



Accord d'entreprise relatif à gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

ENTRE :

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (AEIM), dont le siège social est situé 6, allée de Saint-Cloud – 54 600 VILLERS-LES-NANCY, et représentée par M. Denis RENAUD, Président par délégation.

ET

Les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leurs Délégués :

- | | |
|----------------------|--------------------------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS
Monsieur BARREIRO |
| - Pour la C.G.C. : | Madame BARBE
Monsieur HAMDJ |
| - Pour la C.G.T. : | Monsieur GROSDMANGE
Monsieur EVA |
| - Pour F.O. : | Monsieur HIEN
Madame BOLOGNINI |

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

L'AEIM entend poursuivre sa démarche volontariste en matière de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP). Il est dans l'intérêt commun – employeur et salariés – d'organiser, au profit du salarié, et en lien étroit avec la formation professionnelle, un parcours professionnel satisfaisant et diversifié. Cette construction doit se faire tout en répondant aux besoins d'adaptation de l'Association au sein d'un secteur social et médico-social en constante évolution et sollicitant des niveaux

 GB FG NB EH

d'expertise grandissant face à des besoins en accompagnement de plus en plus complexes. Les compétences individuelles et collectives des salariés représentent un atout majeur de réussite pour le projet associatif global ainsi que pour les projets d'établissements qui en découlent.

L'AEIM a conscience que la constante évolution des pratiques professionnelles et du secteur ne peut se faire sans une préparation anticipée et continue des salariés. Dans ce sens, l'employeur et les organisations syndicales reconnaissent que le développement et la recherche continue d'adéquation des compétences aux évolutions des besoins des populations accueillies, constituent une composante majeure de la politique des ressources humaines.

La poursuite d'une politique d'offre de services innovante et la proposition de solutions et services adaptés aux besoins des usagers, ne seront possibles que grâce à la mobilisation des savoirs, des savoir-faire et des expertises de tous les salariés de l'Association.

Par ailleurs, comme toute entreprise actuellement, l'AEIM doit faire à des difficultés de recrutement importantes et croissantes, qui interrogent à la fois la qualité des compétences et expertises des nouveaux embauchés et la perte possible de « compétences » dans les établissements liés au départ des salariés quittant l'association. Dans ces conditions, maintenir et anticiper les compétences nécessaires à la qualité des accompagnements proposés est un enjeu majeur à relever pour l'AEIM.

Enfin, l'AEIM a pu contractualiser l'achat de son SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) qui doit permettre l'optimisation de la gestion des ressources humaines. Cet outil, appelé NOV'RH, est en cours de paramétrage et de déploiement. Les références à cet outil seront donc nombreuses dans ce document car le dispositif de GEPP est un élément fondateur d'un SIRH.

Dans ces conditions, il a été convenu le présent accord.

CHAPITRE 1 : MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE GEPP

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est une méthode conçue pour anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique. La GEPP est un outil de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Par sa dimension prospective, la première finalité de notre démarche de GEPP est de mettre en adéquation les compétences des salariés :

- Avec les évolutions des besoins des personnes accueillies
- Avec les exigences et les perspectives de nos projets d'établissement
- Avec les besoins de l'Association déclinés dans nos orientations stratégiques et dans Notre Projet Associatif Global (PAG).

Par la lisibilité sur les emplois et les compétences qu'elle apporte, notre démarche de GEPP poursuit une seconde finalité : nous permettre d'être en capacité d'organiser un parcours professionnel satisfaisant et diversifié pour tous les salariés soit :

- Soutenir le développement des compétences
- Développer et encourager la mobilité interne
- Prévenir et améliorer la gestion des ruptures de parcours (inadéquation aux nouveaux enjeux d'un poste, usure professionnelle, inaptitude...)
- Améliorer nos processus de recrutement

AEIM

C.F.D.T.
GS

C.G.C.
NP

C.G.T.
FG

F.O.
FH

Enfin, par la nécessaire réflexion sur les processus qu'impose le bon déroulement d'une démarche de GEPP, la troisième finalité est de garantir la cohérence de notre politique Ressources Humaines au sein de l'association et de renforcer ainsi le sentiment d'appartenance de tous les salariés à l'AEIM. En effet, si la Direction des Ressources Humaines est garante de la politique de gestion des ressources humaines à l'échelle de l'Association, la gestion quotidienne des ressources humaines s'exerce sur le terrain, par les directions d'établissement et les managers de proximité.

Article 1.1. Le dispositif de GEPP

Un projet de GEPP représentant un travail d'envergure notamment à l'échelle d'une association importante comme l'AEIM, la Direction des Ressources Humaines avait fait le choix d'être accompagnée dans cette démarche par un cabinet extérieur, le cabinet Ulteira.

Le travail avec ce cabinet s'est articulé autour de 2 grands axes constitutif d'un dispositif de GEPP :

1. Cartographier les métiers d'aujourd'hui et identifier les métiers de demain :
 - Identifier les métiers à risques aujourd'hui et les métiers clés de demain
 - Analyser les risques encourus par chaque métier et définir une stratégie RH afin de sécuriser les compétences
2. Piloter les compétences :
 - Identifier pour chaque métier les compétences clés
 - Identifier les besoins en compétences de l'association
 - Construire un système d'évaluation au service du développement des compétences et de la mobilité des collaborateurs

La cartographie des métiers a pu être réalisée, permettant ainsi d'établir le répertoire des métiers de l'association (Famille professionnelle/Métier/ Emploi). Ce répertoire des métiers associé au répertoire des postes de l'association constitue aujourd'hui la colonne vertébrale de NOV'RH. L'outil nous facilitera la mise à jour de cette cartographie des métiers qui doit être constamment interrogée et réévaluée en fonction des adaptations nécessaires de l'emploi au sein de l'association.

Nos engagements :

L'AEIM s'engage ainsi à :

- Finaliser le référentiel des compétences
- Le mettre en pratique par son intégration et son utilisation dans NOV'RH
- Finaliser les fiches de tous les emplois de l'association qui devront permettre la création de toutes les fiches de poste (à une plus longue échéance)

Article 1.2. Traduction de la stratégie de l'AEIM en besoins en ressources humaines

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) 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,
- D'activité,
- D'organisation du travail,
- De recours à la sous-traitance et à l'intérim,
- De recours aux stages,
- De gestion des mobilités et des parcours professionnels.

AEIM

C.F.D.T.
GB

C.G.C.
NR

C.G.T.
FG

F.O.
EH

Le dispositif de GEPP doit traduire la stratégie de l'association en matière de besoins en ressources humaines. Ainsi l'engagement de l'association est le suivant :

- Toutes les informations concernant la situation de l'emploi (évolution des effectifs, bilan social, DOETH, rapport de situation comparée hommes-femmes, etc) seront communiquées tous les ans à la Commission Politique Sociale du CSE et mises à disposition sur la BDESE.

CHAPITRE 2 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ASSOCIEES AU DISPOSITIF DE GEPP

Les parties signataires soulignent l'importance des dispositifs et outils permettant à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel. Ils sont en majeure partie abordés dans ce chapitre. Par ailleurs, l'utilisation du SIRH permettra une meilleure efficacité de l'utilisation de ces dispositifs ou outils ; pour certains déjà mis en place depuis plusieurs années.

Article 2.1. L'intégration des nouveaux salariés

L'intégration réussie des nouveaux salariés constitue une étape clé pour assurer l'attractivité de l'Association et renforcer le sentiment d'appartenance à l'AEIM. Ainsi nous entendons poursuivre le dispositif des « Journées d'Accueil des Nouveaux Salariés » mis en place depuis plusieurs années. Ces journées d'accueil ont une double finalité :

- Faire découvrir l'Association dans son ensemble, par un temps d'échange direct avec la Présidence et la Direction Générale de l'AEIM et une présentation de l'ensemble du périmètre d'activité de l'Association
- Permettre aux salariés de se situer dans leur environnement professionnel et mieux appréhender les perspectives d'évolution pour construire leur projet professionnel

Les journées d'accueil sont organisées sur une journée avec le déroulé suivant :

- Présentation de l'Association, de son histoire, de ses valeurs
- Présentation des différents Pôles et des métiers
- Présentation du CSE et des autres représentants du personnel existants au sein de l'association
- Présentation des aides d'Action Logement
- Déjeuner au sein d'un établissement
- Visite de cet établissement

Constatant également des mouvements de cadres plus importants ces dernières années, nous souhaiterions mettre l'accent sur la période d'intégration des cadres afin d'éviter une fragilisation des équipes de direction. Le souhait est de pouvoir construire un parcours d'intégration dédié balisant des temps d'échange, d'information et de transferts de compétences.

Nos engagements :

- L'employeur s'engage à organiser a minima trois journées d'accueil par année civile.
- Par ailleurs, le SIRH comporte un portail RH c'est-à-dire une page d'accueil permettant d'accéder à toutes les fonctionnalités du SIRH. L'employeur s'engage à organiser sur cette page un espace dédié répertoriant des documents et informations de base à destination principale des nouveaux salariés mais qui pourra, bien entendu, être consulté également par tout salarié de l'association.
- La construction d'un parcours d'intégration des cadres de direction

AEIM

C.F.D.T.
GS

C.G.C.
MA

C.G.T.
FG

F.O.
EH

Article 2.2. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un temps d'échange sur la situation professionnelle du salarié afin d'identifier ses éventuelles perspectives d'évolution (en termes notamment de qualification et d'emploi) et son éventuel projet professionnel au sein ou en dehors de l'association. De ce fait, l'entretien professionnel peut également contribuer à la construction du plan de développement des compétences.

L'employeur doit faire bénéficier chaque salarié d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien professionnel doit également être proposé à l'issue d'un mandat syndical ou des périodes d'interruption suivantes :

- Au retour de congé maternité, de congé parental d'éducation (à temps plein ou à temps partiel), congé d'adoption,
- Au retour d'un congé de proche aidant,
- Au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- Au retour d'un congé sabbatique,
- Au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie

Depuis le 1^{er} janvier 2019, cet entretien peut également avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

Pour les personnels embauchés sur des fonctions socio-éducatives et qui ne disposent pas de la qualification requise, l'entretien professionnel sera proposé avant la fin de la 1^{ère} année de leur contrat (par dérogation aux 2 ans susvisés), et ce dans le but de les accompagner dans une démarche de formation qualifiante.

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- o l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi,
- o les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié,
- o la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel,

En amont ou à l'occasion de cet entretien, l'employeur doit informer les salariés de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP). Ces services sont gratuits, dispensés par des opérateurs CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien aider les salariés à faire le point sur leurs situations et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Enfin, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), et aux abondements de compte que l'employeur est susceptible de financer.

Tous les six ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel comporte un objectif spécifique : élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état doit permettre de s'assurer que le salarié au cours des six dernières années :

- o a bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans durant les 6 dernières années ou au retour de certaines absences ;
- o a suivi au moins une action de formation (autre qu'une formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires – Art 6321-2 du code du travail) ;
- o a acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- o a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Nos engagements :

- Créer de nouveaux supports pour la réalisation des entretiens professionnels en fonction des fonctionnalités proposées pour le SIRH : accès à une partie de l'historique « formation » des salariés, accès au catalogue des formations de l'AEIM, accès au répertoire des compétences
- Les campagnes et les supports d'entretien seront totalement dématérialisés et gérés par le biais du SIRH. Dans l'attente, le salarié sera destinataire en copie du support d'entretien.
- Fournir des indicateurs de suivi et de réalisation des entretiens professionnels au sein de chaque établissement (nombre d'entretiens réalisés, à réaliser, nombre d'entretiens après des périodes d'interruption)
- Réaliser des fiches d'information à destination des salariés sur le CEP et les différents dispositifs de formation diffusables lors des entretiens professionnels

Article 2.3. La mobilité professionnelle et géographique

La diversité des activités de l'AEIM permet de créer des opportunités de mobilité interne pouvant répondre aux aspirations des salariés et aux besoins de l'Association. L'AEIM continuera donc d'encourager la mobilité en faisant perdurer les outils existants et en les renforçant par une meilleure gestion de l'information et des données par le biais du SIRH.

Les outils existants qui seront renforcés :

- La diffusion des publications de postes en CDI : actuellement à l'affichage dans les établissements et sur le site Internet de l'AEIM sera renforcée par la création d'un espace « offres d'emploi » sur le portail RH ;
- En cas de vacance de poste, l'AEIM s'engage à réserver une priorité d'accès aux candidatures internes ;
- Les salariés pourront solliciter une rencontre individuelle avec la Responsable RH pour un projet de mobilité professionnelle ou la Responsable Formation pour un projet professionnel au sein de l'AEIM ;
- L'association s'engage à étudier toutes les demandes de salariés visant à permettre des permutations entre personnels. Ces permutations ne peuvent s'exercer que sur la base du volontariat. Elles sont à adresser à la Direction des Ressources Humaines qui définira les conditions de la permutation envisageable entre les salariés et les directions d'établissement concernées ;
- Afin de permettre à un salarié de conforter son projet professionnel, l'association s'engage à organiser des détachements temporaires de découverte soit d'un autre secteur d'activité en conservant le même métier soit d'un autre métier. Ce détachement temporaire sera organisé conjointement par la Direction des Ressources Humaines et les directions d'établissement ;
- Sous réserve de disponibilité d'un poste adéquat, l'association pourra proposer à un salarié une mise en situation professionnelle temporaire sur un poste de qualification supérieure. Cette mise en situation permettra, au salarié ainsi qu'à l'employeur, d'apprécier les compétences et aptitudes du salarié sur de nouvelles fonctions pour pouvoir confirmer ou infirmer le projet professionnel envisagé. Cette mise en situation se fera dans le cadre de l'article 40 de la CCN66.

Par ailleurs, l'association reconnaît le bénéfice que peut apporter pour les salariés un congé de mobilité volontaire sécurisé, et répond favorablement à de plus en plus de demandes de salariés ces dernières années. Elle continuera donc à étudier toutes les demandes de congé de ce type.

Enfin, l'employeur s'engage à pérenniser un dispositif testé depuis 2018 et qui a démontré toute son efficacité : la commission Rh. La commission Rh est une réunion hebdomadaire entre le Pôle RH et les Pôles accompagnement dont les objectifs sont de :

AEIM


C.F.D.T.


C.G.C.


C.G.T.


F.O.


- Fluidifier et optimiser la gestion des postes : présentation et validation de toutes les demandes de création, modification adaptation des postes
- Optimiser la gestion des emplois : validation des demandes de recrutement en CDI et CDD supérieurs à 2 mois
- Travailler en transversalité la mobilité des salariés et optimiser la gestion des situations individuelles problématiques
- Assurer le suivi des situations temporaires

Article 2.4. L'aménagement des fins de carrière

L'association s'engage à faire perdurer les actions mises en place en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés prévus par l'ancien contrat de génération et qui ont été appréciées des salariés :

- L'organisation de réunions d'informations sur les règles applicables en matière de retraite ;
- La possibilité de solliciter un rdv « Bilan Retraite » (hors temps de travail) auprès de la Direction des Ressources humaines à partir de 60 ans et plus (des exceptions seront faites pour les salariés âgés de 58 ans pouvant répondre au dispositif « carrière longue ») ;
- Une priorité d'accès au temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus qui en font la demande ;
- Un dispositif avantageux dans le cadre des départs en retraite progressive puisque l'employeur s'engage à maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sur la base d'un salaire « temps plein » et à prendre en charge les cotisations patronales afférentes. Ce dispositif nécessite un accord écrit, daté et signé par l'employeur et le salarié. A ce titre, cet accord est formalisé par la rédaction d'un avenant au contrat de travail.

Enfin, l'employeur rappelle ici la contractualisation d'un accord d'entreprise sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps Sénior (C.E.T.S). Le CETS est un dispositif qui permet aux salariés, de 50 ans et plus, qui le souhaitent d'épargner du temps (congrés divers) afin de pouvoir aménager leur fin de carrière en leur permettant de prendre leur retraite de manière anticipée ou de diminuer leur temps de travail en vue de leur prochain départ à la retraite.

Article 2.5. Intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Compte tenu de son objet social, l'AEIM est sensible à la question de l'emploi des travailleurs handicapés et confirme sa volonté de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle poursuit notamment ses relations partenariales avec des acteurs de l'emploi tels que Cap Emploi.

Une attention particulière sera aussi portée aux situations d'inaptitude et/ou de licenciement des travailleurs relevant d'une RQTH : un accompagnement spécifique sera assuré par la Responsable Ressources Humaines. Cet accompagnement prendra la forme d'un ou plusieurs entretiens individuels afin d'étudier toutes les pistes de reclassement envisageables, en lien étroit avec la médecine du travail.

Enfin, l'employeur désigne comme « Référent Handicap » de l'association, la Responsable des Ressources Humaines. Le référent handicap est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel au sein de l'entreprise.

Article 2.6. Maintien dans l'emploi des salariés inaptes

L'employeur s'engage, dans les limites de son champ de responsabilité, à organiser l'activité des salariés afin de prévenir des situations d'inaptitude probables. Pour ce faire, tout salarié en difficultés de santé ou tout cadre hiérarchique alerté d'une situation préoccupante peut solliciter un rendez-vous

AEIM

C.F.D.T.
SR

C.G.C.
NB

C.G.T.
FG

F.O.
EH

auprès de la Direction des Ressources Humaines afin d'étudier les possibilités d'évolution, de mutation du salarié ou de réorganisation de son activité. Dans ces cas, la Direction des Ressources Humaines se réserve le droit de se rapprocher de la Médecine du travail ou de tout autre partenaire extérieur susceptible de l'accompagner dans cette démarche.

Dans l'hypothèse d'une inaptitude constatée par le Médecin du Travail, l'employeur s'engage également à rechercher un poste de reclassement sur l'ensemble du périmètre de l'Association, en fonction des compétences, de l'expérience et des qualifications du salarié mais également des réserves émises par le Médecin du travail. Cette recherche débutera par un entretien individuel entre un membre de la Direction des Ressources humaines et le salarié afin de co-construire un parcours vers un nouvel emploi au sein de l'AEIM, ou à défaut vers l'extérieur.

CHAPITRE 3 : LA FORMATION

La formation constitue un des dispositifs majeurs d'une démarche de GEPP, c'est pourquoi nous avons fait le choix de l'aborder dans un chapitre à part entière. Ainsi 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'association de détenir et conserver les compétences indispensables à son fonctionnement.

Article 3.1. La mobilisation des différents dispositifs de formation

Depuis le dernier accord, la formation professionnelle a connu un important bouleversement par la mise en œuvre de la « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ». L'association poursuit l'appropriation des principaux axes de la réforme :

- La redéfinition de l'action de formation et l'instauration du plan de développement des compétences

En instaurant un élargissement de la définition légale de l'action de formation, la loi a offert de nouvelles perspectives de modalités d'acquisition de compétences et un cadre d'apprentissage plus diversifié. La réforme encourage ainsi nettement le développement de la formation en ligne (ou e-learning). Une modalité d'apprentissage dont l'AEIM souhaite se saisir pour enrichir son offre de formation.

Afin de guider les salariés dans cette offre de formation toujours plus variée et optimiser le recueil des besoins en formation, l'AEIM a créé un nouvel outil : un catalogue de formation. Celui-ci recense :

- Les domaines de formation qui répondent aux axes stratégiques de la formation
- Les actions de formation déjà connues pour leur pertinence et reconduites chaque année

Ce catalogue sera une des composantes du module Formation du SIRH. Il permettra une meilleure information des salariés sur l'offre de formation, une optimisation du recueil des besoins en formation et de la construction du plan de développement des compétences.

- Les formations en alternance :

- La Pro A

Il s'agit d'un dispositif de reconversion ou de promotion en alternance qui remplace la période de professionnalisation. Il est accessible aux salariés en CDI. L'objectif de la Pro A est de permettre de « changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par

AEIM


C.F.D.T.


C.G.C.


C.G.T.


F.O.


des actions de formation ». Ce dispositif s'adresse aux salariés n'ayant pas atteint le grade de la licence en leur permettant d'accéder à des diplômes ciblés par l'OPCO Santé.

Le salarié en Pro A doit être encadré par un tuteur formé.

L'AEIM demeure en veille sur ce nouveau dispositif à mobiliser pour diversifier l'accès à la qualification de ses salariés.

- Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

L'alternance comprend deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique.

Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale alors que le contrat de professionnalisation relève de la formation continue. La durée du contrat, l'âge et la rémunération du bénéficiaire constituent les principales différences entre les types de contrat d'alternance.

Dans le cadre d'un contrat Pro, l'alternant doit être encadré par un tuteur formé. Pour un contrat d'apprentissage, il s'agit d'un maître d'apprentissage formé.

L'AEIM souhaite continuer à promouvoir les formations en alternance, pour favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs et contribuer à qualifier les futurs professionnels du secteur.

• Les différents dispositifs de formation (en dehors du plan de développement des compétences) :

- Le CPF

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un droit à la formation unique attaché à la personne, acquis et mobilisable sur toute la durée de sa vie active. C'est un dispositif accessible en ligne et géré par la caisse des dépôts et consignations. La réforme a instauré un élargissement des actions éligibles au CPF ainsi que sa monétisation. Il s'agit maintenant d'un compte valorisé en euros (et non plus en heures) permettant de financer les frais pédagogiques d'une formation. Le service Formation a multiplié les campagnes d'information auprès des salariés afin de les inciter à ouvrir leur compte CPF et à intégrer leurs heures DIF avant la date butoir.

- Le CPF de Transition

Le CPF de Transition a remplacé le CIF (Congé Individuel de Formation). Il s'agit d'une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Le service Formation s'est maintenu en veille sur ce nouveau dispositif et a mis en place un partenariat avec le réseau EVA. Le réseau EVA est un organisme mandaté par France Compétences pour coordonner le CEP sur la Région.

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE a été très peu impactée par la réforme de la formation professionnelle. Ce dispositif est à l'initiative du salarié et permet d'obtenir une reconnaissance de ses compétences en accédant à une qualification.

Cependant, face aux difficultés actuelles de recrutement de personnels qualifiés, l'AEIM explore toutes les pistes possibles et a décidé de prendre part à une démarche expérimentale de VAE Hybride d'Aide Soignant. Cette démarche est portée par le Campus des Métiers et des Qualifications.

L'objectif est d'accompagner des salariés souhaitant obtenir le diplôme d'Aide-Soignant par le biais d'une VAE couplée à des modules de formation en présentiel. Ces modules de formation sont les modules permettant d'acquérir les compétences liées à la dimension des soins et gestes pratiques.

Ce dispositif de VAE Hybride est expérimental et innovant à plusieurs titres :

- Le fait de coupler la constitution d'un dossier de VAE à de la formation en présentiel
- L'accompagnement et l'appui de l'employeur dans une démarche qui à l'origine est une initiative personnelle d'un salarié
- La constitution d'un collectif de salariés engagés dans la démarche alors que la VAE est majoritairement une démarche individuelle

- Le bilan de compétences

Un salarié peut effectuer un bilan de compétences en mobilisant son CPF. L'association reconnaît l'utilité du bilan de compétences pour les salariés dans la définition de leur projet professionnel. C'est pourquoi le Service Formation oriente les salariés dès que nécessaire vers le Conseil en Evolution Professionnel, pour mettre en œuvre ce bilan.

Article 3.2. Nos engagements

L'AEIM considère que la formation professionnelle est un levier et un outil très important dans l'adaptation et le développement des compétences, ainsi l'association s'engage à maintenir une enveloppe dédiée au plan de développement des compétences des salariés correspondant à 1,5% de la masse salariale.

L'employeur souhaite poursuivre son effort d'information des salariés et des managers sur les dispositifs de formation au travers notamment des actions suivantes :

- La création et la diffusion de fiches d'information
- L'actualisation annuelle du catalogue de formation
- Une meilleure mise à disposition de l'information et du contact avec le Service Formation par le biais du SIRH

Le Service Formation s'engage également à conduire des réflexions autour de la mise en œuvre de nouvelles modalités d'acquisition des compétences :

- Le développement de la formation à distance (e-learning)
- La mise en place des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST) et leurs articulations possibles avec la formation interne développée par l'association

Enfin, en partenariat avec les Directions de Pôle, le Service Formation souhaite poursuivre et développer la construction de parcours de développement des compétences (ou parcours d'apprentissage) pour certaines catégories d'emplois (exemple : parcours de développement des compétences pour les professionnels accompagnant des personnes présentant des troubles du spectre autistique). La construction et la mise en œuvre de ces parcours de compétences « socles » seront facilités par le déploiement du SIRH.

CHAPITRE 4 : LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

Compte tenu du recours important aux Contrats à Durée Déterminée, au regard de la nature des activités et fonctions exercées par les salariés auprès des personnes accueillies, l'AEIM reconnaît l'importance de pouvoir proposer, aux salariés en CDD, des perspectives de travail et de les rendre prioritaires sur des embauches.

Aussi l'acquisition d'un SIRH constitue un vecteur important de promotion du principe énoncé ci-dessous par deux biais :

AEIM


C.F.D.T.
GB

C.G.C.
NB

C.G.T.
FB

F.O.
EH

- Une meilleure visibilité du nombre et du parcours des salariés en CDD par la possibilité d'effectuer des requêtes plus efficaces que nous le permettent les outils à notre disposition aujourd'hui
- La possibilité de créer une candidathèque accessible à tous les établissements et dans laquelle les candidats pourront davantage faire connaître leur souhait de recrutement (zone géographique, secteur d'activité, temps de travail souhaités ...)

CHAPITRE 5 : LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SONT INFORMÉES DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Les entreprises sous-traitantes seront informées des orientations stratégiques de l'AEIM dans la même mesure que le CSE.

CHAPITRE 6 : LES CARRIÈRES SYNDICALES

Article 6.1. Entretien de prise de mandat

Tout délégué syndical ou tout titulaire d'un mandat syndical peut demander à bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec son employeur.

Cet entretien se déroule avec un membre de la Direction des Ressources Humaines (DRH, RRH).

Le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (art. L2141-5 du code du travail).

Article 6.2. Conditions d'exercice du mandat

Il est rappelé qu'il est de la responsabilité des responsables hiérarchiques directs (chefs de service, chefs d'atelier, directions) à procurer des conditions d'exercice du mandat permettant de concilier vie syndicale, vie professionnelle et vie personnelle.

Il est donc important que ces responsables hiérarchiques soient formés et informés sur les droits et obligations de l'employeur et du salarié pour chaque type de mandat. L'AEIM s'engage à ce qu'ils soient informés et formés en ce sens.

Enfin, ces responsables hiérarchiques peuvent être accompagnés de façon spécifique par la Direction des Ressources Humaines selon les besoins.

De même, tout salarié porteur de mandat a la possibilité de se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines s'il rencontre des difficultés à concilier vie syndicale, vie professionnelle et vie personnelle.

Article 6.3. Déroulement de carrière

Il est rappelé l'interdiction, pour l'employeur, de prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation syndicale, politique ou philosophique, de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat dans ces organisations, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne :

- l'embauche
- l'organisation du travail
- la promotion
- la fixation et l'évolution de tout élément de rémunération
- les mesures de discipline

AEIM

C.F.D.T.

C.G.C.

C.G.T.

F.O.



G.S

NB

FB

ETJ

- la formation
- de manière générale, l'évolution de carrière

En conséquence, l'AEIM garantit que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, élu ou désigné, n'entrave pas la carrière professionnelle. Par ailleurs, l'exercice d'un mandat de représentant du personnel (élu ou désigné) est reconnu à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur emploi, la forme de leur contrat de travail ou de leur rémunération, sous réserve des dispositions fixées par le Code du Travail et le Code Electoral.

Enfin, compte tenu des grilles de rémunération existantes au sein de la CCN 66 et de l'évolution des rémunérations par augmentation de la valeur du point CCN 66, il est garanti à tout salarié (y compris aux représentants du personnel, désignés ou élus) une égale application des règles en matière d'évolution salariale.

Tout détenteur d'un mandat peut solliciter, tous les trois ans, auprès de la Direction des Ressources Humaines un contrôle de conformité de ce principe de non-discrimination, le concernant.

Article 6.4. Fin d'exercice de tout mandat

En fin d'exercice de tout mandat, tout ancien titulaire de mandat(s) peut demander à bénéficier, en fin de mandat, d'un entretien avec son employeur. Cet entretien prendra la forme d'un entretien professionnel et se déroulera avec un membre de la Direction des Ressources Humaines (DRH, RRH).

CHAPITRE 7 : LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, de 4 ans, et prendra fin expressément à son terme.

Il rentrera en vigueur au 01/01/2023.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 7.2. Suivi de l'application de l'accord

Dans le cadre d'instances dédiées (réunions de NAO ou réunions de la Commission Politique Sociale), l'employeur et les organisations syndicales conviennent d'étudier chaque année les indicateurs de suivi suivants :

- Taux de réalisation des entretiens professionnels
- Nombre d'entretiens individuels réalisés
- Nombre de cadres ayant suivi le parcours d'intégration rapporté au nombre de cadres embauchés sur l'année
- Indicateurs liés à la mobilité interne : nombre de permutations, de détachement temporaire, de mise en situation professionnelle temporaire sur un poste de qualification supérieure.
- Nombre de journées d'information « retraite » réalisées
- Nombre de rendez-vous « Bilan retraite » effectués
- Nombre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage

AEIM


C.F.D.T.


C.G.C.


C.G.T.


F.O.


Article 7.3. Révision

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision peut être engagée, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7-1 et L 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la DREETS conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 7.4. Dépôt – publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Meurthe et Moselle et de la DDETS.

En outre, le présent accord sera notifié par mail à chacune des parties.

Enfin, le présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

Fait à VILLERS LES NANCY, le 13/09/2022
En 2 exemplaires.

LE PRESIDENT DE L'AEIM

LES DELEGUES SYNDICAUX

Monsieur RENAUD

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.G.C.

Pour la C.G.T.

Pour F.O.

AEIM

C.F.D.T.

C.G.C.

C.G.T.

F.O

GS

NB

FG

ED