représentants syndicaux doivent pouvoir exercer leur mandat tout en poursuivant leur activité professionnelle dans l'entreprise.

Les parties réaffirment leur engagement à voir appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants désignés ou élus dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 6.2 : Déroulement de carrière : principes

L'exercice d'un mandat syndical ne peut en aucun cas être un frein à l'évolution de carrière du salarié à laquelle il peut prétendre et au bénéfice des actions de formation.

En début de mandat, le titulaire d'un mandat bénéficie à sa demande d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il pourra se faire accompagner par une personne de son choix.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L 6315-1 du Code du travail.

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination doivent être respectés. Ces principes seront appliqués quel que soit le mandat assumé par le salarié et quel que soit son syndicat d'appartenance, ou sa non-appartenance à un syndicat.

Article 6.3 : Déroulement de carrière : moyens

Les parties mettent en place des outils destinés à garantir aux représentants syndicaux les mêmes droits et obligations que les autres salariés quant au déroulement de leur carrière.

6.3.1. Entretiens périodiques

Les représentants syndicaux bénéficieront, comme l'ensemble des salariés, une fois tous les deux ans, d'un entretien de Parcours Professionnel.

6.3.2. Accès à la formation professionnelle

Les représentants syndicaux ont accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au congé individuel de formation ainsi qu'à la validation des acquis de l'expérience, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

6.3.3. Favoriser la mobilité.

La mobilité permet de faciliter les évolutions de carrières, de répondre à l'évolution des besoins de l'entreprise en matière d'emploi et de répondre aux aspirations professionnelles et familiales des salariés.

Les représentants syndicaux peuvent bénéficier de cette mobilité dans les mêmes conditions que les autres salariés.

6.4. Fin du mandat

6.4.1. Entretien de fin de mandat

À la fin de leur mandat, les représentants investis de fonctions syndicales dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30% de leur durée contractuelle de travail, ou de l'horaire collectif appliqué dans leur établissement, bénéficieront à l'issue de leur mandat d'un entretien professionnel (L 2141-5 du Code du travail).

Cet entretien a pour objectif de procéder au recensement des compétences acquises au cours de mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

6.4.2. Reconversion professionnelle

Avec l'accord de la direction, les représentants syndicaux pourront, à leur demande, envisager leur réorientation, accompagnée le cas échéant d'une formation.

Les compétences acquises dans l'exercice de mandats seront prises en compte, le cas échéant, dans la construction du projet professionnel des salariés concernés.

Le dispositif national de valorisation des compétences acquises par les représentants du personnel pourra d'ailleurs être sollicité aux fins de valider les compétences acquises lorsqu'il sera entré en vigueur (art. L 6112-4 et 6123-1 c. trav).

CHAPITRE 7 – LES PERSPECTIVES DE RECOURS PAR L'EMPLOYEUR AUX DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

L'article L 2242-13 du Code du travail impose que l'accord porte sur les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au temps à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

Le recours aux emplois contrat à durée déterminée doit être l'exception. L'employeur ne devra recourir à ce type de contrat dans les conditions énumérées à l'article L 1242-2 du Code du travail.

Afin de diminuer le recours au contrat à durée déterminée, l'employeur pourra avoir recours aux avenants compléments d'heure. Ces avenants ne peuvent être mis en place que pour les salariés employés en contrat à durée indéterminée. Les avenants de compléments d'heures peuvent être conclus pour des durées variables (cf. fiche pratique sur le temps de travail des salariés à temps partiel).

Cette augmentation temporaire de la durée de travail par avenant peut intervenir :

- en cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ; dans ce cas le nombre d'avenants conclus avec un même salarié n'est pas limité, les parties pouvant en conclure autant que de besoin ;
- pour tout autre motif (par exemple pour un surcroît d'activité) : dans ce cas le nombre d'avenants conclus avec un même salarié est limité à cinq avenants de compléments d'heures par salarié au cours d'une année. À défaut de précision à ce jour, il convient de retenir la notion d'année civile pour apprécier cette limite.

CHAPITRE 8 – LES CONDITIONS D'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences sont déterminées par chaque entreprise concernée en accord avec les partenaires sociaux.

CHAPITRE 9 – DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1. Suivi et évaluation du dispositif de GPEC

Le comité d'entreprise aura pour mission de :

- Suivre la mise en œuvre de la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et d'emploi et des dispositifs d'accompagnement ;
- Analyser les actions entreprises et les résultats obtenus.

Éventuellement :

Une réunion annuelle du comité d'entreprise sera dédiée au suivi et à l'évaluation du dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et d'emploi.

Article 7.2. Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des établissements de la structure ...

Article 7.3. Agrément (Pour les entreprises du secteur social et médico-social concernées) et entrée en vigueur

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément.

Article 7.3. Entrée en vigueur de l'accord (Pour les entreprises non soumises à l'agrément)

Le présent accord entrera en vigueur à compter de ...

Article 7.4. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois années courant à compter du ...

Article 7.5. Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le(ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

Article 7.6. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Fait à, le

En ... exemplaires originaux

Signatures