

**PROTOCOLE RELATIF À LA
GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)**

Entre :

APF France handicap, Association Loi 1901, reconnue d'utilité publique, dont le Siège National est situé 17, boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représentée par Madame Isabelle CASTAGNE, Directrice des Ressources Humaines

Et

d'une part,

Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :

- ✓ **C.F.D.T.** représentée par Monsieur Philippe LOURS
- ✓ **C.G.T.** représentée par Monsieur Mathieu PIOTRKOWSKI

d'autre part.

SOMMAIRE

TITRE I – LE DISPOSITIF GPEC DE D'APF France handicap

- 1.1 La démarche
- 1.2 Les acteurs
- 1.3 Les outils de la GPEC

TITRE II – LES PERSPECTIVES GENERALES D'EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

- 2.1 Les perspectives générales d'évolution des emplois et compétences
- 2.2 Le plan d'actions RH relatif à ces évolutions
- 2.3 Les orientations de la formation
- 2.4 Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, travail à temps partiel et aux stages

TITRE III – L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

- 3.1 Les dispositifs d'animation des parcours professionnels
- 3.2 Les dispositifs d'accès à la formation
- 3.3 Les règles d'animation de la mobilité
- 3.4 Les mesures d'accompagnement de la mobilité
- 3.5 Les aides à la mobilité géographique

TITRE IV – LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

- 4.1 Insertion des jeunes dans l'emploi
- 4.2 Maintien dans l'emploi des salariés seniors
- 4.3 Transmission des savoirs et compétences

TITRE V – LA GPEC AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL

5.1 L'information des Instances Représentatives du Personnel

5.2 Le comité paritaire national GPEC

5.3 Le déroulement de carrière des salariés exerçant une responsabilité syndicale



PREAMBULE

APF France handicap dans son ensemble connaît des évolutions et doit relever de multiples défis : évolution des attentes des publics accueillis, accroissement des besoins, reconfiguration des structures, offres de service, CPOM, démarche qualité, etc...

Dans cet environnement en constante évolution, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet d'anticiper ces dynamiques de changement tout en veillant à sécuriser les parcours des salariés au sein d'APF France handicap ; voilà le double enjeu de cet accord de GPEC.

La démarche de GPEC est un élément clé de la politique RH d'APF France handicap. C'est sur la base des analyses effectuées que sont définies les orientations RH. Ce sont ces mêmes analyses GPEC qui rendent explicites pour les salariés les évolutions des métiers, tout en leur donnant la possibilité d'envisager une orientation professionnelle et un parcours en cohérence avec les besoins futurs de l'Association.

APF France handicap souhaite apporter des éléments permettant à chaque salarié de connaître les changements en cours, les enjeux qui s'y rattachent, ses propres perspectives de développement et les opportunités professionnelles qui s'offrent à lui.

Cet accord définit les principes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour APF France handicap ainsi que les engagements en matière d'insertion des jeunes et de maintien dans l'emploi des seniors.

Il s'inscrit dans la continuité des accords de GPEC de 2010, 2013 et 2016.

Le présent accord concrétise la volonté des partenaires sociaux de continuer à développer, dans une perspective de progrès, les axes suivants :

- Anticiper l'évolution des métiers
- Intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires aux métiers actuels et futurs
- Proposer des dispositifs permettant l'évolution et la promotion des salariés tout au long de la vie professionnelle
- Favoriser l'employabilité des salariés

L'objectif prioritaire est de tout mettre en œuvre pour offrir à tous les salariés qui le souhaitent de poursuivre leur carrière au sein de l'Association, en adaptant leurs compétences pour les maintenir dans l'emploi, tout en anticipant les besoins liés aux évolutions organisationnelles.

CHAMP D'APPLICATION

Etant négocié et conclu au niveau national afin de mettre en place un dispositif unique et cohérent de gestion des emplois et des parcours professionnels pour l'ensemble des salariés d'APF France handicap, les dispositions du présent accord s'appliquent telles quelles dans chacune des structures de l'Association ; par conséquent, aucun accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels ne peut être négocié localement.

TITRE I – LE DISPOSITIF GPEC D'APF FRANCE HANDICAP

1.1 La démarche

La démarche de GPEC permet d'anticiper les évolutions et transformations, de définir les impacts des orientations stratégiques d'APF France handicap sur l'emploi et les compétences et de préciser les priorités de l'Association en termes de recrutements, internes et externes ainsi que de besoins en développement des compétences.

La GPEC doit permettre aux salariés d'avoir une meilleure visibilité sur les perspectives d'évolution des métiers et des compétences, ainsi que sur les parcours professionnels possibles. Celle-ci permet également de conduire des plans d'actions dans le domaine de l'orientation professionnelle des salariés, le développement et la reconnaissance des compétences et des qualifications et l'accompagnement des projets professionnels.

La GPEC n'a de sens que si elle s'articule avec les dispositifs qui accompagnent les salariés dans leur parcours et leur développement professionnel.

L'Association doit offrir à chacun, sans distinction de genre, d'âge ou de handicap, les moyens de la mise en œuvre de son développement professionnel.

Une GPEC en 3 étapes

La démarche GPEC de l'Association est structurée autour des 3 étapes classiques :

- **1. Répertoire existant** : mettre à jour et diffuser la cartographie des métiers, le référentiel des fonctions pour disposer d'un langage commun et d'une représentation partagée de la grande diversité des métiers d'APF France handicap.
- **2. Anticiper les évolutions** : animer une réflexion pour projeter les besoins de l'Association en emplois et en compétences à 3 ans et à 5 ans. Identifier l'écart entre ces besoins futurs et les ressources actuelles.

APF France handicap

- **3. Ajuster les ressources** : élaborer et mettre en œuvre des plans d'actions (recrutement, mobilité, formation, etc.) pour résoudre de manière anticipée l'écart entre les ressources actuelles et les besoins futurs.

1.2 Les acteurs

L'animation du dispositif de gestion des emplois et des parcours professionnels repose sur la complémentarité des rôles de différents acteurs.

La direction générale définit la stratégie de l'Association à travers son projet associatif.

La direction des ressources humaines, en lien avec les RRRH, pilote et coordonne l'ensemble du dispositif GPEC, propose et met en œuvre les plans d'actions.

Les directions régionales pilotent et coordonnent le déploiement du processus au niveau de leur région : analyse prospective, proposition de plan d'actions et mise en œuvre des actions décidées.

Les directions de structure font remonter l'évolution des besoins et des ressources au regard des projets, participent à l'élaboration des plans d'actions et les mettent en œuvre.

Les organisations syndicales représentatives signataires, participent à l'élaboration du dispositif de GPEC et à l'analyse des productions.

Les Instances Représentatives du Personnel prennent connaissance des informations relatives à la GPEC et veillent à la bonne application locale des engagements de l'accord.

Les salariés de l'Association sont au cœur de l'activité par la fonction qu'ils exercent, leurs pratiques professionnelles et les compétences qu'ils mobilisent. A ce titre, ils participent à l'évolution des pratiques, des fonctions, des métiers et de l'organisation au sein d'APF France handicap. Les outils GPEC mis à leur disposition ont pour but de leur permettre de définir leur projet ou souhait d'évolution professionnelle ainsi que leurs besoins en compétences. Ils sont acteurs de leurs parcours professionnel.

1.3 Les outils de la GPEC

La DRH élabore et met à jour les différents outils permettant d'animer la GPEC :

Le référentiel des métiers d'APF France handicap est constitué de la cartographie des métiers, du guide des métiers et du référentiel des fonctions nationales.

La cartographie des métiers permet un langage commun, une représentation partagée pour décrire et appréhender la diversité des métiers d'APF France handicap. Cette cartographie est composée de 4 niveaux du plus global au plus précis :

- Les familles professionnelles, qui servent à présenter l'organisation d'APF France handicap
- Les métiers, qui sont des regroupements de fonctions, et sur lesquels s'appuient les projections de tendance d'évolution à 3 et 5 ans
- Les fonctions, qui décrivent à travers des fiches, la finalité, les missions principales, et les compétences requises
- Les postes, qui constituent la déclinaison des fonctions au niveau des structures

Le guide des métiers

C'est un document qui décrit à grands traits les métiers d'APF France handicap à travers les fonctions qui les composent et leurs lieux d'exercice. A vocation communicante, ce guide peut être utilisé en interne comme en externe pour présenter APF France handicap, ses métiers et la grande variété de compétences mobilisables.

Le référentiel des fonctions nationales

Un référentiel regroupe des fiches de fonction. Chaque fiche définit notamment la finalité, les missions principales, la formation requise, les qualités et compétences recherchées. Ces descriptions de fonction se situent au niveau générique et national et ne prennent pas en compte les spécificités relatives aux organisations. Cette trame nationale est commune à toutes les structures d'APF France handicap et peut, si nécessaire, être déclinée à un niveau plus précis en fiche de poste.

Ce référentiel permet :

- d'avoir une vision globale des emplois,
- d'avoir une meilleure visibilité sur le contenu des activités et des compétences principales mises en œuvre au sein de chaque emploi,
- de repérer les proximités d'emplois et les parcours professionnels possibles,
- de fonder les analyses nécessaires à la GPEC

La fiche de poste

La fiche de poste est la déclinaison de la fiche de fonction nationale au niveau d'une structure ou d'un service lorsque la fiche de fonction est considérée comme trop générique pour les besoins de la structure. Cette fiche de poste précise alors la nature des activités exercées par le salarié ainsi que les conditions d'exercice du poste (rattachement hiérarchique, liens fonctionnels, exigences du poste, etc.). Chaque salarié doit bénéficier d'une fiche de poste (qui peut-être la stricte déclinaison de la fiche de fonction). La fiche de fonction doit être annexée au contrat de travail.

Les tableaux de bord prévisionnels

Pensés pour animer la réflexion prévisionnelle sur les besoins et tendances d'évolution à 3 ans et 5 ans, ces tableaux de bord permettent de visualiser de manière synthétique des informations telles que : effectifs actuels, attrition naturelle,

tendances quantitatives et qualitatives, nature des actions RH à engager, etc. Ces tableaux de bord seront complétés et mis à jour annuellement pour allier les orientations stratégiques décidées par le national aux analyses et besoins des structures.

TITRE II – LES PERSPECTIVES GENERALES D'EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

2.1 Les perspectives générales d'évolution des emplois et compétences

L'Association voit son environnement évoluer continuellement et se trouve notamment confrontée aux enjeux suivants pour les prochaines années :

- Poursuivre l'évolution de l'offre de service et notamment diversifier les dispositifs d'accompagnement inclusifs
- Améliorer de manière continue l'accompagnement des personnes accueillies dans nos structures
- Accompagner en prenant en compte la diversité et l'évolution des publics accueillis
- Développer les coopérations internes et externes en réponse à la nécessité de mettre en place des parcours globaux d'accompagnement
- Accompagner l'évolution des missions des délégations
- Développer de nouvelles activités répondant aux attentes et besoins des entreprises
- Accroître nos actions d'influence politique et rendre nos actions plus lisibles
- Développer les ressources et rechercher de nouvelles formes de financement
- Maintenir l'équilibre économique dans un contexte budgétaire tendu (tarifications imposées, concurrence accrue) tout en menant des actions pour développer le niveau des ressources

2.2 Le plan d'actions RH relatif à ces évolutions

Attirer, intégrer, maintenir et développer les compétences dont APF France handicap a besoin en offrant aux salariés des perspectives d'évolution à court et moyen terme

Les dispositifs de recrutement, d'intégration, de mobilité et de formation sont mis en place pour atteindre cet objectif.

Attirer et intégrer

Les analyses prévisionnelles conduites dans le cadre de la GPEC éclairent la politique de recrutement d'APF France handicap pour prendre en compte les perspectives d'évolution quantitatives et qualitatives des métiers. APF France handicap s'engage à mettre en œuvre un processus de recrutement efficace, de qualité, respectueux d'une éthique forte et promoteur d'égalité des chances et de diversification des profils.

APF France handicap

APF France handicap veille à la meilleure intégration possible des nouveaux embauchés, en développant des parcours d'intégration propices à la professionnalisation des salariés et à leur fidélisation (entretien de prise de fonction, entretien de fin de période d'essai, journées d'intégration, livret d'accueil, ...)

Maintenir et développer les compétences

La politique de formation d'APF France handicap soutient pleinement les ambitions de l'Association en matière de développement des compétences individuelles et collectives : disposer des compétences nécessaires et accompagner les projets professionnels des salariés.

La mobilité ouvre l'accès à des perspectives élargies d'évolution professionnelle au sein des différentes structures d'APF France handicap, au niveau d'un bassin d'emploi ou au niveau national. Par la capitalisation des expériences et l'enrichissement des parcours, la mobilité participe à la construction et au renforcement d'une employabilité attendue par APF France handicap et ses salariés. L'Association souhaite avec ce nouvel accord renforcer la mobilité interne des salariés entre ses structures en accompagnant leur réalisation dans les meilleures conditions possibles.

2.3 Les orientations de la formation

Depuis plusieurs années, APF France handicap accorde une importance particulière à la formation professionnelle, levier incontournable pour faire évoluer les pratiques professionnelles, faciliter la mise en œuvre du projet associatif et accompagner les changements.

Dans le domaine de l'accompagnement des personnes, l'actualisation des compétences des salariés constitue une priorité pour améliorer de manière continue l'accueil et l'accompagnement apportés.

Organiser la formation des salariés, en lien avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, c'est accompagner les évolutions des métiers, valoriser les compétences et soutenir le développement professionnel des salariés, dans un contexte de mutations importantes (évolution des attentes des personnes accueillies et des aidants, révolution numérique, CPOM...)

Accompagner les salariés dépourvus de qualification afin qu'ils obtiennent un premier niveau de diplôme doit être une préoccupation majeure, partagée par toutes les directions de structures, afin de sécuriser les parcours professionnels.

Chaque salarié entrant à APF France handicap sans qualification doit pouvoir bénéficier de mesures lui permettant de renforcer son employabilité.

Métiers de la Santé & Accompagnement

Le projet associatif sur la transformation de l'offre de service induit la prise en compte des besoins à la fois individuels et collectifs des personnes, l'accompagnement de nouveaux publics, la construction et la mise en œuvre des réponses nouvelles, agiles, souples impliquant souvent la mobilisation de partenaires, internes ou externes.

Pour accompagner cette transition inclusive, des formations devront prioritairement être mises en œuvre dans les domaines suivants :

- L'accompagnement de nouveaux publics (TED/TSA, handicaps rares...) afin de favoriser la connaissance des pathologies des personnes et de prendre en compte les besoins spécifiques de ces nouveaux publics
- La promotion d'une culture de la bientraitance et la gestion des événements indésirables (en lien avec la nouvelle procédure APF France handicap)
- La créativité pour la recherche de nouvelles réponses aux attentes des personnes
- Le passage de la logique de place à une logique de réponses modulées et coordonnées
- La coordination des parcours, des acteurs et des projets en vue d'un renforcement de la synergie inclusive et de l'accompagnement des situations complexes
- L'emploi accompagné afin de développer ou d'entretenir la relation entreprises pour appuyer l'élaboration de projets professionnels des personnes en situation de handicap et l'accompagnement des parcours professionnels.

Métiers de l'Action Associative

La dynamique collective inter-régionale et inter-territoire permettant une cohésion entre les équipes, un renforcement des compétences des salariés de délégations et des échanges de bonnes pratiques doit se poursuivre.

Le déploiement des parcours de formations collectives par fonction et inter fonctions initié au démarrage du projet d'évolution des délégations se poursuivra pour soutenir le fonctionnement des territoires :

- L'accueil en délégation en vue de renforcer nos actions de lutte contre l'isolement des personnes accueillies et le développement du lien social
- La gestion des relations salariés / élus, adhérents
- Le management transverse et la gestion des bénévoles
- Le développement des partenariats et des ressources
- La dynamique de travail en équipe et à distance
- Le développement de la communication par les outils numériques et notamment par les réseaux sociaux (en lien avec la stratégie de visibilité par le numérique)
- L'accès aux droits

Métiers de la Production & Logistique

S'agissant des entreprises adaptées et des ESAT, les formations certifiantes pour les travailleurs handicapés dans les domaines du numérique (support informatique, qualification logiciel, film d'animation), de la relation client, de la saisie et enfin sur certains métiers industriels (soudure et mécanique) et techniques (dessinateur projeteur, métreur ...) permettront d'accompagner les parcours des salariés et de répondre aux besoins émergents des entreprises clientes.

La formation des agents d'entretien de l'ensemble des structures d'APF France handicap est à privilégier concernant la maintenance des bâtiments et des équipements.

Métiers du Management

Les changements à l'œuvre dans les différents secteurs d'APF France handicap supposent une implication forte des managers amenés à impulser et accompagner les évolutions des structures, des besoins des personnes en situation de handicap et des modes d'organisation qui en découlent.

Les adjoints de direction, en proximité avec les salariés, les personnes accueillies et les aidants, seront accompagnés dans l'exercice de leurs responsabilités managériales.

Les axes prioritaires dans le domaine du management sont les suivants :

- La conduite du changement
- Le management à distance (notamment dans le cadre des directions de pôles et de territoires)
- La créativité pour favoriser la transformation de l'offre de service et les modalités de réponse aux besoins des personnes
- Le pilotage de projets collectifs
- La gestion du dialogue social dans le contexte de mise en place des CSE

Métiers de la Gestion & Support

Ressources Humaines

Compte tenu des nombreuses évolutions législatives et réglementaires ainsi que des nouveaux outils et processus mis en place, la construction de parcours de formation à destination des assistants portant sur la gestion administrative du personnel (contrats de travail, gestion de la formation, préparation des éléments variables de paie...) sera prioritaire.

La poursuite du déploiement des formations de formateurs PRAP (Prévention des Risques liés aux Activités Physiques) en lien avec les engagements pris dans le cadre de l'accord collectif du 21 février 2017 (déploiement progressif d'un réseau de référents prévention des risques professionnels).

Système d'information / Réseaux

Le processus de formation nécessaire à l'appropriation des logiciels intégrés aux systèmes d'information d'APF France handicap se poursuit afin d'optimiser leur utilisation en particulier :

- Le logiciel EASY suite, support du dossier unique de l'usager, comprenant toutes les informations sur son accompagnement de manière globale*
- Le logiciel de gestion des données qualité (Bluemedi)
- L'utilisation des outils collaboratifs (office 365)
- Le système d'information RH
- La mise en place du SI Finances
- La RGPD (protection des données)

Gestion et Finances

Les évolutions réglementaires récentes ainsi que l'organisation interne du contrôle des données financières à tous les niveaux nécessitent la mise en place d'actions portant sur les deux thématiques prioritaires suivantes :

- les Etats Prévisionnels des Recettes et des Dépenses
- L'analyse financière

Communication

- La communication non violente (CNV) : il s'agit de développer dans nos structures une communication bienveillante vis-à-vis tant des personnes accueillies que des collègues
- La responsabilisation des écrits professionnels (en lien avec la traçabilité des informations saisies dans les logiciels de suivi de l'accompagnement des personnes)

Le renforcement des savoirs de base pour les personnels rencontrant des difficultés sur les fondamentaux : lecture, écriture, calcul.

2.4 Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, travail à temps partiel et aux stages

Les parties conviennent que le comité paritaire national GPEC sera informé chaque année, du volume de recours aux différents types de contrats et des prévisions pour l'année suivante concernant :

- La répartition entre les différents types de contrat de travail (CDI/CDD)
- Le nombre de salarié(e)s à temps partiel
- Le nombre stagiaires et d'alternants.
- La tendance d'évolution du recours aux prestations d'interim

TITRE III – L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

En complément de l'analyse prévisionnelle sur les besoins futurs d'APF France handicap réalisée dans le cadre de la GPEC et déclinée en plans d'actions, l'Association propose des dispositifs de gestion de compétences et d'accompagnement des évolutions professionnelles accessibles à chaque salarié.

L'ensemble de ces dispositifs permet à chaque salarié de profiter des opportunités de développement individuel et professionnel au sein de l'Association.

Les différents dispositifs et outils présentés ci-après font déjà ou feront l'objet de fiches pratiques, à destination des salariés et des cadres de direction de chaque structure.

3.1 Les dispositifs d'animation des parcours professionnels

Information des salariés sur les passerelles entre les métiers

Les salariés bénéficieront d'une communication, qui sera facilitée par la mise en place du nouvel intranet, sur les parcours professionnels et aires de mobilités entre les métiers et les postes à pourvoir en interne au sein des différentes structures d'APF France handicap.

L'entretien d'orientation

Tout salarié peut solliciter un entretien d'orientation auprès des acteurs RH pour s'informer, être conseillé ou être accompagné dans la construction de son projet professionnel, en fonction de sa situation et au regard des évolutions des emplois et compétences de son bassin d'emplois.

Le dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance Pro-A

Ce dispositif permet à certains salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont les formations qui visent une certification, soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP et CQPI).

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un temps d'échanges entre salarié et employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Lors de cet entretien, le salarié est notamment informé sur ses perspectives d'évolution professionnelle, sur la VAE, sur l'activation de son CPF, et le conseil en évolution professionnelle.

Il permet donc de croiser les besoins de l'entreprise avec les souhaits d'évolution du salarié. C'est bien un dispositif que l'employeur et le salarié doivent s'approprier pour lui donner toute son utilité.

Le bilan de compétences

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences pour faire le point sur ses compétences professionnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation au sein de l'Association ou à l'extérieur. Un bilan de compétences peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation s'il est à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences si le projet est porté uniquement par le salarié.

Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil portera sur l'évaluation des compétences du salarié, la définition de son projet professionnel, les formations disponibles...

Gratuit, il est accessible à tout actif, quel que soit son statut: salarié à temps complet ou partiel, apprenti, stagiaire rémunéré et bénévole. Les salariés sont informés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle par leur employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

3.2 Les dispositifs d'accès à la formation

Le plan de développement des compétences

Ce plan annuel comprend des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers et de favoriser le développement des compétences et la mobilité. Sont désormais à distinguer les formations "obligatoires" conditionnant l'exercice de l'activité et les formations à l'initiative de l'employeur.

Le CPF

Depuis 2015, tous les salariés disposent d'un compte personnel de formation (CPF) ouvert jusqu'à leur retraite. Avec pour ambition de contribuer, à l'initiative du salarié, au maintien de son employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel, le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de la vie professionnelle. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est comptabilisé en euros.

Le projet de transition professionnelle (CPF de transition)

Le CPF de transition est un nouveau dispositif de financement de formation. Il remplace, avec d'autres modalités, l'ancien Congé Individuel de Formation (CIF). Il permet à tout salarié qui souhaite changer de métier de mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation et ainsi faire prendre en charge une formation certifiante ou qualifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La démarche de « Validation des Acquis de l'Expérience » (VAE) permet de valider au cours de la vie professionnelle les acquis de l'expérience, notamment professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification de qualification professionnelle établi par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et selon les modalités définies par

l'accord de la branche dont relève l'établissement employeur (branche de la métallurgie ou branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif).

Elle est en règle générale mise en œuvre à l'initiative du salarié, mais peut également résulter d'une démarche concertée, par exemple à l'issue de l'entretien professionnel. Dans les deux cas, le salarié peut solliciter la direction de l'établissement et/ou les membres des instances représentatives du personnel afin de faciliter sa démarche.

3.3 Les règles d'animation de la mobilité

La mobilité interne, pour le salarié, est définie comme un changement d'emploi et/ou de structure au sein de l'Association ; elle peut donc revêtir un caractère professionnel et/ou géographique.

Elle peut être envisagée pour apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'Association à l'évolution de ses métiers, mais elle permet également de répondre aux aspirations des salariés, en les rendant acteurs de leur projet professionnel.

Elle permet d'élargir les champs de compétences en diversifiant les contacts et situations professionnelles et facilite l'adaptation au changement.

Les dispositions, ci-après, ont pour objectif de rappeler les grandes règles pour organiser et faciliter la mobilité au sein de l'Association en développant les opportunités pour tous.

Connaissance des opportunités internes à l'Association

Les parties conviennent que tous les postes à pourvoir et ayant ou non fait l'objet d'une offre d'emploi « publique » seront diffusés préalablement au sein d'APF France handicap et consultables par les salariés (sites intranet et internet de l'Association, affichage) et auprès de Pôle Emploi, de CAP EMPLOI, des différents médias, etc...

Chaque salarié peut postuler librement pour les postes proposés.

Gestion des candidatures des salariés d'APF France handicap

L'analyse des candidatures est réalisée sur la seule base des compétences acquises par le candidat et leur adéquation avec les compétences requises pour occuper le poste à pourvoir. Ce principe met en exergue la nécessité de bien définir les contours du poste et le profil requis préalablement au lancement de tout recrutement.

Les candidats présélectionnés, car répondant au profil recherché seront obligatoirement reçus en entretien.

Le directeur de la structure où le poste est à pourvoir examinera toutes les candidatures tant internes qu'externes à l'Association.

Le candidat sera retenu pour répondre de manière optimale aux exigences du poste, tout en respectant les engagements pris dans les accords relatifs à l'égalité

APF France handicap

professionnelle et salariale femmes/hommes, et en portant toutefois une attention particulière aux candidatures de salariés de l'Association :

- qui font état d'une expérience professionnelle déjà réalisée au sein d'APF France handicap sur le même poste ;
- et/ou qui s'inscrivent dans une démarche d'évolution professionnelle (changement de métier) ou de conditions d'exercice ;
- et/ou qui favorisent le rapprochement géographique avec le conjoint.

Les différents cas de candidatures prioritaires lors de mobilités :

- les salariés de l'Association concernés par une obligation de reclassement,
- les salariés souhaitant exercer leur droit de priorité, dans le cas de passage à temps plein ou à temps partiel ou dans celui de passage à un travail de jour ou de nuit
- les salariés qui occupent un métier en forte diminution ou en voie de disparition
- les salariés de l'Association sont, à compétences équivalentes et sauf incompatibilité avec les caractéristiques du poste, prioritaires sur des candidatures externes

Dans le cas où plusieurs candidatures prioritaires simultanées au sens défini précédemment se présenteraient sur un même poste, à compétences équivalentes, il sera tenu compte pour départager les candidats de leur situation particulière, notamment sur un plan personnel, familial, social, ainsi qu'au regard de leur âge et de leur ancienneté.

3.4 Les mesures d'accompagnement de la mobilité

Les parties conviennent des mesures suivantes, selon qu'il s'agit d'une mobilité au sein de la même structure ou vers une autre structure de l'Association :

Mobilité professionnelle au sein de la même structure

On parle de « mobilité professionnelle » lorsque le salarié change de métier. Lorsqu'elle intervient sans changement de structure, les dispositions suivantes sont prévues :

- Période probatoire : le changement d'emploi peut être conditionné à une « période probatoire » destinée, compte tenu des nouvelles responsabilités et missions confiées au salarié, à lui permettre de bénéficier d'une période d'adaptation au nouvel emploi ainsi qu'une évaluation mutuelle. La durée de la période probatoire est alignée, au maximum, sur celle prévue pour la période d'essai du nouvel emploi. Dans l'éventualité où cette période ne s'avèrerait pas concluante, il pourra être mis fin à la période probatoire de manière anticipée par la partie concernée, après échanges explicatifs, et sous réserve d'avoir prévenu l'autre partie par LRAR. Le salarié sera alors repositionné à son ancien poste aux conditions en vigueur pour celui-ci.
- La classification et la rémunération sont établies dans les conditions prévues par le statut collectif applicable dans la structure.

Mobilité vers une autre structure de l'Association (mobilité géographique)

On parle de « mobilité géographique » lorsque le salarié change d'établissement employeur au sein d'APF France handicap.

PL
JE FP

Lorsque la mobilité géographique vers une autre structure intervient sur un poste identique :

- absence de période probatoire lors de la prise de fonction ;
- classification et rémunération : lorsqu'un salarié change de structure au sein de l'Association dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des différents statuts collectifs en vigueur à l'Association :
 - les éléments de classification sont maintenus (si la structure d'accueil relève du même statut collectif que la structure d'origine) ou transposés (en cas de statuts collectifs différents) ;
 - les éléments de rémunération sont maintenus en cas de régime équivalent, ou recalculés selon les dispositions en vigueur dans la structure d'accueil, en cas de modes de rémunération différents ;
- transfert du CET
- congés payés légaux, « congés payés exceptionnels » CCN51 et « jours mobiles » en EA : le coût (majoré des charges sociales patronales) des droits acquis par le salarié et non soldés avant son départ vers la nouvelle structure d'accueil sont transférés auprès du nouvel établissement employeur par la structure d'origine – ces droits sont ensuite attribués au salarié dans les conditions de droit commun ;
- droits liés à la durée du travail (heures complémentaires, supplémentaires, repos compensateur, jours RTT, ...) : modalités identiques à celles prévues ci-dessus pour les congés payés, etc...
- autres engagements en cours : à traiter au cas par cas.

Lorsque la mobilité géographique vers une autre structure intervient sur un autre poste :

- Période probatoire : le changement d'emploi peut être conditionné à une « période probatoire » destinée, compte tenu des nouvelles responsabilités et missions confiées au salarié, à lui permettre de bénéficier d'une période d'adaptation au nouvel emploi ainsi qu'une évaluation mutuelle. La durée de la période probatoire est, au maximum, alignée sur celle prévue pour la période d'essai du nouvel emploi. Dans l'éventualité où cette période ne s'avèrerait pas concluante, il pourra être mis fin à la période probatoire de manière anticipée par la partie concernée, après échanges explicatifs, et sous réserve d'avoir prévenu l'autre partie par LRAR. Le salarié sera alors repositionné à son ancien poste aux conditions en vigueur pour celui-ci.
- classification et rémunération : lorsqu'un salarié change de poste au sein de l'Association dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des situations différentes d'une structure à l'autre (convention collective applicable, branche d'activité), les nouveaux éléments de classification et de rémunération sont déterminés au regard du statut applicable dans l'établissement d'accueil ;
- application des règles de promotion (le cas échéant) : dans les conditions en vigueur dans le nouvel établissement d'accueil ;
- mise en place d'une action d'adaptation à la nouvelle fonction (le cas échéant) ;
- transfert du CET
- congés payés légaux, « congés payés exceptionnels » CCN51 et « jours mobiles » en EA : le coût (majoré des charges sociales patronales) des droits acquis par le salarié et non soldés avant son départ vers la nouvelle structure d'accueil sont transférés auprès du nouvel établissement employeur par la

PL
JC MP

structure d'origine – ces droits sont ensuite attribués au salarié dans les conditions de droit commun ;

- droits liés à la durée du travail (heures complémentaires, supplémentaires, repos compensateur, jours RTT, ...) : modalités identiques à celles prévues ci-dessus pour les congés payés, etc...
- autres engagements en cours : à traiter au cas par cas.

3.5 Les aides à la mobilité géographique au sein d'APF France handicap

Les salariés percevront des aides et indemnités dans les conditions prévues ci-après, dès lors qu'ils s'engagent dans une démarche de mobilité géographique résultant :

- soit d'une demande de l'Association,
- soit d'une demande à l'initiative du salarié et répondant à un besoin de l'Association,
- soit des situations d'obligation de reclassement.

Avant la prise de poste

Le salarié ayant manifesté son intérêt par écrit pour un poste disponible et dont le profil est compatible avec ce poste, pourra demander à être reçu par le responsable de la structure proposant le poste.

Les frais de déplacement nécessaires pour se rendre à cet entretien seront pris en charge par l'Association à hauteur d'un aller-retour dans la limite du tarif SNCF 2nde classe.

S'y ajoutent les frais liés au(x) repas et au découcher si nécessaires, dans les conditions habituelles de prise en charge de la structure d'origine – les éventuels frais supplémentaires de déplacement seront pris en charge au cas par cas. Le salaire de l'intéressé sera maintenu.

Pendant la période probatoire

Les mesures suivantes sont applicables durant la période probatoire lorsqu'elle est prévue par l'avenant au contrat de travail :

- **Frais de double résidence**, dans l'hypothèse où, compte tenu de son lieu de domicile d'origine, il serait indispensable d'organiser l'hébergement du salarié à proximité de la structure au sein de laquelle il réalisera sa période probatoire, APF France handicap proposera au salarié une solution temporaire d'hébergement.
- **Frais de retour au domicile**, durant la période probatoire, le salarié qui souhaite rejoindre son domicile d'origine bénéficiera de la prise en charge des frais de transport réellement engagés, sur la base de trois aller-retour par mois dans la limite du tarif SNCF 2nde classe et/ou des transports adaptés le cas échéant pour les personnes à mobilité réduite.

Après la confirmation du salarié dans son nouveau poste, lorsqu'il est contraint de déménager

Les mesures suivantes sont applicables sous réserve des conditions cumulatives ci-après :

- le salarié est contraint de déménager pour prendre le nouveau poste,
- le déménagement doit avoir lieu dans les 6 mois (pouvant être porté à 12 mois pour prévenir des problématiques liées à la scolarisation d'enfants à charge) à compter de sa confirmation dans le nouveau poste (c'est-à-dire soit immédiatement s'il n'y a pas de période probatoire, soit au terme de celle-ci lorsqu'elle s'avère concluante) ;

Elles viennent en complément des prestations susceptibles d'être proposées au titre de cette mobilité, notamment dans le cadre du Service Action Logement.

Logement

Le salarié amené à changer de résidence recevra sur sa demande les informations légales et réglementaires relatives à ses droits au regard du Service Action Logement. Il bénéficiera en priorité des droits auxquels il peut prétendre dans ce cadre.

Par ailleurs, en complément des aides à la mobilité prévues dans le cadre du service action logement, l'Association remboursera au salarié tout ou partie des frais liés à l'achat ou à la location du nouveau logement, sur présentation de la facture détaillée et acquittée du prestataire concerné (ex : agence, notaire, ...), dans la limite de 150 €uros.

Congé de déménagement pour mobilité

Le salarié pour lequel le changement de résidence s'impose du fait de sa mobilité géographique bénéficiera d'un droit d'absence de 2 jours ouvrés. Le salaire de l'intéressé sera maintenu. Ces jours sont pris dans une période de 15 jours entourant le déménagement, en accord avec la Direction de l'établissement sur les dates.

Frais de déménagement

L'Association prendra en charge le coût du déménagement (sur la base d'une prestation « standard ») dans les conditions suivantes : le salarié présentera 2 devis et l'Association en acceptera un. Les frais de déménagement seront réglés directement au déménageur par l'Association.

TITRE IV – LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

L'emploi des jeunes et des salariés « âgés », communément appelés « seniors », constitue un enjeu fort pour l'Association : favoriser l'emploi des jeunes et des seniors et reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge.

Les engagements pris dans le cadre du présent accord concernent :

- les jeunes âgés de moins de 26 ans, cette limite étant portée à 30 ans pour les salariés justifiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

- les salariés âgés d'au moins 57 ans, cette limite étant ramenée à 50 ans pour certaines mesures.

Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes et des seniors par APF France handicap

Tous les jeunes embauchés recevront dès leur d'entrée, des documents pour faciliter leur compréhension de l'Association et par là-même faciliter leur intégration. On citera notamment, le livret d'accueil du salarié, le livret d'accueil de l'établissement, et plus globalement tout document permettant de mieux appréhender les missions et le fonctionnement d'APF France handicap. Ils seront aussi sensibilisés à la prévention des risques professionnels avec la remise de documents ou brochures de prévention.

4.1 Insertion des jeunes dans l'emploi

Objectifs en matière d'embauche de jeunes en CDI

Bien que les objectifs chiffrés n'aient plus de caractère obligatoire, APF France handicap souhaite soutenir l'embauche des jeunes en CDI et s'inscrire dans la tendance des dernières années en recrutant en contrats à durée indéterminée des jeunes de moins de 26 ans pour un volume indicatif de l'ordre de 125 CDI par année pendant toute la durée de cet accord.

Cet objectif s'entend quelle que soit la nature du CDI (classique ou « aidé ») et toutes sources de recrutement confondus : recrutements directs en CDI ou à l'issue d'un CDD, d'un contrat en alternance, d'un stage étudiant ou d'une période d'intérim.

Désignation et mission du référent

Chaque jeune embauché en CDI est accompagné par un salarié qui sera son référent. Le référent est désigné par l'employeur sur la base du volontariat. Toutefois, la nomination d'un référent n'est pas obligatoire lorsque l'embauche du jeune fait suite à un CDD, un contrat en alternance, une convention de stage ou une mission d'intérim dans le même service ou dans la même structure.

Le référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune, de l'aider à mieux connaître l'Association, son environnement de travail, son poste ainsi que ses futurs collègues. Il lui apporte les réponses aux questions qu'il peut se poser, ou l'oriente vers la personne-ressource en capacité de lui répondre.

La direction veillera à adapter la charge de travail du référent pour que celui-ci dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission. Il n'intervient ni dans l'exécution, ni dans l'organisation du travail du jeune, ni dans la détermination de son parcours de formation et ne détient, du seul fait de ses fonctions de référent, aucun pouvoir disciplinaire à son égard.

Le référent s'assure du bon déroulement du parcours d'intégration du jeune embauché.

Recours à l'alternance

La formation en alternance est organisée autour de deux contrats, le **contrat d'apprentissage** dans le cadre de la formation initiale et, dans le cadre de la formation continue, le **contrat de professionnalisation** (en CDD ou en CDI).

Les signataires du présent accord considèrent que le recours à l'alternance par ces contrats participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes ou des publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, en leur permettant d'acquérir une qualification et des savoir-faire nécessaire pour occuper le métier correspondant au diplôme préparé et en leur facilitant leur recherche d'emploi.

Il s'agit donc de favoriser l'accès de ces personnes au monde de l'entreprise. La démarche de l'Association en faveur de l'alternance participe donc d'une démarche de responsabilité sociale.

Les personnes relevant de contrats de travail en alternance pourront naturellement, une fois diplômées, postuler et répondre aux offres d'emploi d'APF France handicap, qu'elles soient à durée déterminée ou indéterminée.

APF France handicap se fixe pour objectif de développer le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en augmentant de 10% le nombre des recrutements qu'elle effectuera dans ce cadre sur la durée du présent accord.

Recours aux stages

Les stages proposés par l'Association sont nécessairement intégrés dans un cursus pédagogique (scolaire ou universitaire) et donneront lieu à une convention de stage entre l'Association, l'établissement d'enseignement et le stagiaire.

Ils ne peuvent avoir pour objet de pouvoir remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent (le stagiaire n'ayant pas d'obligation de production comme un salarié), de faire face à un accroissement temporaire d'activité, ou encore d'occuper un emploi saisonnier.

Les travaux confiés aux stagiaires doivent correspondre aux objectifs du stage définis par l'établissement d'enseignement et permettre au stagiaire d'acquérir les compétences professionnelles visées dans le cadre de sa formation. Une gratification est versée à tout stagiaire ainsi accueilli, dans les conditions légales et réglementaires. Cette gratification est perçue par le stagiaire sur l'intégralité de la période prévue par la convention de stage.

L'évolution du nombre de stages pour des jeunes en formation sera présentée annuellement en Comité paritaire GPEC.

4.2 Maintien dans l'emploi des salariés seniors

Objectifs en matière de maintien dans l'emploi et d'embauche

Bien que les objectifs chiffrés n'aient plus de caractère obligatoire, APF France handicap souhaite soutenir le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans

APF France handicap

et s'inscrire dans la tendance des dernières années en maintenant dans l'emploi des personnels âgés de 55 ans et plus pour un volume indicatif de l'ordre de 13% de l'effectif par année pendant toute la durée de cet accord.

L'objectif de recrutement en contrats à durée indéterminée de seniors âgés de 50 ans et plus est quant à lui fixé pour un volume indicatif de 75 CDI par année pendant la durée de la période couverte par le présent plan d'action.

Aménagement d'activité et parcours professionnel

Les « seniors » d'au moins 55 ans peuvent bénéficier d'aménagements de fin de carrière : ces salariés peuvent en effet solliciter un aménagement temporaire ou plus durable des modalités d'exercice de leur contrat de travail.

Ces aménagements peuvent concerner notamment leurs horaires de travail, y compris dans le cadre d'une diminution de leur temps de travail, permettant une réduction progressive de leur activité. Ils peuvent aussi concerner la possibilité de bénéficier d'une aide à la reconversion en mobilisant des dispositifs comme le contrat de professionnalisation, l'utilisation du CPF ou le recours à la VAE.

Dans le cadre des projets de réorganisation, la Direction des Ressources Humaines s'engage à porter une attention spécifique (changement de fonction, changement de site, etc.) aux situations des salariés de 57 ans et plus.

Maintien des cotisations retraite

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent accord, les salariés de 58 ans et plus titulaires d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel et qui ont obtenu l'accord d'APF France handicap pour une diminution de leur temps de travail d'au moins 10% bénéficient de la possibilité de cotiser sur la base du temps plein au titre tant de la retraite Sécurité Sociale que des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO afin de supprimer l'impact d'une diminution du temps de travail sur leurs droits à retraite.

Dans cette éventualité, APF France handicap prend en charge la cotisation patronale à hauteur du temps plein ainsi que la part de la cotisation salariale correspondant au supplément d'assiette, jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge légal de départ en retraite ; si à cette échéance l'intéressé justifie valablement ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à « taux plein », la prise en charge par APF France handicap se poursuit jusqu'à ce que cette condition soit remplie dans la limite du terme du contrat de travail.

En outre, l'indemnité de départ en retraite de ces salariés sera calculée sur la base du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient poursuivi leur activité professionnelle au sein d'APF France handicap sans réduction de leur temps de travail.

Cette mesure est cumulable avec le dispositif de retraite progressif prévu par le code de la sécurité sociale.

Transformation de l'indemnité de départ en retraite en temps de repos de fin de carrière

Les salariés pourront opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de leur allocation de départ volontaire à la retraite.

Ces temps de repos de fin de carrière doivent prendre place au cours des deux années précédant la date de départ à la retraite du salarié.

Transition entre activité et retraite

APF France handicap s'engage à informer les salariés d'au moins 57 ans (seuil ramené à 55 ans pour les travailleurs handicapés) sur la possibilité de suivre une préparation à la retraite, notamment en diffusant via le nouvel intranet des informations et fiches pratiques.

Ces salariés pourront bénéficier sur simple demande d'une documentation et de conseils leur permettant d'être orientés vers les organismes ou services de proximité compétents en matière de retraite.

Encouragement à la démarche de prévention en matière de santé

Afin d'encourager toute démarche de prévention contribuant à préserver le « capital santé » des seniors, une autorisation d'absence d'une durée maximale de deux demi-journées est accordée sur justificatif aux salariés âgés de 50 ans et plus pour leur permettre de réaliser l' « examen périodique de santé » proposé et pris en charge tous les cinq ans (ou plus régulièrement en cas d'état de santé fragile) par les Caisses Primaires d'Assurance-Maladie.

4.3 Transmission des savoirs et compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel pour APF France handicap puisqu'elle vise à conserver et à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences au sein de l'Association.

La transmission des savoirs et savoir-faire repose notamment sur la pratique du « tutorat » ou du « parrainage » et sur la recherche de complémentarité dans les équipes.

D'une manière générale, outre la mission de « tutorat » qu'ils peuvent exercer, les « seniors » qui assurent un « parrainage » ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de leurs compétences et/ou leur mobilité.

Ce « parrainage », qui peut être confié par l'Association à tout salarié volontaire ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue, constitue à travers un échange intergénérationnel, un support adapté à cette transmission au sein de l'Association. Les « seniors » sont donc particulièrement à même de remplir cette mission.

Tutorat des salariés en alternance

Le tuteur a pour mission de contribuer à l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé par le salarié titulaire d'un contrat de formation en alternance.

PL
JC

De par sa connaissance du terrain, il facilite la découverte et l'appropriation progressive d'un métier.

Un tuteur doit être désigné au sein de la structure pour l'accompagnement des salariés en cours de formation dans le cadre :

- des contrats d'apprentissage
- des contrats de professionnalisation
- et des périodes de professionnalisation lorsqu'elles sont à visée qualifiante.

Le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction par mois de mission de tutorat et par salarié encadré, selon les modalités fixées paritairement par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale sans but lucratif dans son accord en vigueur relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le tuteur dispose également d'une durée minimale mensuelle de 10 heures par « tutoré » considérée comme nécessaire à l'exercice de sa mission tout en continuant à exercer son emploi au sein de l'Association. Sa charge de travail est adaptée en conséquence.

TITRE V – LA GPEC AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL

5.1 L'information des Instances Représentatives du Personnel

Le Comité Central d'Entreprise / Comité Social et Economique Central

La stratégie d'APF France handicap découle de ses décisions politiques et en particulier de son projet associatif.

Le Comité Central d'Entreprise (CCE) est informé chaque année sur les orientations stratégiques d'APF France handicap puis consulté sur les 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.

Suite aux prochaines élections en 2019, un Comité Social et Economique Central (CSEC) sera mis en place et informé et consulté sur les orientations stratégiques telles que décrites ci-dessus tous les 3 ans en lien avec le projet associatif. Il sera consulté annuellement sur les orientations formation.

Publicité de l'accord auprès des instances représentatives du personnel locales

En complément de la diffusion du présent accord, il est convenu avec les organisations syndicales signataires qu'une présentation de cet accord sera faite par chaque Président de CE en réunion ordinaire au cours du second semestre 2019 puis par le Président de CSEE auprès des élus au cours du premier semestre 2020 et après chaque nouvelle élection.

5.2 Le comité paritaire national GPEC

Les missions du comité paritaire national GPEC

Lieu de partage d'informations et d'analyses portant sur les travaux de la démarche de GPEC, sur les emplois et leurs perspectives d'évolution, ce comité se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de la Direction.

Le comité paritaire national GPEC a pour missions :

- d'approfondir les sujets liés à la stratégie et l'évolution de l'Association et ses conséquences sur l'emploi, sans toutefois faire doublon avec les points abordés en CCE (et après CSEC) ;
- d'avoir un rôle de veille et participer aux analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, à partir des données qualitatives consolidées au niveau national et des diagnostics prospectifs établis par les structures. Ces analyses permettront de définir des priorités d'actions nationales, notamment concernant les métiers dits « sensibles » (en croissance, décroissance, transformation) ;
- d'émettre un avis sur les documents et outils établis par APF France handicap concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (cartographie des métiers, référentiels métier, supports d'entretien, fiches pratiques détaillant les dispositifs...)
- participer aux analyses sur le développement des compétences des salariés (salariés sans qualification, développement des compétences en EA en lien avec les évolutions des activités, ...).

Tous les documents et tableaux de bord prévisionnels permettant au Comité d'exercer ses missions lui seront communiqués dans un délai raisonnable avant la tenue de la réunion.

Il peut notamment s'appuyer sur les travaux existants en la matière émanant de différents organismes extérieurs à l'Association (branches professionnelles, observatoires, ministères, OPCO, ...).

Le Comité Paritaire National GPEC est également en charge du suivi du présent accord.

Le Comité Paritaire est destinataire des documents finalisés qui lui sont présentés.

Composition et moyens

Le Comité est composé :

- de représentants de la Direction des Ressources Humaines,
- d'une délégation des organisations syndicales signataires. Chaque organisation syndicale signataire est représentée par son délégué syndical central qui peut être accompagné de deux autres salariés de l'Association désignés par ses soins.

Le temps passé en préparation et aux réunions de ce Comité est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. De manière forfaitaire, une journée de réunion donne lieu à 3 heures et 30 minutes de préparation.

PL
JP

Les frais engagés pour participer à ces réunions sont pris en charge selon les modalités et barèmes appliqués à APF France handicap.

5.3 Le déroulement de carrière des salariés exerçant une responsabilité syndicale

Principes

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés.

Les parties signataires réaffirment le principe de non-discrimination qui s'applique à APF France handicap en toute circonstance, dans l'exercice des activités syndicales. Elles entendent en outre faciliter la conciliation entre activité professionnelle et mandat.

L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire. Il ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la situation professionnelle notamment en matière d'évolution de carrière ou de rémunération.

L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les expériences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel.

Exercice du ou des mandats

Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats doit pouvoir exercer effectivement son activité professionnelle, acquérir des compétences et progresser dans son métier.

Des dispositions adaptées destinées à faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle peuvent être définies entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné.

En début de mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique, ou à l'initiative de ce dernier, en lien avec la RRRH, afin d'évoquer les modalités pratiques d'exercice du mandat et l'examen des aménagements éventuels à l'organisation du travail afin d'assurer une charge d'activité équilibrée au salarié qui est fonction des activités syndicales ou électives qu'il occupe. Cette possibilité d'échanges s'adresse à tous les salariés quel que soit le nombre d'heures pendant lesquelles ils exercent une activité désignative ou élective. Sont rappelés à cette occasion les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du mandat.

Formation

Les représentants du personnel ou syndicaux bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

PL
JP

Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés.

Garantie de retour à l'activité

Lorsqu'un représentant du personnel ou syndical perd ou abandonne ses mandats représentatifs ou désignatifs et qu'il souhaite recouvrer une activité professionnelle en adéquation avec ses compétences acquises, un entretien individuel entre le représentant concerné et sa hiérarchie ou un responsable des ressources humaines peut avoir lieu, à sa demande, au cours duquel ce dernier peut évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation, ...) et étudier avec la hiérarchie les possibilités accessibles.

Les dispositions du présent article ne se substituent pas aux obligations prévues par l'article L6315-1 du Code du travail.

ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Il prendra effet à compter du lendemain de sa signature, pour une durée de 5 années, non renouvelable. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà de cette échéance.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard 3 mois avant cette échéance, afin d'engager de nouvelles négociations et envisager un nouvel accord.

REVISION

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord comporte 26 pages.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux termes de l'article D. 2231-4 du Code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TélAccords » ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

APF France handicap

Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure.

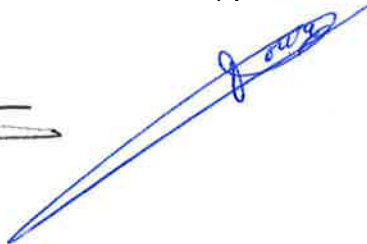
Un exemplaire sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 5 septembre 2019

Pour APF France handicap
Isabelle CASTAGNE



Pour la CFDT
Philippe LOURS



Pour la CGT
Mathieu PIOTRKOWSKI

