



UES **B**ATIGERE

Accord Intergénérationnel
et de

*Gestion Prévisionnelle des Emplois
et des Compétences*
au sein de l'UES BATIGERE

Direction des Relations Humaines et Sociales

A 15



HR
ce
P
SK
D



SOMMAIRE

AXE 1 - ANTICIPER L'EVOLUTION DES METIERS ET SECURISER LES ORGANISATIONS

- ARTICLE 1 : Le processus d'information et de consultation des instances sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi
- ARTICLE 2 : Observatoire des métiers
- ARTICLE 3 : Référentiels des métiers
- ARTICLE 4 : Revues Annuelles Ressources Humaines

AXE 2- RECRUTER, INTEGRER ET GERER LES DISPOSITIFS INTERGENERATIONNELS

- ARTICLE 5 : Recrutement et Marque Employeur
- ARTICLE 6 : Recrutement des jeunes
- ARTICLE 7 : Les relations-écoles
- ARTICLE 8 : Les formations en alternance
- ARTICLE 9 : Les stages
- ARTICLE 10 : Parcours d'intégration socle de base
- ARTICLE 11 : Engagements de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des séniors

AXE 3 - DEVELOPPER ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES

- ARTICLE 12 : Informer sur les métiers
- ARTICLE 13 : Informer sur la mobilité professionnelle et/ou géographique et ses dispositifs d'accompagnement
- ARTICLE 14 : Informer sur les dispositifs permettant de faire reconnaître et de développer ses compétences
- ARTICLE 15 : Echanger lors de l'entretien annuel d'objectifs
- ARTICLE 16 : Echanger lors de l'entretien professionnel
- ARTICLE 17 : Echanger lors de l'entretien Conseil RH
- ARTICLE 18 : Le Plan de formation
- ARTICLE 19 : Les parcours métier
- ARTICLE 20 : Le Compte Personnel de Formation
- ARTICLE 21 : La Validation des Acquis de l'Expérience
- ARTICLE 22 : Le bilan de compétences
- ARTICLE 23 : Les Formations à l'initiative des salariés et se déroulant hors du temps de travail

Ce

SA

A-55
8/3
D
9
M/A
2

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

BATIGERE-SAREL, SA d'HLM,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

BATIGERE NORD-EST, SA d'HLM,
12, rue des Carmes, 54000 NANCY

BATIGERE ILE DE FRANCE, SA d'HLM,
89, rue de Tocqueville, 75017 PARIS

BATIGERE RHONE-ALPES, SA d'HLM,
31 bis, rue Bossuet, 69006 LYON

ERIGERE, SA d'HLM,
176, rue Montmartre, 75002 PARIS

PRESENCE HABITAT, SA d'HLM,
13 rue Clotilde Aubertin, 57000 METZ

NOVIGERE, SA d'HLM,
141 avenue de Clichy, 75017 PARIS

SOVAL, SA d'HLM,
2 Allée des Marronniers, 78200 Mantes-la-Jolie

LA MAISON FLAMANDE, SA d'HLM
51, rue du Président Poincaré - 59140 DUNKERQUE

BATIGERE MAISON FAMILIALE (BMF), Société coopérative de production HLM,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

LA MAISON DUNKERQUOISE Société coopérative de production HLM
51, rue du Président Poincaré - 59140 DUNKERQUE

GIE AMPHITHEATRE, Groupement d'Intérêt Economique,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

GIE Cilgere Entreprises Habitat Constructions, Groupement d'Intérêt Economique,
89 Rue de Boileau à 69006 LYON

BATIGERE DEVELOPPEMENT GRAND EST, Groupement d'intérêt Economique
1 rue du Pont rouge 57000 Metz

BATIGERE DEVELOPPEMENT GRAND PARIS, Groupement d'intérêt Economique
112 ter rue cardinet 75017 Paris

A. D. J.

M A
C
3
S
B
C

AVEC BATIGERE, Association,
89, rue de Tocqueville, 75017 PARIS

AMLI, Association,
13 rue Clotilde Aubertin, 57000 METZ

SOCIETE ANONYME COOPERATIVE IMMOBILIER DE L'EST (SACIEST), Société Anonyme Coopérative d'Intérêt Collectif pour l'Accession à la Propriété,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

ALLIANCE IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

ALLIANCE PARTICIPATIONS IMMOBILIERES, Société par Actions Simplifiée,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

Représentées par MM. Dominique DUBAND et Nicolas ZITOLI, agissant en qualité de représentants de BATIGERE SAREL, ayant reçu mandat à cet effet,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives du personnel de l'UES BATIGERE, représentées par :

- Pour la CFE-CGC, Mme Isabelle CHOLLET et Mme Sophie VAN BLITZ, en qualité de déléguées syndicales de l'UES BATIGERE ;
- Pour la CFDT, Mme Nathalie HIEULLE LE DUC et M. Jean-Marie CIECHOWICZ, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE ;
- Pour le SNPHLM - UNSA, Mme Béatrice BAURAIN et M. Laurent L'HOMEL, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE ;
- Pour la CGT, M. Djaffar ALLEK et M. Alain HEINZ, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE,

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

a
CB

A. ST
CB
D
AMLI
9
4



PREAMBULE

Dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-15 du Code du Travail et en application de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, les parties ont souhaité renouveler l'Accord intergénérationnel et de GPEC conclu le 7 juin 2013.


Cet accord est conclu au niveau de l'Unité Economique et Sociale BATIGERE, comme l'ensemble des accords d'entreprise, conformément à l'accord de formalisation de l'UES BATIGERE en date du 28 juin 2002.

L'UES BATIGERE compte 1686 salariés (nombre de personnes physiques) répartis dans 20 structures employeurs qui œuvrent dans le domaine du logement social sur les territoires Lorraine Alsace, Ile de France, Nord et Rhône Alpes.

L'accord d'entreprise ainsi négocié au niveau de l'UES couvre à la fois la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) mais également l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors en application de la loi relative au contrat de génération. Les dispositions et les objectifs chiffrés pris en matière d'emploi des jeunes et des seniors s'inscrivent en effet dans les processus et les outils de GPEC que les structures de l'UES BATIGERE mettent en œuvre depuis plusieurs années.

En conséquence, les parties ont souhaité continuer à traiter ces deux thématiques dans un même accord, comme elles l'avaient déjà fait lors de la négociation du premier accord d'entreprise relatif à la GPEC et à l'emploi des seniors en 2009, puis de l'accord intergénérationnel et GPEC en 2013.

Les parties souhaitent rappeler quelques chiffres qui illustrent la dynamique positive dans laquelle s'inscrivent les structures de l'UES BATIGERE en matière d'emploi des jeunes et des seniors notamment, depuis la signature de l'accord du 7 juin 2013.



Le taux d'emploi de jeunes de moins de 30 ans a progressé, passant de 13,51 % des effectifs en 2013 à 16,31 % des effectifs en 2016. Cette évolution est principalement liée aux recrutements de jeunes de moins de 26 ans qui ont représenté en moyenne, sur la période 2013 – 2016, 15 % des recrutements en CDI directs réalisés chaque année pour un objectif fixé à 10 %. La politique en matière de formation en alternance, à laquelle s'ajoute le recrutement dans le cadre des emplois d'avenir, ont également participé à cette progression. Le nombre de jeunes en alternance et en emplois d'avenir a progressé de 83 % sur la période 2013 -2016, passant de 47 personnes en alternance en 2013, à 86 personnes en alternance et en emplois d'avenir en 2016.

A. D. J.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "KLP", "S", "B", and "R".

Le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus est resté stable sur la période 2013 – 2016 atteignant 20,70 % des effectifs en 2016 pour un objectif fixé à 15 %. Le recrutement de salariés de 50 ans et plus en CDI et en CDD de 6 mois et plus a contribué à cette stabilité avec, en moyenne sur la période 2013 – 2016, 10,80 % des recrutements en CDI ou en CDD de plus de 6 mois qui ont concerné des personnes de 50 ans et plus.

Les orientations stratégiques de BATIGERE, ci-dessous rappelées, sous-tendent également la réflexion menée et les dispositions négociées plus particulièrement sur le volet GPEC en matière d'évolution des métiers et de développement des compétences :

- Assurer un développement dynamique et un habitat de qualité
- Proposer une offre diversifiée, optimisée et sécurisée d'accès au logement
- Offrir des logements et des services pour les plus fragiles
- Garantir des services satisfaisant à nos clients
- Se donner les moyens de notre ambition

Le nouveau « projet d'entreprise » de BATIGERE est par ailleurs actuellement en cours d'élaboration dans le cadre d'une démarche participative intégrant l'ensemble des collaborateurs. Les réflexions relatives à la politique Ressources Humaines de ce projet se traduisent également dans ce nouvel accord.

L'accord dénommé « Accord intergénérationnel et de GPEC », qui s'inscrit dans la politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise au même titre que les accords existant en matière de diversité et de qualité de vie au travail notamment, s'articule autour de 3 axes que les parties ont jugés primordiaux dans leur réflexion :

- Anticiper l'évolution des métiers et sécuriser l'organisation
- Recruter, intégrer et gérer les dispositifs intergénérationnels
- Développer et accompagner les parcours professionnels des salariés

L'accord intergénérationnel et GPEC négocié en fonction des priorités et des axes stratégiques énoncés dans ce préambule, a donc pour ambition de formaliser, d'étoffer et d'améliorer les politiques Ressources Humaines mises en œuvre à l'échelle de l'UES dans le domaine de l'emploi des jeunes, de l'emploi et de la gestion de fin d'activité des seniors, du recrutement, de la mobilité et de la formation professionnelle.

L'accord a également pour ambition de sécuriser les organisations des sociétés, de préparer l'avenir dans le cadre d'une politique de relève et de faire évoluer les métiers et les organisations dans le cadre de processus dynamiques et d'instances prospectives qui associent les acteurs opérationnels (Managers et collaborateurs-trices), les représentants du personnel et la fonction Ressources Humaines.

C'est dans cet esprit que les parties ont convenu des dispositions suivantes :



Ce
A-DT

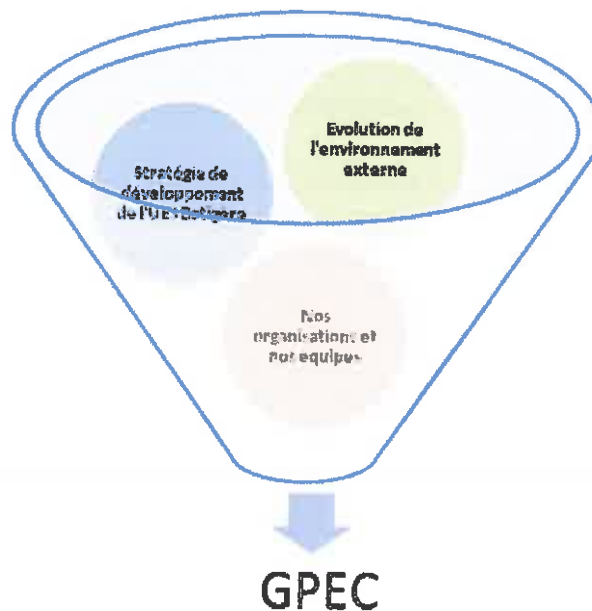
OB B

Handwritten signature and the number 6.

AXE 1 - ANTICIPER L'EVOLUTION DES METIERS ET SECURISER LES ORGANISATIONS

Afin de poursuivre leur développement, les structures de l'UES BATIGERE considèrent qu'il est nécessaire de s'adapter de manière permanente à leur environnement.

Pour préparer les salariés à ces évolutions, il est apparu opportun de favoriser un dialogue constructif entre la Direction de l'UES BATIGERE et les organisations syndicales dans le cadre notamment d'instances spécifiques afin d'apporter de la lisibilité sur les enjeux stratégiques et sur les évolutions des métiers.



ARTICLE 1: Le processus d'information et consultation des instances sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi.

** Article 1-1 - Comité Ressources Humaines et Compétences

Un Comité Ressources Humaines et Compétences est mis en place au niveau du Groupe BATIGERE. Ce Comité composé principalement des Dirigeants du Groupe BATIGERE et du Directeur des Relations Humaines et Sociales de l'UES BATIGERE a pour objectif de définir la politique en matière de ressources humaines au regard des orientations stratégiques.

** Article 1-2 - Comité GPEC

Sans préjudice des attributions des différentes Institutions Représentatives du Personnel, les parties souhaitent la création d'un comité GPEC, composé de tous les Délégués Syndicaux de l'UES BATIGERE et de représentants de la Direction des Relations Humaines et Sociales.

A. J. J.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'RHA' and several illegible signatures.

A partir des orientations stratégiques présentées lors du Comité d'Entreprise, le Comité GPEC se réunira au moins une fois par an et aura notamment pour missions d'étudier :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord
- L'interprétation des dispositions de l'accord
- Les informations relatives au plan d'action (bilan de l'année écoulée, état d'avancement des actions en cours de déploiement)
- Les évolutions des référentiels métiers en lien avec l'observatoire des métiers

**** Article 1-3 - Comité d'Entreprise**

Le Comité d'Entreprise est un lieu privilégié d'information, d'échange et de dialogue entre les représentants du personnel et la Direction de l'UES BATIGERE.

A ce titre et conformément à l'article L. 2323-7-1 du code du travail, chaque année, le Comité d'Entreprise est consulté sur les orientations stratégiques 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.

ARTICLE 2 : Observatoire des métiers

Les parties signataires conviennent que dans un environnement en perpétuelle évolution, l'anticipation de l'évolution des emplois, notamment par l'identification des nouveaux métiers, est un élément essentiel dans une démarche efficace de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'Observatoire des métiers a pour mission d'avoir une vision prospective sur les évolutions des principaux métiers au regard des orientations stratégiques définies par la Direction de l'UES BATIGERE et de son environnement.

**** Article 2-1 - Rôle de l'Observatoire**

Cet Observatoire, lieu d'échanges et de concertation, doit permettre le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers et notamment d'anticiper les changements en fonction des territoires, de la législation, de l'environnement.

L'Observatoire des métiers doit permettre ainsi d'identifier :

- Les métiers stratégiques pour lesquels une pérennité du savoir-faire est nécessaire ;
- Les métiers à compétences rares, difficiles à trouver sur le marché de l'emploi ;
- Les métiers dont l'évolution pourrait être forte et rapide.

A partir de ces éléments, une analyse sera faite :

e
CB

7/10
8
A. D. J. B. J. D.

- du contenu des métiers afin d'y apporter d'éventuelles modifications ;
- des ressources au sein des structures de l'UES BATIGERE en prenant en compte notamment la pyramide des âges ;
- des programmes de formation établis en lien avec le Conseil de perfectionnement de l'Institut Habitat et Compétences et d'apporter en fonction les modifications nécessaires.

•• Article 2-2 - Composition de l'Observatoire

L'Observatoire des métiers est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'UES BATIGERE, de membres de la Direction des Relations Humaines et Sociales, d'experts métiers et, si nécessaire, d'intervenants externes en fonction des thématiques étudiées.

•• Article 2-3 - Périodicité de réunion de l'Observatoire

L'Observatoire des métiers se réunira une fois par semestre et notamment après les Revues Annuelles des Ressources Humaines afin d'exploiter les éléments issus de ces dernières. Les analyses réalisées en amont de l'établissement des plans de formation permettront de les alimenter en fonction de l'évolution des métiers.

ARTICLE 3 : Les Référentiels Métiers

A partir de la cartographie des métiers réalisée dans le cadre des travaux de l'Observatoire des métiers, la Direction des Relations Humaines et Sociales établira des Référentiels Métiers. L'objectif de ces Référentiels est de décrire la raison d'être de chaque métier au sein de l'organisation ainsi que les grandes missions de chacun et les compétences clés qui y sont rattachées.

Ces Référentiels Métiers pourront servir notamment lors des entretiens annuels afin de positionner les objectifs à atteindre en face des missions et compétences principales, d'informer sur les métiers existants au sein de l'UES BATIGERE ou encore comme base dans l'établissement d'un besoin en matière de recrutement.

Ces Référentiels Métiers seront alimentés par un système de contribution de type « WIKIPEDIA » via e-Team et par l'analyse de l'Observatoire des métiers afin de garantir une mise à jour régulière et interactive par les experts métiers.

100 % des référentiels métiers seront réalisés sur la durée de l'accord avec un objectif d'avancement annuel minimum de 20 % des référentiels.



ARTICLE 4 : Revues Annuelles Ressources Humaines

Chaque année, entre janvier et mars des Revues Annuelles Ressources Humaines sont réalisées par les Ressources Humaines avec les membres du Comité de Direction de chaque structure.

Elles ont pour vocation d'analyser les forces et les faiblesses de chaque organisation afin d'anticiper les besoins futurs en compétences. Elles ont également pour objectif de détecter les potentialités d'évolution professionnelle des collaborateurs-trices au sein du groupe et de préparer « la relève ».



Elles doivent permettre aux managers et aux directions de réfléchir à l'organisation de demain et de définir les plans d'action à mettre en place à tous les niveaux de l'organisation. Quatre points seront notamment abordés :

- Le rappel du contexte de la société et de ses enjeux
- La Sécurisation des organisations (élaboration d'organigrammes de remplacement)
- L'Anticipation des risques et des opportunités individuels et collectifs
- La Préparation des ressources de demain : Il s'agit sur ce dernier point de détecter les potentiels à tous les niveaux de l'organisation afin de les préparer au mieux aux responsabilités qu'ils auront demain.

Afin de garantir la mobilité interne au sein de l'UES et la bonne diffusion de l'information, les revues annuelles seront organisées en société puis consolidées et analysées au niveau des territoires et en dernier lieu au niveau de l'UES.

u
Ⓟ

A.S



Ⓟ Ⓟ

AXE 2 : RECRUTER ET INTEGRER POUR MAINTENIR LES COMPETENCES NECESSAIRES AUX METIERS EN PRENANT EN COMPTE LA DIMENSION INTER- GENERATIONNEL

Dans le cadre de la politique en faveur de l'égalité et de la diversité, les structures membres de l'UES BATIGERE et les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le dispositif intergénérationnel doit permettre d'anticiper et de prendre en compte l'accès et le maintien dans l'emploi pour toutes et tous. Les process de recrutement et d'intégration sont ainsi essentiels pour garantir dans la durée l'adéquation recherchée.

ARTICLE 5 : Recrutement et marque employeur

Les salarié(e)s sont une source d'enrichissement des compétences des structures de l'UES BATIGERE. A ce titre, le recrutement est un investissement important et doit faire l'objet d'une attention particulière. Reflet de la diversité, le recrutement ne saurait être un facteur d'inégalité ou de discrimination, à quelque titre que ce soit, entre les femmes et les hommes.

La politique de recrutement des structures membres de l'UES BATIGERE prend en compte les perspectives d'évolutions quantitatives et qualitatives des métiers issues des orientations stratégiques, des Revues Annuelles des Ressources Humaines et de l'Observatoire des métiers ainsi que des compétences disponibles issues de l'évolution de la pyramide des âges et des mobilités internes.

En lien avec les labels égalité et diversité et conformément à l'accord relatif au développement de l'égalité professionnelle et de la diversité, les structures membres de l'UES BATIGERE s'engagent à mettre en œuvre un processus de recrutement efficace, de qualité, respectueux d'une éthique forte dans le respect des principes de non discrimination, promoteur d'égalité des chances et de diversification des profils.

La politique de recrutement de compétences externes est nécessaire afin de s'enrichir de nouvelles compétences et de nouveaux talents.

Pour se faire l'UES BATIGERE souhaite développer sa Marque Employeur en étant présente sur les réseaux sociaux, sur des forums emploi, auprès des écoles et en se dotant d'outils d'aide aux recrutements performants.

ARTICLE 6 : Recrutement des jeunes

Les structures membres de l'UES BATIGERE s'engagent à favoriser la formation et l'insertion des jeunes de moins de 30 ans par des recrutements sous contrat à durée indéterminée.

A. J.

CLA
SLS
P
C

Ainsi, les structures membres de l'UES BATIGERE s'engagent sur un **taux de recrutement de 20%** de jeunes de moins de 30 ans, en CDI sur la période quinquennale 2017-2022.

L'objectif est également que 5 % de ces jeunes soient issus des formations en alternance réalisées au sein de l'UES BATIGERE.

ARTICLE 7 : Les relations-écoles

Conjointement, les relations privilégiées mises en œuvre avec certaines écoles et universités, dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans le monde de l'entreprise, seront structurées et intensifiées. Ces relations permettront aux acteurs internes de se nourrir des évolutions des systèmes éducatifs, de présenter nos métiers dans les établissements et de détecter ceux qui pourraient, dans le futur, intégrer les structures de l'UES afin d'y occuper des métiers pour lesquels, notamment, il existe des difficultés de recrutement.

Les relations avec les écoles et universités nécessitent un engagement et une participation active à leurs activités : portes ouvertes, forums, conférences, enseignements, soutiens aux associations d'anciens élèves.

Conjointement, ces écoles et universités bénéficieront d'une priorité d'attribution de la taxe d'apprentissage et, le cas échéant, d'une préférence dans les choix d'insertion publicitaire dans leurs publications.

Un suivi annuel des actions sera réalisé et transmis au Comité GPEC.

ARTICLE 8 : Les formations en alternance

Politique historique au sein de l'UES, la formation en alternance s'inscrit dans une logique de pré-recrutement et vise tous les diplômes et catégories professionnelles, du diplôme de niveau V (CAP, BEP...) au diplôme de niveau I (diplôme d'ingénieur, Master...).

**** Article 8.1 - Politique de formation en alternance**

Les structures de l'UES franchissant le seuil de plus de 250 salariés s'engagent à respecter l'obligation légale d'atteindre 4 % de l'effectif annuel moyen de contrats de formation en alternance.

De plus, l'ensemble des structures membres de l'UES BATIGERE s'engagent à **atteindre un taux de 5 % de contrats de formation en alternance pour 2022.**

Afin d'atteindre ces objectifs, un partenariat est en place avec des écoles et organismes dispensant les formations correspondant à des emplois cibles. De nouveaux partenariats pourront être recherchés et mis en place si nécessaire.

Le

L'embauche à l'issue de l'obtention du diplôme, constitue une ambition forte des structures de l'UES, qui peut se traduire par une embauche sur une structure différente de la structure d'accueil du salarié en alternance.

** Article 8.2 - Rémunération des jeunes en formation en alternance

Les structures de l'UES BATIGERE feront bénéficier, aux collaborateurs-trices en formation en alternance, d'une rémunération plus avantageuse que celle prévue par la loi dans le cadre de la législation relative au contrat de travail d'apprentissage et de professionnalisation dans la limite des dispositions de leur Statut du Personnel rappelé ci-dessous :

La rémunération fixe s'établit, pour chaque catégorie de contrat, en pourcentage du salaire minimum conventionnel du coefficient hiérarchique G1 :

- Contrat de professionnalisation : 90 %
- Contrat d'apprentissage Régime Général : 73 %
- Contrat d'apprentissage Régime Local Alsace-Moselle : 71 %

Une prime annuelle pourra par ailleurs être versée au collaborateur-trice en alternance à l'issue de chaque année scolaire et sous réserve de la réalisation d'une année scolaire complète. Le manager fixera des objectifs à son alternant pour l'année scolaire et le montant de la prime sera fonction de l'atteinte de ses objectifs, la prime pouvant atteindre un demi mois de salaire.

ARTICLE 9 : Les stages

** Article 9.1 - Accueil de stagiaires de la formation initiale ou professionnelle

L'accueil des stagiaires au sein des entreprises de l'UES BATIGERE participe également à la politique en faveur de l'insertion des jeunes.

Les stagiaires accueillis dans les sociétés sont des stagiaires de la formation initiale ou professionnelle. A ce titre, une convention de stage est signée entre les parties concernées.

Un maître de stage est désigné afin de suivre et de guider le stagiaire dans sa découverte de l'entreprise et, le cas échéant, de superviser la rédaction du mémoire de stage.

Les stages dit courts d'une durée entre **2 semaines et un mois** auront en général pour vocation de faire découvrir le monde de l'entreprise, les métiers du logement social et d'aider à l'orientation des jeunes.

Les stages de plus d'un mois s'inscriront dans une logique de projet. Les entreprises de l'UES BATIGERE veilleront à apporter une attention particulière à la qualité du stage proposé au regard notamment du projet pédagogique. L'objectif étant que le stagiaire apporte une valeur ajoutée à l'équipe qu'il intègre et puisse avoir un rôle et des missions définies.

** Article 9.2 - Indemnisation des stagiaires de la formation initiale

Les stagiaires de la formation initiale bénéficient d'une indemnisation de stage avec bénéfice des titres restaurant pour les stages supérieurs à deux mois consécutifs.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "A. D.", "H.A.", "S.B.", and "D.". A red stamp is partially visible, and the page number "13" is printed in the bottom right corner.

Ce parcours d'intégration se matérialisera par l'établissement, avant l'arrivée du nouveau collaborateur-trice, d'un planning de rendez-vous avec les personnes dites « clés », notamment en lien avec l'exercice de ses missions, élaboré conjointement par le manager et le service Ressources Humaines de la société. Le calendrier précis sera transmis au collaborateur-trice lors de sa prise de poste.

Le parcours d'intégration comprendra également les formations prévues et nécessaires à l'exercice des missions du nouvel embauché(e).

Des demi-journées d'immersion dans d'autres services pourront également être envisagées afin de permettre au nouveau salarié(e) de mieux appréhender son nouvel environnement et de créer des liens interservices.

Avant la fin de la période d'essai, un point d'étape sera réalisé avec le manager, afin de faire le bilan sur le bon déroulement du parcours et partager sur le niveau d'intégration du nouveau salarié (é).

Chaque structure membre de l'UES BATIGERE pourra si elle le souhaite compléter ces principes de parcours d'intégration par des dispositions spécifiques.

ARTICLE 11 : Engagements de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des séniors

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser une fin d'activité professionnelle sereine et s'assurer du transfert de compétences entre les générations tout en restant attentifs aux besoins en formation des collaborateurs-trices.

L'information des collaborateurs-trices sur leur date de départ en retraite et leurs droits doit être organisée dans le cadre d'un partage d'informations avec l'employeur qui permette d'optimiser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et la sécurisation des organisations des sociétés.



Les collaborateurs-trices qui s'engageront sur une date de départ en retraite, à l'âge légal de départ en retraite avec bénéfice du taux plein ou dans un délai proche de cette date,

bénéficieront de mesures spécifiques favorisant la transition vers la retraite en termes d'aménagement et de réduction du temps de travail, d'une part, et de mesures salariales et indemnitaires plus avantageuses, d'autres part.

4.11

HA
CB
15

ARTICLE 11-1 – LA FONCTION TUTORALE, UNE PRIORITÉ POUR LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ENTRE LES GÉNÉRATIONS

Les parties signataires s'accordent à confirmer que le développement de la fonction tutorale est de nature à accroître et à promouvoir la transmission de compétences entre collaborateurs-trices et générations.

Le développement de la fonction tutorale doit permettre :

- la valorisation de l'expérience professionnelle ;
- l'accompagnement et le renforcement de la politique de formation en alternance ;
- le partage des savoir-faire entre les collaborateurs-trices.

Le développement de la fonction tutorale au profit des collaborateurs-trices en fin d'activité professionnelle, sur la base du volontariat, constitue un élément majeur de la reconnaissance de leurs compétences qui sera évoqué dans le cadre de l'entretien professionnel de fin de carrière.

Afin d'optimiser l'apprentissage professionnel du salarié en alternance lors de la période en entreprise, mais également afin de valoriser le transfert des compétences détenues par les collaborateurs-trices, une attention particulière à la fonction tutorale est portée.

Le tuteur est choisi sur la base du double volontariat par son responsable hiérarchique, au regard de sa formation initiale et de son expérience professionnelle d'une part, et en fonction de ses qualités relationnelles, techniques et pédagogiques, d'autre part.

Les parties signataires rappellent les conditions légales actuelles pour devenir tuteur, à savoir :

- Soit posséder un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'alternant et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Soit posséder trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le tuteur veille au bon déroulement du projet professionnel du salarié en alternance, y compris en participant au « conseil de classe » dans l'établissement qui délivre l'enseignement théorique.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des salariés concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'entreprise, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission sont mises en œuvre :

- l'appréciation de la mission de tuteur dans l'organisation et la charge de travail ;
- la préparation et la formation spécifique à l'accompagnement du tuteur dans le cadre du plan de formation.

u
B

16
A
Y
8
7.05

Le transfert de compétences entre générations pouvant également s'effectuer au bénéfice d'un collaborateur-trice en fin d'activité professionnelle par un jeune collaborateur-trice, les parties signataires souhaitent promouvoir la mise en place du tutorat inversé.

Les collaborateurs-trices en début d'activité professionnelle pourront ainsi, pour ceux qui le souhaitent, apporter leurs compétences dans les domaines des technologies de l'information et de la communication et des systèmes d'information aux collaborateurs-trices seniors qui en manifesteraient le besoin.

Les collaborateurs-trices souhaitant s'inscrire dans le tutorat inversé bénéficieront d'une formation spécifique du type « formation de formateurs » afin de les accompagner dans le développement de leurs compétences.

**** ARTICLE 11-2 - ENGAGEMENTS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SÉNIORS DE 55 ANS ET PLUS**

Les structures membres de l'UES souhaitent poursuivre les mesures favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

Dans cette optique, les structures de l'UES se fixent un **objectif de maintien dans l'emploi des collaborateurs-trices âgé(e)s de 55 ans et plus de 15 % des effectifs sous CDI de l'UES.**

**** ARTICLE 11-3 – OBJECTIF DE RECRUTEMENT DE SÉNIORS DE 50 ANS ET PLUS**

L'objectif de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus est fixé à 5 % du nombre de postes ouverts en CDI ou en CDD de 6 mois et plus au sein de l'UES BATIGERE.

**** ARTICLE 11-4 – DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SÉNIORS**

Les parties signataires souhaitent affirmer que le développement des compétences par le biais de formations inscrites au plan de formation bénéficie à tout salarié quelque soit son âge.

Par ailleurs, afin d'offrir la possibilité aux collaborateurs-trices en fin de carrière de bénéficier de formations leur permettant d'acquérir de nouveaux savoirs ou compétences utilisables dans le cadre de leur retraite, l'entretien professionnel de fin de carrière sera également consacré à évoquer ce type de formations et les besoins que le collaborateur-trice pourrait manifester à ce titre en vue de sa retraite.



A. D. J. WA C. B. 17

**** ARTICLE 11-5 – RELEVÉ DE CARRIÈRE**

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences passe par une connaissance fine de l'entreprise de la date de départ en retraite des collaborateurs-trices.

Cette information ne pouvant être certaine que par l'analyse du relevé de carrière personnel de chaque collaborateur-trice, les parties rappellent l'obligation de transmettre ce relevé de carrière à l'employeur et fixe à l'âge de 56 ans cette obligation de transmission.

Des campagnes d'informations pourront être effectuées à cet effet. Chaque collaborateur-trice atteignant l'âge de 56 ans devra produire son relevé de carrière.

**** ARTICLE 11-6 – RÉUNIONS D'INFORMATIONS**

La Direction des Relations Humaines et Sociales proposera, aux collaborateurs-trices atteignant l'âge de 57 ans, des réunions d'informations organisées par la CARSAT afin de les accompagner dans la gestion de leur fin d'activité professionnelle et dans leur connaissance de la législation en matière de retraite. A cet effet, des partenariats pourront être conclus avec les différentes CARSAT en vue d'organiser les réunions collectives et des rendez-vous individuels permettant au collaborateur-trice de connaître sa date de départ en retraite au plus tôt et de disposer d'une évaluation de sa pension de retraite.

**** ARTICLE 11-7 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE FIN DE CARRIÈRE**

A partir de l'âge de 59 ans, ou de l'âge de 57 ans pour les collaborateurs-trices en situation de handicap ou les collaborateurs-trices pouvant bénéficier d'un départ en retraite dans le cadre d'une carrière longue, chaque collaborateur-trice bénéficie d'un entretien professionnel de fin de carrière.

Cet entretien est destiné notamment à recenser les attentes du collaborateur-trice pour la dernière partie de sa carrière en matière de :

- Date de départ en retraite envisagée,
- Tutorat,
- Aménagement du temps de travail (aménagement temps plein, utilisation des jours épargnés dans le compte épargne temps),
- Réduction du temps de travail,
- Formations professionnelles et personnelles,
- Logement à partir de la retraite en cas de bénéfice d'un logement de fonction,
- Mesures à mettre en œuvre afin d'améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité.

Lors de cet entretien, un bilan administratif de carrière est réalisé afin de s'assurer que l'ensemble des étapes de la carrière du collaborateur-trice est effectivement recensé exhaustivement, tant pour ses droits à la pension de vieillesse (régime de base) que pour ceux des retraites complémentaires (régimes

ARCCO et AGIRC) et pour l'entreprise, de déterminer l'échéance à laquelle le collaborateur peut, s'il le souhaite, ouvrir ses droits à retraite.

Afin de réaliser une étude complète et s'il ne l'a pas fait à l'âge de 56 ans, le collaborateur devra transmettre au préalable son relevé de carrière.

Cet entretien est assuré par le Responsable Ressources Humaines de la structure ou du Territoire. Un bilan global des entretiens réalisés est effectué lors de la Revue Annuelle Ressources Humaines.

**** ARTICLE 11-8 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les collaborateurs-trices en fin d'activité professionnelle ont la possibilité de solliciter un aménagement du temps de travail à temps plein à durée déterminée, dans le cadre de deux formules :

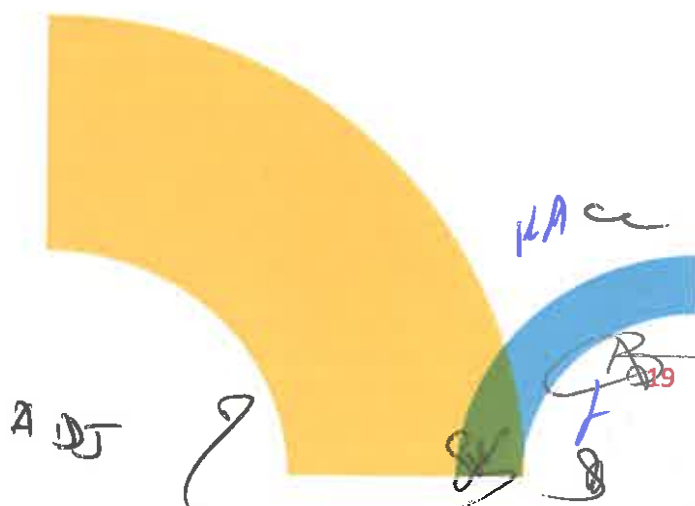
- Réalisation de 70 heures de travail sur 9 jours soit une alternance de semaines à 39 heures sur 5 jours et 31 heures sur 4 jours ;
- Réalisation de 35 heures de travail par semaine sur 4 jours.

Cet aménagement du temps de travail à temps plein s'effectuera sans le bénéfice de jours RTT.

Le collaborateur-trice devra transmettre un courrier à sa Direction Générale indiquant la date à laquelle il entend faire valoir ses droits à la retraite, en communiquant son relevé de carrière s'il ne l'a pas déjà fourni au préalable.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail, reprenant la date envisagée de départ en retraite à l'initiative du collaborateur-trice, est rédigé et signé par les parties afin d'acter les engagements réciproques et afin de dater la fin du bénéfice de la mesure d'aménagement du temps de travail en la calant sur la date de départ en retraite indiquée par le collaborateur-trice.

La demande pourra se faire au plus tôt 3 ans avant le départ en retraite annoncé et ce dans la limite de 12 mois au-delà de la date de départ en retraite théorique, la mesure d'aménagement du temps de travail pouvant ainsi couvrir une période maximale de 3 ans dans le cadre d'une demande unique et sans renouvellement possible.



ARTICLE 11-9 - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AVEC COMPENSATION PARTIELLE DE LA PERTE DE RÉMUNÉRATION ET MAINTIEN DES COTISATIONS RETRAITE SUR UNE BASE DE RÉMUNÉRATION TEMPS PLEIN

Certains collaborateurs-trices travaillant à temps plein peuvent souhaiter réduire leur temps de travail dans le cadre de la fin de leur activité professionnelle afin de bénéficier d'une transition avant leur départ en retraite.

Afin d'encourager la mise en œuvre de cette transition en vue de la retraite et dans le cadre d'une contrepartie à l'engagement de départ en retraite au plus tôt du collaborateur-trice, une prime représentant 5 % du salaire de base et de la prime d'ancienneté (base temps plein) sera versée dans les conditions suivantes :

- Réduction du temps de travail à temps plein d'au moins 20 % ;
- Départ en retraite au plus tard dans les 3 mois qui suivent la fin du mois civil d'atteinte de l'âge légal de départ en retraite avec bénéfice du taux plein ;
- Durée de réduction du temps de travail et versement de la prime limités à 2 ans avant le départ en retraite.

Par ailleurs, les cotisations retraite continueront d'être calculées sur la base d'un salaire à temps plein. Le collaborateur-trice devra signer un avenant à son contrat de travail par lequel il accepte le paiement de cotisations retraite salariales sur la base d'un salaire à temps plein. Les cotisations retraites patronales seront également calculées sur la base d'un temps plein.

Les parties signataires souhaitent préciser qu'en cas de non respect de la date de départ en retraite, les mesures précitées ne s'appliqueront plus au-delà de cette date.

ARTICLE 11-10 – RETRAITE PROGRESSIVE

Les parties souhaitent rappeler le mécanisme de la retraite progressive actuellement prévu par la législation. En effet, ce dispositif peut avoir un attrait pour certains collaborateurs-trices en fin d'activité professionnelle.

Cette modalité de départ en retraite, qui est un aménagement de fin de carrière, peut s'effectuer dès que l'âge d'ouverture des droits à la retraite est atteint et que le salarié a acquis au moins 150 trimestres.

Le salarié se retrouve alors bénéficiaire d'une pension de retraite (calculée sur la base du salaire mi-temps) tout en demeurant salarié de l'entreprise à mi-temps.

a

Ⓜ

SJS
A.D.J

✓

D

12/11

Ce mécanisme permet :

- Au salarié ne disposant pas de l'ensemble de ses trimestres à l'âge d'ouverture des droits à la retraite de réduire son temps de travail sur sa fin de carrière tout en continuant à acquérir les trimestres manquants sur le salaire mi-temps ;
- Au salarié disposant de l'ensemble de ses trimestres à l'âge d'ouverture des droits à la retraite de poursuivre une activité professionnelle à mi-temps et de bénéficier de la surcote sur le salaire mi-temps.

Lors de l'entretien professionnel de fin de carrière une analyse sera effectuée par le service ressources humaines afin d'exposer ce mécanisme et la possibilité pour le collaborateur -trice d'en bénéficier.

.. ARTICLE 11-11 – FORMATION DE PRÉPARATION A LA RETRAITE

Afin d'accompagner les collaborateurs-trices dans leur préparation à la retraite, des formations spécifiques seront mises en œuvre et proposées dans le cadre du plan de formation.

Ces formations seront, en tout état de cause, suivies à la seule initiative du collaborateur.

Le financement de ces actions de formation sera en conséquence assuré par les sociétés concernées sans conséquence sur les actions de formation que doit normalement suivre le collaborateur-trice au titre de ses fonctions.

.. ARTICLE 11-12 – BONIFICATION DES INDEMNITÉS DE DÉPARTS EN RETRAITE

Afin de favoriser la relève dans le cadre de sa GPEC et de maîtriser les dates de départ en retraite des salariés, le départ en retraite au plus tôt (Age légal de départ en retraite avec bénéfice du taux plein) est encouragé.



A cette fin, une bonification de l'indemnité de départ en retraite (IDR) fixée par le Statut du Personnel de l'UES BATIGERE est accordée au collaborateur-trice dans les conditions suivantes :

- En cas de départ en retraite à la fin du mois civil d'atteinte de l'âge légal avec bénéfice du taux plein, la bonification de l'IDR est de 15 % ;
- En cas de départ en retraite dans les 3 mois qui suivent la fin du mois civil d'atteinte de l'âge légal avec bénéfice du taux plein, la bonification de l'IDR est de 5 %.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "A. D.", "MA", "J", and "21".

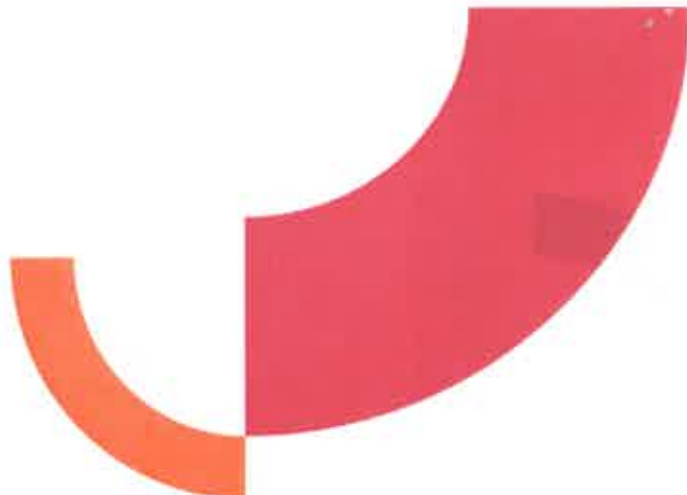


Tableau de synthèse des mesures et actions en fonction de l'âge du salarié

AGE DU SALARIE	Que dois-je faire ou de quelles mesures puis-je bénéficier ?
J'ai 56 ans	Je communique mon relevé de carrière au service RH
Avant mes 57 ans	Je bénéficie d'un entretien de fin de carrière avec les RH si je suis en situation de handicap ou bénéficiaire d'une carrière longue
J'ai 57 ans	Je bénéficie d'une réunion d'informations sur la retraite avec la CARSAT
Avant mes 59 ans	Je bénéficie d'un entretien professionnel de fin de carrière avec les RH
3 ans avant mon départ en retraite	J'ai la possibilité de solliciter un aménagement de mon temps de travail à temps plein selon deux schémas prévus dans l'accord
2 ans avant mon départ en retraite	J'ai la possibilité de solliciter une réduction de mon temps de travail avec compensation partielle de la perte de rémunération et maintien de cotisations retraite à taux plein



Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'SKS', 'A.S.', and 'HA', and a signature.

AXE 3 : DEVELOPPER ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES

Le développement des compétences repose sur plusieurs dispositifs de formation qui peuvent être conjointement mis en œuvre pour élaborer le parcours individuel de formation du collaborateur.

Le collaborateur, qui demeure le premier acteur du développement de ses compétences, est, dans la mesure du possible, accompagné par l'entreprise dans la recherche et le financement des actions de formation nécessaires à son évolution professionnelle et à son employabilité.

A ce titre, les structures de l'UES BATIGERE souhaitent donner les moyens aux collaborateurs de s'adapter aux mutations de leur métier, prendre en compte leurs aspirations et leur permettre d'être acteur de leur parcours professionnel.

Pour réaliser cet objectif, le rôle de l'entreprise est de les informer, échanger avec eux et les former.

ARTICLE 12 : Informer sur les métiers

Dans le cadre de la politique de développement des compétences et de la promotion de la mobilité interne, les parties signataires souhaitent promouvoir les métiers existant au sein des différentes structures membres de l'UES BATIGERE. Pour cela, l'accès à **des Référentiels Métiers** pour les salariés, qui leur permettent de découvrir la raison d'être de chaque métier dans l'organisation ainsi que leurs principales missions, est essentiel.

Afin de faciliter également cette découverte des Métiers, **des présentations sous différentes formes seront organisées tout au long de l'année sur différents sites géographiques**. Ces présentations pourront se présenter sous la forme de « journée des métiers » avec différents stands ou sous la forme de témoignages et de questions/réponses focalisés sur un seul métier, etc....

ARTICLE 13 : Informer sur la mobilité professionnelle et/ou géographique et ses dispositifs d'accompagnement

Article 13-1 - La mobilité professionnelle

La mobilité au sein de l'UES BATIGERE et entre les structures du Réseau BATIGERE est fondée sur une Charte de mobilité.

Cette charte a pour objectif de définir les règles qui s'appliquent aux mutations de collaborateurs-trices, entre les différentes structures de l'UES BATIGERE et de ses partenaires. Elle concerne les candidats, leurs supérieurs hiérarchiques, les demandeurs et les recruteurs.

A.D.J
FA
S.B.
B
23

Les collaborateurs pourront prendre connaissance des postes disponibles dans le réseau Batigère sur e-team. Ces postes doivent être proposés, à compétences équivalentes, en priorité aux salariés de l'entreprise, de préférence à une solution externe. Néanmoins, certains postes créés ou remplacés sont et seront indisponibles, il s'agit :

- des postes réservés pour des alternants ou stagiaires à l'issue de leurs formations
- des postes dont l'entreprise ne dispose pas des compétences en interne
- des postes réservés pour des mobilités internes déjà anticipées
- des postes réservés pour des salariés en situation de fragilité
- et enfin pour les structures engagées dans un plan de recomposition de leur organisation suite à des variations significatives d'activités, les mutations entre structures pourront être privilégiées.

**** Article 13-2 - la mobilité géographique**

La mobilité géographique peut entraîner des contraintes financières et familiales qu'il convient de prendre en compte afin de ne pas freiner l'évolution des collaborateurs-trices.

A ce titre et dans la mesure où la mobilité entraîne un changement de résidence, les mesures suivantes sont mises en œuvre :

- Aides d'Action Logement :

Les aides à la mobilité prévues par Action Logement sont mises en œuvre et font l'objet d'une communication détaillée pour chaque candidat à la mobilité.

- Visite du nouveau lieu de résidence :

Le collaborateur bénéficie d'un remboursement, sur justificatifs, des frais d'hébergement, de transport et de restauration nécessités par la visite du nouveau lieu de résidence, pour lui-même et son conjoint. Le collaborateur bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée d'un jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres ou deux jours lorsque ce trajet est supérieur à 600 kilomètres.

- Frais de déménagement :

Après étude de trois devis, le collaborateur bénéficie d'une prise en charge intégrale de ses frais de déménagement.

- Congé déménagement :

Le collaborateur bénéficie d'un jour de congé rémunéré destiné à lui permettre de suivre son emménagement dans sa nouvelle résidence lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres ou deux jours lorsque ce trajet est supérieur à 600 kilomètres.

u

Ⓟ

Ⓟ A.S.

Ⓟ

- Indemnité frais mobilité :

Dans les limites de la législation en vigueur, le collaborateur en situation de mobilité professionnelle (modification de lieu de résidence liée à un changement de poste de travail du salarié sur un autre lieu de travail) percevra une indemnité correspondant à une prise en charge des frais réels sur justificatif.

Le salarié est présumé être dans cette situation lorsque la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail est au moins égale à 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h30.

Lorsque le critère de distance n'est pas rempli, le critère du trajet aller doit, quel que soit le mode de transport, être au moins égal à 1h30.

ARTICLE 14 : Informez sur les dispositifs permettant de faire reconnaître et de développer ses compétences

Les collaborateurs auront à leur disposition sur e-team un guide des différents dispositifs internes et externes leur permettant une réflexion sur leur projet professionnel. Ce guide sera tenu à jour et exposera les différents dispositifs tels que la VAE, le Bilan de Compétences, le Compte Personnel de Formation (CPF), le plan de formation, la période de professionnalisation... Des présentations au sein des différentes structures composant l'UES BATIGERE et leurs établissements pourront également être réalisées afin de sensibiliser à ses thématiques.

ARTICLE 15 : Echanger lors de l'entretien annuel d'objectifs

L'enjeu de l'Entretien Annuel d'Objectif, réalisé en fin d'année, est d'apprécier la maîtrise du poste et des compétences mobilisées par le collaborateur afin qu'il sache comment il se situe dans son poste. Une analyse de la performance est réalisée à partir de l'atteinte ou non d'objectifs fixés antérieurement. Durant cet entretien le collaborateur prendra également connaissance des objectifs qui lui seront fixés pour l'année à venir et pourra échanger avec son manager sur ce sujet.

Il est également important lors d'un changement de fonction ou de sites que le collaborateur bénéficie d'un entretien de fin de poste et de prise de poste.

L'entreprise s'engage à former l'ensemble de ses managers à cette pratique de l'entretien annuel d'objectif et se fixe l'objectif à 2 ans de 100% des managers formés.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "HA", "A. DJ", "S", and "C".

ARTICLE 16 : Echanger lors de l'entretien professionnel

Conformément à la loi relative à la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, chaque collaborateur bénéficie d'un entretien professionnel. Cet entretien réalisé par le manager doit permettre à chaque collaborateur d'examiner son projet professionnel à partir de ses souhaits, ses aptitudes et en fonction des projets et des besoins de l'entreprise.

Ce temps d'échange avec le manager ne porte pas sur l'évaluation du travail du collaborateur mais il doit permettre de faire le point sur les besoins en formation, sur la situation du collaborateur et sur ses souhaits d'évolution professionnelle.

La réalisation de cet entretien se fera au rythme d'un entretien tous les deux ans ainsi qu'à la suite d'un retour en entreprise après une longue absence (congé maternité, parentale, fin d'un mandat professionnel...).

Cet entretien, pour être en adéquation avec les plans de formation, se fera sur le premier semestre de l'année.

ARTICLE 17 : Echanger lors de l'entretien Conseil RH

Chaque salarié peut bénéficier d'un entretien de Conseil RH à sa demande ou sur proposition de son manager.

Cet entretien réalisé par les ressources humaines permet au salarié de faire un point sur ses fonctions, d'analyser les compétences développées et à développer.

Cet entretien peut permettre un échange sur les pistes d'évolution professionnelle compte tenu de l'expérience, des compétences, des attentes et des besoins au sein de l'entreprise.

Le professionnel RH peut, à l'aide de différents tests internes, apporter son conseil aux collaborateurs et le guider dans ses démarches.

ARTICLE 18 : Le plan de formation



En synergie et en cohérence avec l'Observatoire des métiers, les axes prioritaires de formation par métier seront définis chaque année au cours du premier semestre de l'année.

e

18

110
26
A. D. S. B. S. B.

ARTICLE 19 : Les parcours métiers

L'Institut Habitat & Compétences, met en œuvre des parcours de formation dont l'objectif est de professionnaliser les collaborateurs-trices.

Ces parcours métiers s'inscrivent dans l'évolution professionnelle des collaborateurs-trices, notamment lorsque celle-ci s'accompagne d'une prise de responsabilité managériale.

Des parcours « transverses » de formation ou de sensibilisation sont également conçus en vue d'intégrer les connaissances nécessaires à la contribution de chaque collaborateur-trice à l'évolution sociétale du Réseau BATIGERE. Ces parcours peuvent porter sur l'égalité des chances (égalité professionnelle, diversité, mixité), la responsabilité sociale de l'entreprise et le développement durable...

ARTICLE 20 : Le Compte Personnel de Formation

Chaque salarié dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF). Ce CPF permet à chacun de se constituer un crédit d'heures chaque année lui permettant de suivre à son initiative une formation afin d'acquérir un socle de connaissances et de compétences ou une formation certifiante figurant notamment sur la liste de la branche professionnelle.

Toutes les informations sont disponibles sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

ARTICLE 21 : La Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE est une démarche personnelle à l'initiative du collaborateur dont l'objectif est d'acquérir un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle par le biais de la reconnaissance de son expérience professionnelle.

Désireuses de promouvoir cette démarche, les structures prennent en charge :

- l'accompagnement du salarié par le biais du congé VAE de 24 heures éventuellement étendu si nécessaire ;
- les frais de dossiers et d'accompagnement qui seraient liés à la VAE.

En cas de réussite de sa VAE, le collaborateur percevra une prime d'un montant de 600 €uros bruts.

A. DJ



ARTICLE 22 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à des collaborateurs-trices d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation. Il peut être demandé par le collaborateur dans le cadre du CPF ou proposé par la Direction dans le cadre de l'évaluation des compétences. Ce bilan est généralement d'une durée de 24 heures et est réalisé par un cabinet externe.

ARTICLE 23 : Les Formations à l'initiative des salariés et se déroulant hors du temps de travail

Pour les actions de formation, d'une durée minimum de 150 heures, à l'initiative du salarié, et quand elles se déroulent totalement en dehors du temps de travail, l'utilisation du Congé Individuel de Formation sera privilégié. En cas de refus de prise en charge financière de l'OPACIF, le financement des coûts pédagogiques de la formation sera étudié, en vue d'une prise en charge éventuelle par l'entreprise dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle existants (CPF, Période de professionnalisation, Plan de formation).

Dans ce cadre, et quand la formation suivie vise le développement des compétences professionnelles, notamment pour les actions dispensées par le CNAM et l'ICH, la démarche personnelle des collaborateurs-trices fera l'objet d'une valorisation particulière comme suit :

- Prime de 120 € bruts pour l'obtention d'une unité d'enseignement (correspond généralement à 6 crédits)
- Prime de 600 € bruts pour l'obtention du diplôme

Par ailleurs, l'entreprise accompagnera le collaborateur dans la recherche d'un stage nécessaire à l'obtention du diplôme et correspondant au cursus de formation.



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number '28' and various initials like 'HIA', '7.5', and 'SAS'.

Dispositions Diverses

ARTICLE 24 : Indicateurs

Afin de suivre la mise en œuvre des dispositions fixées au présent accord et d'en étudier l'évolution, les parties souhaitent suivre une liste d'indicateurs jointe en annexe du présent accord.

ARTICLE 25 : Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et s'appliquera pour une durée de cinq ans sur le périmètre de l'Unité Economique et Sociale BATIGERE.

A l'issue de cette période, les parties échangeront sur les opportunités d'évolution des dispositions du présent accord, ainsi que sur la pérennisation de tout ou partie de celles-ci. A cette fin, les parties décident de se « donner rendez-vous » au second semestre 2021 et de dresser le bilan général des actions réalisées qui servira à la poursuite de la construction de leur politique relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

ARTICLE 26 : Evolution du périmètre de l'UES BATIGERE

En cas de variation importante du périmètre de l'UES, notamment dans le cadre de reprise de structures, de fusions ou de rachat de patrimoine, le Comité GPEC sera saisie en vue d'adapter les objectifs définis au présent accord, un avenant à l'accord pouvant alors être conclu dans ce cadre.

ARTICLE 27 : Révision de l'accord

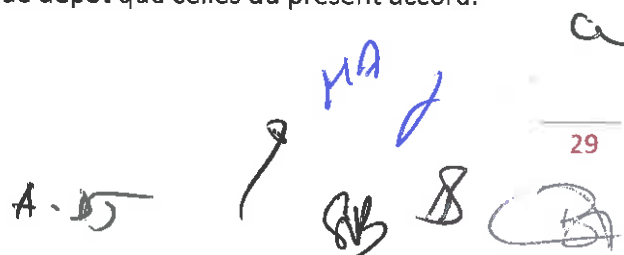
Conformément à l'article L 2222-5 du Code du Travail, les parties signataires précisent que le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction de l'UES BATIGERE et une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles du présent accord.

A. B. J. MA J. S. B. C. 

ARTICLE 28 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail.

ARTICLE 29 : Evolution législative, réglementaire et économique

En cas d'évolution législative créant des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord. Dès lors que ces obligations supplémentaires seraient susceptibles d'avoir des conséquences sur tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau dans un délai de trois mois après la publication de ces textes afin d'adapter les dites dispositions.

Il en va de même en cas d'évolution de la situation de l'environnement du logement social qui imposerait une modification importante dans l'organisation des structures membres de l'UES BATIGERE ou qui emporterait des conséquences sur l'équilibre économique des structures membres de l'UES BATIGERE.

ARTICLE 30 : Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

ARTICLE 31 : Communication

Le présent accord fera l'objet d'une communication spécifique auprès des salarié(e)s de l'UES BATIGERE via notamment les moyens de communication interne de la Direction des Relations Humaines et Sociales : Focus RH, mise à jour du document statut du personnel, e-Team.

Un exemplaire sera adressé au domicile de tous les salarié(e)s qui ne disposent pas d'une liaison au réseau informatique.




ARTICLE 32 : Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, dont un original, et une version électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Lorraine ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Mention de cet accord figurera ensuite sur e-Team et sur les tableaux d'affichage de la direction de chaque entité composant l'UES BATIGERE.

a



  
30

Fait à Metz, le **30 DEC. 2016** en 9 exemplaires originaux

Pour les entités composant l'UES :

BATIGERE – SAREL

BATIGERE NORD-EST

BATIGERE ILE DE FRANCE

BATIGERE RHONE ALPES

ERIGERE

NOVIGERE

SOVAL

LA MAISON FLAMANDE

PRESENCE HABITAT

BATIGERE MAISON FAMILIALE

LA MAISON DUNKERQUOISE

AMLI

ALLIANCE IMMOBILIER

ALLIANCE PARTICIPATIONS IMMOBILIERES

SACIEST

GIE AMPHITHEATRE

BATIGERE DEVELOPPEMENT GRAND PARIS

BATIGERE DEVELOPPEMENT GRAND EST

GIE CEH Constructions

AVEC BATIGERE

Représentées par MM. Dominique DUBAND et
Nicolas ZITOLI agissant en qualité de
représentants de BATIGERE-SAREL, ayant reçu
mandat à cet effet

**Pour les organisations syndicales
représentatives :**

- CFE/CGC-SNUHAB :

Mme Isabelle CHOLLET



Mme Sophie VAN BLITZ



- CFDT :

Mme Nathalie HIEULLE

M. Jean-Marie CIECHOWICZ

- SNPHLM - UNSA :

Mme Béatrice BAURAIN



M. Laurent L'HOMEL

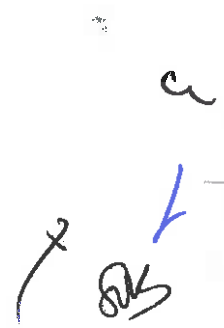


- CGT :

M. Alain HEINZ



M. Djaffar ALLEK



ANNEXE
LISTES DES INDICATEURS DE SUIVIS

Anticiper les évolutions des métiers et sécuriser les organisations	Référentiels métiers
	Relevé de décisions de l'Observatoire des métiers
	Consultation annuelle du Comité d'Entreprise
	Synthèse des RARH

Recruter, Intégrer et gérer les dispositifs intergénérationnels	Taux annuel de recrutement des jeunes
	Taux annuel d'emplois des jeunes
	Taux annuel d'alternants
	Taux annuel de réussite aux examens
	Taux annuel d'embauche des alternants
	Taux annuel de stagiaires
	Taux annuel de recrutement des seniors
	Taux annuel d'emploi de seniors
	Nombre annuel de formations pour les seniors
	Nombre annuel de journée d'information seniors
	Nombre par an d'entretien avant retraite
	Nombre et type d'aménagement du temps de travail
	Nombre de dispositif de réduction de temps de travail seniors
	Nombre de retraite progressive
Nombre annuel de départ à la retraite	

Développer et accompagner les parcours professionnels des salariés	Nombre de réunion ou d'actions d'informations sur les métiers
	Nombre de mobilité professionnelle
	Nombre d'entretiens conseils RH
	Plan de formation
	Nombre de VAE
	Nombre de formations en dehors du temps de travail

u

GA

PA
P

AS S ✓ AS



GIE AMPHITHÉÂTRE

Direction des Relations Humaines et Sociales

6, avenue André Malraux - 57000 Metz

Tél : 03 87 39 57 57

Fax : 03 87 39 57 56

u

en réseau avec **BATIGERE**

A. J. S

7

MA

f



11

a