

ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

Entre d'une part,

La Société BATIGNOLLES TECHNOLOGIES THERMIQUES, société par actions simplifiée au capital de 4 575 000 euros, dont le siège social est à NANTES (44315) – 25 rue du Ranzai, représentée par M. Jean-Pierre PASQUEREAU, en qualité de Directeur Général

et d'autre part,

les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L 423-2 du Code du Travail,

- Pour le Syndicat Métallurgie C.F.D.T. de Nantes,
Le Délégué Syndical C.F.D.T. : Jean-Yves LE GUELLAFF
- Nicolas BILBAULT : Délégué Syndical C.F.E-C.G.C.

Handwritten signature and initials
542
1

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
A. Présentation	4
B. Information et consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets sur l'emploi et les salaires.	6
<u>I MISE EN ŒUVRE DE LA GPEC</u>	7
I.1 Mise en place d'un Comité de Suivi	7
I.1.1 Missions	7
I.1.1.1 Une instance de réflexion prospective, d'échange et d'information	7
I.1.1.2 Une instance de contrôle	7
I.1.2 Composition	7
I.1.3 Réunion annuelle	8
I.1.4 Information et consultation du Comité d'Entreprise	8
I.2 Création d'un « Espace Mobilité Professionnelle »	8
I.2.1 Rôle et composition	8
I.2.2 Champs d'action	9
I.2.2.1 Formaliser un dispositif de mobilité interne	9
I.2.2.2 Accompagner les salariés dans leurs projets	9
I.2.2.3 Le DIF et le Bilan de Compétences	10
I.2.2.4 La période de professionnalisation	10
I.2.2.5 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	10
I.2.2.6 Le Congé Individuel de Formation (CIF)	10
I.2.2.7 Le passeport Formation	11
I.3 Observatoire des métiers	11
I.3.1 Rôle et composition	11
I.3.2 Champ d'action	12
<u>II L'ANTICIPATION DES « EMPLOIS MENACÉS »</u>	13
II.1 Principe	13
II.2 Qualification de métiers en « emplois menacés » et information des salariés concernés	13
II.3 Dispositions spécifiques aux salariés dont l'emploi est menacé	13
II.3.1 L'entretien Professionnel	13
II.3.2 Le Bilan de Compétences	14
II.3.3 Faciliter l'acte de candidature	14
II.3.4 Développement des compétences : dispositif spécifique aux salariés dont l'emploi est menacé	15
II.3.4.1 Dispositions particulières aux emplois menacés : DIF	15
II.3.4.2 Dispositions particulières aux emplois menacés : Périodes de Professionnalisation	15
II.3.4.3 Formation d'adaptation à un poste identifié	15
II.3.4.4 Formation de reconversion dans un nouveau métier	16
II.3.4.5 Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	16
II.3.5 Prise en charge financière des projets professionnels	16
II.3.6 La mobilité professionnelle des salariés dont l'emploi est menacé	16
II.3.6.1 Dispositifs spécifiques aux emplois menacés	16
II.3.6.2 Dispositif de mobilité interne à l'entreprise et au groupe	17
II.3.6.2.1 Principe et champ d'application	17
II.3.6.2.2 « Période d'essai » et garanties sociales	17
II.3.6.2.3 Particularités liées à la mobilité interne géographique	17
II.3.6.3 Dispositif de mobilité externe	18
II.3.6.3.1 Aide à la création d'entreprise	18
II.3.6.4 Départs volontaires	18
II.3.6.4.1 Congé d'accompagnement au départ volontaire	18

AN 2 X 542

II.3.6.4.2 Fin du congé	19
II.3.6.4.3 Formalisation du départ	19
<u>III DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 45 ANS ET PLUS</u>	20
III.1 Mesures générales	20
III.2 Mesures concernant les salariés travaillant dans des conditions particulières et reconnus comme ayant des difficultés	21
<u>IV ACCORD DE METHODE</u>	21
<u>V CONDITIONS GENERALES DE L'ACCORD</u>	22
V.1 Dispositions générales	22
V.2 Durée et entrée en vigueur	22
V.3 Formalités de dépôt et publicité	22
<u>Annexe : accord de méthode</u>	23

AW X 5/12

PREAMBULE

A - Présentation

BATIGNOLLES Technologies Thermiques, leader mondial des aéroréfrigérants, des aérocondenseurs et autres systèmes d'échange thermique pour les industries gazière et pétrolière est une filiale du groupe allemand GEA group.

Depuis 2005, GEA Btt fait face à la forte croissance de ses marchés, notamment asiatiques, et dans un contexte de concurrence accrue et d'évaluation de compétitivité du groupe GEA. GEA Btt est, dans ce contexte, en recherche permanente de compétitivité même si l'entreprise est bien placée sur ce marché dont elle est l'un des leaders mondiaux, proche du client.

Btt a modernisé son outil de travail :

- ses processus sont en cours d'amélioration,
- ses outils et méthodes techniques,
- sa politique qualité et d'amélioration continue,
- sa politique de mise en flot.

Il faut, pour rester compétitif :

- continuer les investissements technologiques,
- réduire les coûts des processus (optimisation et simplification),
- gagner en productivité.

Le marché de l'emploi se durcit. Il est ouvert et le « papy boom » catalyse le turn-over. Certaines activités requièrent de nouvelles méthodes de recrutement voire d'intégration de profils particuliers.

Il n'est pas impossible de lier gains de productivité, employabilité des collaborateurs, sécurisation des compétences stratégiques, et croissance à la marge sur notre secteur concurrentiel.

C'est une condition indispensable pour développer nos activités et pérenniser les emplois.

Conscients de ces enjeux et de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'entreprise par une adaptation permanente aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques, les parties conviennent par cet accord, des dispositifs permettant d'anticiper les conséquences de ces évolutions.

⇒ Objet du présent accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L.320-2 du code du travail,-- portant sur l'obligation d'engager tous les 3 ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie globale de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires dans les entreprises de plus de 300 salariés -- modifié par la loi 25 005-35 du 18 janvier 2005 visant à mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de plus de 300 salariés.

AW X 542

⇒ Objectifs de l'accord

A cet effet, les parties signataires affirment leur volonté de définir un processus d'information/consultation opérationnel débouchant sur des actions d'information, d'anticipation et de prévention devant permettre :

à l'entreprise :

- de disposer des compétences nécessaires pour pérenniser, développer son activité, sauvegarder et améliorer son niveau de compétitivité face à une concurrence de plus en plus vive,
- de préserver les emplois,
- de gérer la pyramide des âges.

aux salariés :

- d'assurer le développement de leurs compétences et de leur employabilité,
- de connaître les évolutions de l'entreprise et de ses emplois afin d'influer sur leur parcours,

aux représentants du personnel et aux organisations syndicales,

- de participer activement :
 - au fonctionnement du processus d'information/consultation sur la stratégie de l'entreprise,
 - à la caractérisation des effets sur l'emploi,
 - à la définition des mesures et à leur mise en place avec les moyens alloués adaptés,

à la hiérarchie,

- de connaître les évolutions de l'entreprise et de ses emplois afin d'être impliquée dans le processus et de contribuer à la gestion des parcours, notamment au travers des dispositifs décrits dans le présent accord

Cet accord a pour finalité de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

D'autre part, il a pour objectif de prévoir les moyens individuels et collectifs pour anticiper et faciliter la gestion de ces évolutions.

⇒ Les principes

Les moyens mis en œuvre visent à privilégier un dialogue constructif entre les partenaires sociaux pour mettre en place les solutions les mieux adaptées pour accompagner les évolutions prévisibles de l'emploi, des métiers et des compétences ainsi que leurs conséquences sociales.

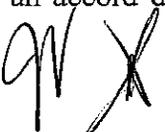
La direction s'engage à fournir une information sincère sur sa stratégie à 3 ans, à caractériser les effets prévisibles sur l'emploi qui peuvent en découler, ainsi que les mesures qui lui semblent adaptées pour maintenir l'emploi et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

La direction et les représentants du personnel s'engagent à mener un dialogue constructif et un travail répondant aux objectifs du présent accord de GPEC.

Le processus d'information/consultation permettra de contribuer à caractériser les emplois impactés par la stratégie de l'entreprise, à définir des mesures adaptées en concertation, à construire des référentiels métiers et compétences donnant une visibilité aux salariés (y compris la hiérarchie), à informer les salariés concernés, à suivre les actions mises en œuvre et à les évaluer pour les adapter et amender les dispositions du présent accord.

Tous les dispositifs prévus par le présent accord s'inscrivent dans un cadre budgétaire défini annuellement par la direction qui informera et consultera le Comité d'Entreprise à ce sujet.

Enfin, les parties souhaitent renforcer la concertation entre elles lorsque ces mesures d'anticipation n'ont pas suffi à réaliser cet objectif. Elles conviennent ainsi de négocier un accord de méthode

 5546

visant à organiser les procédures d'information et de consultation du Comité d'Entreprise ainsi que les mesures d'accompagnement, lorsqu'une réorganisation aura des conséquences sur l'emploi.

⇒ **Champ d'application de l'Accord**

~~Le présent accord s'applique au sein de la société GEA Btt et bénéficie à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée.~~

Certaines mesures de l'accord pourront bénéficier aux personnes en contrat à durée déterminée, stage ou contrat d'apprentissage.

B - Information et consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets sur l'emploi et les salaires

Chaque année, le Comité d'Entreprise est informé et consulté sur la stratégie de l'entreprise.

Cette information/consultation porte sur :

- L'évolution prévisible en terme économique :
 - les évolutions législatives ou économiques pouvant avoir un impact sur l'entreprise,
 - le positionnement de GEA Btt sur son marché,
 - le positionnement de ses filiales,
 - les principaux projets de développement,
 - les principaux projets de sous-traitance,
- Les évolutions technologiques :
 - les projets de mise en œuvre de nouvelles technologies.
- Les grands schémas d'évolution de l'organisation.

Au regard de ces évolutions, l'information/consultation comprend les impacts prévisibles en terme d'emplois et, le cas échéant, de compétences et de rémunération :

- volume global des emplois,
- évolution des métiers : nouveaux métiers, métiers en tension, métiers menacés,
- évolution estimée de la masse salariale,
- évolution de la pyramide des âges.

L'information/consultation porte particulièrement sur :

- les effets sur l'emploi en terme quantitatif,
- la caractérisation des emplois impactés en termes d'emplois menacés, fragilisés, en tension, en développement,
- les mesures à prendre et les priorités de mise en œuvre pour minimiser les impacts sur l'emploi et pour maintenir et développer l'employabilité des salariés,
- les budgets correspondants en relation avec les budgets formation,
- les évolutions salariales en masse et par catégorie.

Handwritten signature and initials: "GW" followed by a large "X" and "54L".

I MISE EN ŒUVRE DE LA GPEC

La mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences implique la constitution d'instances permettant d'animer et de suivre le dispositif.

I.1 - Mise en place d'un Comité de suivi

Un « Comité de Suivi » est créé pour la durée de validité du présent accord.

I.1.1 – Missions

Le rôle de ce Comité est double :

I.1.1.1 - Une instance de réflexion prospective, d'échange et d'information

Le Comité de Suivi est informé des projets de réorganisation envisagés, de leurs effets sur l'emploi ainsi que des mesures issues de l'information/consultation du CE, mais également de l'évolution de l'emploi au sein de celle-ci par :

- des documents qui seront établis chaque année par l'« Espace Mobilité Professionnelle » créé également par le présent accord,
- les rapports de missions élaborés par « l'Observatoire Interne des Métiers » créé également par le présent accord.

Ses missions :

- Travailler sur les enjeux sociaux liés aux projets de la société,
- Proposer des mesures adaptées selon la typologie des emplois,
- Contribuer à la gestion de l'évolution de l'emploi et à sa mise en œuvre,
- Identifier les passerelles entre les métiers et les moyens associés pour les mettre en œuvre à partir du « Référentiel métier » à créer,
- Proposer des formations susceptibles de correspondre aux évolutions de métier,
- Valider les projets individuels de reclassement interne des salariés en s'assurant de leur réalité,
- Echanger sur les conséquences sociales du présent accord.

Il est tenu à la confidentialité de tous les échanges, qualifiés de confidentiels, qui lui sont délivrés.

I.1.1.2 - Une instance de contrôle et de décision

Le Comité de Suivi assure également un rôle de suivi de l'application du présent accord.

I.1.2 - Composition

Le présent Comité de Suivi est composé d'un représentant de la Direction qui en assure la Présidence, du Responsable Développement des Ressources Humaines, d'un représentant de l'« Espace Mobilité Professionnelle » et de 3 représentants du personnel.

Ces représentants du personnel sont salariés en CDI au sein de la société et sont désignés par le Comité d'Entreprise.

Handwritten signature and initials: "GW X 506"

Les membres du personnel, membres du Comité de Suivi, pourront bénéficier d'une formation à la GPEC de leur choix dans la limite de 3 jours par personne, l'ensemble des coûts étant pris en charge par l'entreprise, dans la limite de 3 actions de formation tous les 3 ans.

I.1.3 - Réunion annuelle

Le temps passé à la réunion annuelle est considéré comme temps de travail effectif, hors crédit d'heures de délégation, et est rémunéré comme tel.

Le Comité de Suivi se réunit une fois par an sur convocation du Président.

Trois semaines avant cette réunion, la Direction adresse aux membres titulaires :

- un document élaboré par l'Espace Mobilité Professionnelle portant sur :
 - la perspective d'évolution des effectifs de la société,
 - le besoin d'évolution des compétences associées à l'évolution des effectifs,
 - les métiers présentant des difficultés de recrutement et les formations pouvant y conduire,
 - la liste des métiers menacés ou susceptibles de le devenir,
 - la liste des nouveaux métiers,
 - la cartographie des effectifs de la société par emploi ou type d'emploi.
- le rapport élaboré par « l'Observatoire Interne des Métiers » sur l'évolution globale des métiers exercés dans l'entreprise et les nouveaux métiers au sein de la branche.

En outre, le Comité de Suivi bénéficie d'une information générale sur :

- les mobilités internes et externes mises en œuvre dans le cadre de la GPEC,
- les bilans définitifs réalisés dans le cadre des Plans de Sauvegarde de l'Emploi,
- la mise en œuvre de projets urgents ou à court terme.

A partir de ces documents et des échanges qui en découlent, le Comité de suivi fait une évaluation des actions réalisées et émet des suggestions sur les orientations en matière de GPEC pour l'année à venir ainsi que sur les emplois qualifiés de « menacés ».

I.1.4 - Information du Comité d'Entreprise

A l'issue de chaque réunion annuelle du Comité de Suivi, le président de ce Comité transmet un bilan de mise en œuvre des actions pour information/consultation du Comité d'Entreprise.

I.2 – Création d'un « espace mobilité professionnelle »

I.2.1 Rôle et composition

L'Espace Mobilité Professionnelle est une cellule spécialement créée par le présent accord qui vise à accompagner et guider les salariés de BTT tout au long de leur parcours professionnel dans l'entreprise (intégration du salarié, mobilité interne, accompagnement de fin de carrière...). Une attention toute particulière sera portée aux salariés dont l'emploi est menacé et un dispositif spécifique leur sera réservé.

Cet espace mobilité a une triple mission :

- Assurer le maintien et le développement des emplois et compétences au sein de Btt (formation / recrutement / mobilité interne...),
- Accompagner les salariés dans leurs souhaits individuels d'évolution,
- Assurer un accompagnement renforcé des salariés dont l'emploi est menacé.

AW X 542 8

Cet espace est constitué de membres du service Ressources Humaines et une concertation avec les partenaires sociaux permettra d'en optimiser le fonctionnement.

L'Espace Mobilité Professionnelle élabore chaque année un bilan de son activité ainsi que les documents visés au Titre I du présent accord pour le Comité de suivi, au moins trois semaines avant la réunion annuelle de celui-ci.

I.2.2 Champs d'action

I.2.2.1 Formaliser un dispositif de mobilité interne

L'objectif est de formaliser un dispositif de mobilité interne en s'appuyant sur les pratiques actuelles, en les développant et en en créant de nouvelles notamment :

- les Entretiens Annuels d'Évaluation qui permettent de déterminer avec les salariés leur potentiel d'évolution, leurs aspirations professionnelles. Dans ce cadre, une composante « gestion de carrière » permettant à chacun de se positionner clairement vis-à-vis de sa fonction actuelle ainsi que sur ses souhaits d'évolution, sera intégrée à la nomenclature actuelle de l'EAE,
- le plan de formation élaboré permettant aux salariés de maintenir leur niveau de compétences, de l'élargir ou même d'accéder à des compétences différentes,
- le plan d'embauche permettant, le cas échéant, à chacun de se positionner dans les processus de l'entreprise et d'envisager une évolution professionnelle au sein même de l'entreprise,
- l'affichage des recrutements informant les salariés qui le souhaitent des possibilités d'emploi, de mobilité hiérarchique ou géographique au sein de l'entreprise et de ses filiales,
- un répertoire des métiers permettant de recenser tous les métiers de l'entreprise, d'en détailler les activités et les compétences associées (référentiel de compétences). Ce répertoire permettra d'établir des zones de mobilité et des passerelles entre les différents métiers de l'entreprise.

I.2.2.2 Accompagner les salariés dans leurs projets

Cet Espace permet au salarié de bénéficier d'une aide à la réflexion sur sa mobilité mais également sur sa formation. Il s'agit d'un lieu de rencontre, d'échange et de conseil individualisé permettant la gestion individuelle des projets professionnels de chaque salarié.

L'objectif de cet Espace est de permettre au salarié d'être acteur de son projet professionnel et de l'accompagner à chacune des étapes de ce projet.

Un conseiller de l'Espace Mobilité Professionnelle peut ainsi accompagner le salarié dans sa recherche d'information ou de formation sur les différents emplois de l'entreprise offrant des postes disponibles, sur les compétences requises ainsi que sur les moyens d'y parvenir.

Par ailleurs, il est aussi mis en place au sein de cet Espace et à disposition de chaque salarié, des documents portant sur :

- la perspective d'évolution des effectifs de la société, (pyramides des âges par catégories / par services...),
- le besoin d'évolution des compétences associées à l'évolution des effectifs,
- les métiers présentant des difficultés de recrutement et les formations pouvant y conduire,
- la liste des métiers menacés ou susceptibles de le devenir,
- la liste des nouveaux métiers,
- une « Bourse de l'emploi » constamment actualisée également présente sur le site Intranet de la société permettant à chacun de connaître les postes disponibles au sein de l'entreprise.

NB : Certains postes sont réservés prioritairement aux salariés dont l'emploi est menacé.

an X 9 546

Les salariés souhaitant faire acte de candidature doivent en informer l'Espace Mobilité Professionnelle ainsi que leur Responsable Hiérarchique.

L'offre d'emploi est suffisamment précise sur le contenu du poste, sur sa localisation géographique, sur les pré-requis et sur la possibilité de temps partiel afin que le salarié puisse se déterminer en connaissance de cause.

Les autres informations relatives au poste seront disponibles auprès de l'Espace Mobilité Professionnelle.

L'Espace Mobilité Professionnelle peut également conseiller le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel en lui proposant :

- un bilan professionnel,
- un parcours de formation individuel adapté à son projet de mobilité interne ou externe,
- une démarche visant à la validation des acquis de l'expérience,

et ce, en accord avec la Direction.

Après obtention de cet accord, le salarié pourra être dirigé vers un cabinet spécialisé extérieur au choix de la Direction et aux frais de la société, qui participera au bon déroulement de son projet.

Les actions de formation réalisées dans le cadre de l'accompagnement d'un projet professionnel validé par la Direction pourront être inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, mais aussi faire l'objet d'une période de professionnalisation. Le salarié pourra également être invité à utiliser ses droits au DIF.

1.2.2.3 Le DIF et le Bilan de Compétences

Un accord DIF permet à chaque salarié de développer des compétences individuelles en relation avec son projet professionnel au sein de la société.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, une liste indicative de formations utilisables au titre du DIF est mise à disposition au sein de l'Espace Mobilité Professionnelle.

Il relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action est arrêté après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte des besoins de l'entreprise et des priorités définies notamment par le présent accord.

Chaque année, les salariés sont informés du cumul de leurs droits acquis au titre du DIF.

Les salariés souhaitant bénéficier d'un bilan de compétences ont la possibilité de le faire dans le cadre du DIF.

1.2.2.4 La Période de Professionnalisation

Relèvent des actions de professionnalisation les actions permettant aux salariés de développer leurs compétences pour favoriser le maintien dans l'emploi, accroître leur mobilité interne, voire externe, avec l'accord du salarié, et développer leur qualification dans un cursus qualifiant.

1.2.2.5 La Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, certificat de qualification professionnelle de branche, etc...

Pour obtenir ce diplôme, et sur demande du salarié adressée à l'Espace Mobilité Professionnelle, un conseiller de cet Espace lui présente les possibilités de la démarche et explore avec lui les types de diplômes correspondant le mieux à son expérience professionnelle et à son projet.

AW
576
10

La demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre.

Un jury de validation (externe) définit les modalités de délivrance du diplôme ou du titre professionnel qui peut être totale ou partielle. Dans ce cas, le jury détermine les actions de formation nécessaires ou un temps de travail plus long pour réussir les épreuves restantes et obtenir le diplôme.

~~Il appartient au salarié de présenter et de soutenir son dossier lors d'un entretien avec le jury.~~

Cela implique qu'il doit se constituer un dossier individuel lors d'un congé de validation de 24 h de travail effectif, consécutif ou non, afin de réunir l'ensemble des pièces nécessaires.

Les salariés bénéficiaires de ces périodes sont, notamment, les salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail,
- âgés de 45 ans et plus,
- projetant de créer ou de reprendre une entreprise.

1.2.2.6 Le Congé Individuel de Formation

Dans le cas où le projet professionnel du salarié n'est pas validé par la Direction, le salarié pourra être orienté vers le Congé Individuel de Formation.

1.2.2.7 Le Passeport Formation

Des relevés individuels de formation sont déjà disponibles auprès du service Ressources Humaines pour les salariés qui en font la demande.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place un passeport formation.

Le Passeport Formation est un document personnel, établi à l'initiative du salarié et qui reste sa propriété. Ce document permet au salarié d'identifier et de faire certifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou lors d'expériences professionnelles (Validation des Acquis de l'Expérience...).

Il peut être demandé par les salariés de l'entreprise en Contrat à Durée Indéterminée, en Contrat à Durée Déterminée, en Stage ou en Apprentissage.

I.3 - Mise en place d'un Observatoire Interne des Métiers

Un Observatoire Interne des Métiers est créé pour la durée de validité du présent accord.

I.3.1 Rôle et composition

Cet Observatoire Interne des Métiers a pour vocation d'analyser les situations de travail réellement exercées dans l'entreprise et de les projeter dans l'avenir.

Il poursuit les objectifs suivants :

- disposer d'une meilleure connaissance des métiers exercés dans l'entreprise et de leur positionnement sur le marché du travail,
- apprécier l'impact des changements de nature technologique ou organisationnelle sur les compétences requises.

Cet Observatoire Interne des Métiers est composé de représentants de la Direction ainsi que de représentants du personnel.

AW X 5/22

I.3.2 Champ d'action

Une fois par an, à l'aide des outils élaborés par l'Espace Mobilité Professionnelle (répertoire des métiers notamment) et des différents rapports mis à dispositions par des instances externes à l'entreprise (Section syndicales, Branche, observatoire des métiers de Branche...), l'Observatoire Interne des Métiers établit un rapport portant sur :

- l'avenir des métiers exercés dans l'entreprise sur le marché du travail,
- les nouveaux métiers au sein de la branche,
- les formations pouvant déboucher sur ces nouveaux métiers,

Ce rapport est transmis au Comité de Suivi, au moins trois semaines avant la réunion annuelle de celui-ci.

Handwritten signature and initials, possibly 'W' and 'JAC'.

II - L'ANTICIPATION DES EMPLOIS DITS « MENACÉS »

II.1 - Principe

L'objectif est d'associer les représentants du personnel et les salariés à la recherche de solutions d'accompagnement le plus en amont possible par rapport à la prise de décisions finales compte tenu du contexte conjoncturel de la société ci-dessus mentionné.

Les procédures visées par cet accord doivent permettre aux organisations syndicales et aux représentants du personnel de recevoir de la Direction les éléments d'information nécessaires pour analyser la situation économique de la société et de l'emploi afin que des mesures d'adaptation alternatives puissent être proposées.

Elles doivent également permettre aux salariés de gérer leur emploi en fonction des objectifs de l'entreprise et de leurs propres aspirations professionnelles.

II.2 - Qualification de métiers en « emplois menacés » et information des salariés concernés

Sont qualifiés d'« emplois menacés » les emplois pour lesquels les évolutions économique, organisationnelle ou technologique entraînent, à terme, une baisse des effectifs et/ou une évolution importante des compétences, ou encore la suppression d'un métier au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de l'information/consultation annuelle du Comité d'Entreprise sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise (article L 432-1-1 du Code du Travail), la Direction informe le Comité d'Entreprise des métiers visés, de leur évolution quantitative/qualitative, des motivations qui ont conduit à considérer ce métier comme menacé et du calendrier d'évolution envisageable.

Au terme de cette procédure d'instruction préalable, les salariés concernés par ces emplois sont informés individuellement, par la Direction. Les mesures spécifiques du présent accord peuvent alors être appliquées à titre individuel.

La Direction leur communique également le délai pendant lequel ils peuvent prétendre à ces mesures, ainsi que toutes les informations nécessaires pour leur permettre d'accéder à celles-ci.

II.3- Dispositions spécifiques réservées aux salariés dont l'emploi est menacé

Les salariés dont l'emploi est menacé bénéficient de dispositions renforcées mises en œuvre par l'Espace Mobilité Professionnelle afin d'identifier et d'évaluer les compétences et les projets professionnels.

Pour les emplois menacés, l'objectif est de renforcer ce qui existe, notamment par un accompagnement individualisé, avec l'accord du salarié concerné.

Cet accompagnement doit permettre de procéder aux repositionnements nécessités par la restructuration de l'entreprise ou aux départs souhaités par les salariés.

II.3.1 - L'Entretien Professionnel

Dans le cas où l'emploi d'un salarié est considéré comme menacé, l'entretien Annuel d'Evaluation déjà en place sera renforcé et appelé « Entretien Professionnel ».

 5-16

Cet entretien permet au salarié, tout en intégrant les besoins et objectifs de l'entreprise, et en étant en parfaite adéquation avec ceux-ci, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans ou hors de l'entreprise.

Il s'agit, entre autres, de faciliter l'information, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Cet « Entretien Professionnel », au moins annuel, se déroule entre le salarié, son manager, et, sauf avis contraire du salarié, un conseiller de l'Espace Mobilité Professionnelle.

Le manager s'entretient de façon directe et transparente sur les compétences actuelles et potentielles du collaborateur. Le conseiller de l'Espace Mobilité Professionnel informe le salarié des emplois disponibles dans l'entreprise ainsi que des dispositifs spécifiques permettant au salarié de se repositionner à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Cet entretien permet de définir conjointement une orientation prenant en compte les souhaits d'évolution de carrière et de mobilité exprimés par le salarié ainsi qu'un plan d'action associé.

Le support existant est enrichi pour répondre aux objectifs de l'Entretien Professionnel qui comporte deux volets : la formation d'une part et la mobilité d'autre part.

Ce support permet également d'assurer le suivi des actions définies lors de cet entretien.

Lorsqu'une mobilité est envisagée, l'Espace Mobilité Professionnelle a en charge de s'assurer de la mise en œuvre des mesures finalisées au cours de l'entretien. Le salarié doit être impliqué dans la mise en œuvre concrète des mesures visant à mettre en œuvre son projet professionnel : il s'engage à se présenter aux entretiens fixés par le conseiller de l'Espace Mobilité Professionnelle et à suivre avec assiduité les formations qui lui seront dispensées.

II.3.2 – Bilan de compétences

Chaque salarié peut, dans le cadre des dispositions prévues dans le Code du Travail, bénéficier d'un bilan de compétences. Toutefois, là encore, ces dispositions sont renforcées concernant les salariés dont l'emploi est menacé afin de les prendre complètement en charge dans leurs démarches.

Dès lors que les salariés concernés sont informés que leur emploi est menacé, l'Espace Mobilité Professionnelle leur propose une convention de bilan de compétences.

Les salariés disposent alors d'un délai de 10 jours pour accepter ou refuser ce bilan.

Ce bilan de compétences aura lieu durant le temps de travail du salarié. Les conclusions de ce bilan de compétences sont communiquées par le salarié à l'Espace Mobilité Professionnelle (qui sera tenu à la confidentialité concernant le contenu du bilan), faute de quoi il ne pourra pas être donné de suite à l'éventuel projet professionnel du salarié.

A ce titre, l'Espace Mobilité Professionnel requiert les services d'un cabinet extérieur de son choix et finance les démarches y ayant trait.

II.3.3 - Faciliter l'acte de candidature

Tous les postes ouverts au sein de Btt sont publiés dans la « Bourse de l'emploi » de l'Espace Mobilité Professionnelle, par affichage et sur le site intranet de la société.

A la demande du Comité de suivi, certains postes peuvent être réservés en priorité aux salariés dont l'emploi est menacé, dans un délai déterminé par le descriptif de l'offre au cas par cas.

  542
14