**Accord d’entreprise relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels**

Entre, d'une part :

– l’association artaban, dont le siège est situé au 426 rue des résistants – 62980 Noyelles-lès-Vermelles, représentée par Monsieur XXX en sa qualité de Directeur Général

Et, d'autre part,

– les délégués syndicaux des organisations syndicales :

Madame XXX, déléguée syndicale CGT,

Et

Madame XXX, déléguée syndicale CFTC

**Il a été conclu le présent accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels**

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) conformément aux obligations légales (article L.2242-20 du Code du travail) et dans le but de favoriser la mobilité interne et le développement des compétences de la structure artaban.

La GEPP est une évolution de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Instaurée par les ordonnances Macron de 2017, elle adopte une vision plus ambitieuse en matière de gestion des emplois et des compétences, développée dans les articles L. 2242-20 du Code du travail. Elle est définie comme étant « une méthode pour adapter, à court et à moyen terme, les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique ».

Au regard de ces différents éléments, les parties signataire ont convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

[Article 1 - Champ d’application territorial et professionnel 3](#_Toc165367256)

[Article 2 - Contenu et modalités de l’accord 3](#_Toc165367257)

[Article 2.1 – La construction des outils GEPP 3](#_Toc165367258)

[Article 2.1.1 – Construire un rétroplanning 3](#_Toc165367259)

[Article 2.1.2 – Mettre à jour les référentiels métiers et compétences 3](#_Toc165367260)

[Article 2.1.3 – Mettre à jour les fiches de fonction 4](#_Toc165367261)

[Article 2.2 – Favoriser la mobilité des collaborateurs 4](#_Toc165367262)

[Article 2.2.1 – Mise en place d’un processus de mobilité 4](#_Toc165367263)

[Article 2.2.2 – Mise en place d’un processus de recrutement interne 4](#_Toc165367264)

[Article 2.2.3 – Mise en place du dispositif « transition collectives » 4](#_Toc165367265)

[Article 2.3 – Assurer le développement des parcours professionnels 5](#_Toc165367266)

[Article 2.3.1 – Réaliser les entretiens professionnels et bilan à 6 ans 5](#_Toc165367267)

[Article 2.3.2 – Réaliser les entretiens d’évaluation 5](#_Toc165367268)

[Article 2.4 – Promouvoir la formation et le développement des compétences 5](#_Toc165367269)

[Article 2.5 – Favoriser l’insertion des personnes en situation de handicap 5](#_Toc165367270)

[Article 2.6 – Mise en place d’un processus de départ en retraite 5](#_Toc165367271)

[Article 3 - Conditions de suivi et rendez-vous 6](#_Toc165367272)

[Article 4 - Modalités de renouvellement et de révision 6](#_Toc165367273)

[Article 5 - Modalités de dépôts et la publicité de l’accord 6](#_Toc165367274)

[Article 6 - La clause d’interprétation 6](#_Toc165367275)

[Annexe 1 : Identification des métiers 8](#_Toc165367276)

[Annexe 2 : Transitions Collectives 10](#_Toc165367277)

[Annexe 3 : Répartition des effectifs 12](#_Toc165367278)

Article 1 - Champ d’application territorial et professionnel

Le présent accord est un accord d’entreprise, applicable au sein de la structure artaban, et s’applique à l’ensemble des salariés qu’ils soient titulaires d’un contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel.

Article 2 - Contenu et modalités de l’accord

Les parties signataires ont souhaité mettre en place un accord GEPP afin de répondre à la stratégie de la structure, en promouvant la mobilité interne, le développement des carrières et en accompagnant les collaborateurs qui se verront partir à la retraite.

Le présent accord définit donc les modalités de mise en œuvre de la GEPP au sein de la structure artaban et particulièrement les différents outils et processus qui seront déployés.

Article 2.1 – La construction des outils GEPP

La mise en place de la GEPP va nécessiter la prise en compte de différents outils, dont la structure s’engage à en effectuer la construction.

Article 2.1.1 – Construire un rétroplanning

Le service des ressources humaines s’engage à établir un retroplanning des actions présentées ci-dessous à mettre en place, afin de respecter des deadlines et de cadrer la démarche. Cela permettra de faciliter le suivi et l’analyse de ces dernières.

Article 2.1.2 – Mettre à jour les référentiels métiers et compétences

Le service des ressources humaines s’engage à mettre à jour les référentiels métiers et compétences de la structure artaban. Le but étant d’anticiper les besoins en compétences à court et moyen termes.

Le référentiel métiers est un outil utilisé par les entreprises pour définir les fonctions et les emplois au sein de l'organisation. Il fournit des descriptions détaillées des responsabilités et des compétences requises pour chaque poste.

Le référentiel de compétences est un outil qui répertorie et décrit les compétences nécessaires pour des emplois ou des domaines spécifiques au sein d'une entreprise. Son but est de fournir une référence commune pour évaluer, développer et gérer les compétences de chaque poste.

Le développement du logiciel Altays a permis de formaliser ces outils, en lien avec chaque fonction du GCSMS du pays de l’Artois. Cela permet également de constater les emplois sensibles, clés, émergents et en obsolescence, que vous pouvez retrouver en annexe.

Il a également permis de consolider les fiches de fonction et de mettre à jours les trames d’entretiens professionnels et d’évaluation.

Article 2.1.3 – Mettre à jour les fiches de fonction

Le service des ressources humaines s’engage à mettre à jour, en lien avec les acteurs concernés, l’ensemble des fiches de fonction et de les mettre à disposition aux collaborateurs dans le SIRH. Le but étant de leur permettre de visualiser l’ensemble des missions de leur poste et les compétences métiers et comportementales qui y sont rattachées. Les collaborateurs auront également accès à l’ensemble des fiches de fonction de la structure et des autres structures du GCSMS du pays de l’Artois, leur permettant de cibler des fonctions pouvant répondre à leur projet professionnel.

Article 2.2 – Favoriser la mobilité des collaborateurs

artaban souhaite offrir à chaque collaborateur la possibilité de développer et valoriser ses compétences, en passant par de la mobilité horizontale ou verticale et de la formation.

Article 2.2.1 – Mise en place d’un processus de mobilité

Par le présent accord, la structure artaban s’engage à mettre en place un processus structuré afin d’identifier les possibilités de mobilité interne, qu’elle soit horizontale, verticale ou géographique. Le processus reprendra différents critères afin d’identifier les possibilités de mobilité de chaque poste, moyennant formation ou non, et d’en assurer une adéquation. Les critères permettront également d’assurer une équité quant à la prise de décision de la mobilité d’un collaborateur. Les collaborateurs auront la possibilité d’évoquer leur souhait de mobilité durant leur entretien d’évaluation ou professionnel.

Article 2.2.2 – Mise en place d’un processus de recrutement interne

artaban souhaite favoriser le recrutement interne, dans le but de permettre aux collaborateurs d’évoluer au sein de la structure.

Par le présent accord, la structure s’engage à définir un processus de recrutement interne, en lien avec le processus de mobilité défini plus haut. Les collaborateurs auront connaissance de ces processus et seront informés des offres de recrutement par le biais d’affichage et également via l’intranet.

Article 2.2.2 – Mise en place du dispositif « transition collectives »

Le présent accord prévoit la mise en œuvre du dispositif Transitions collectives. Par cet accord, les parties souhaitent identifier les métiers de l’entreprise fragilisés par les évolutions économiques, technologiques ou par les transitions numérique et écologique. Les salariés qui exercent ces métiers pourront, sous réserve de l’accord de l’employeur et de l’acceptation de leur dossier par l’AT-pro, bénéficier du dispositif « Transitions collectives » (Transco).

Transco est un nouveau dispositif géré par transition pro, qui permet d’accompagner les mutations des entreprises (évolution de l’organisation du travail, transition technologique, etc.), en accompagnant les salariés dont l’emploi est fragilisé vers une reconversion professionnelle.

L’association a donc identité les emplois fragilisés au sein de sa structure, que vous pouvez retrouver en annexe 1. Les salariés concernés suivront donc une formation en lien avec un métier porteur, avec un maintien total ou partiel du salaire.

Vous trouverez en annexe 2 plus de détails concernant la mise en œuvre de Transco au sein de artaban.

Article 2.3 – Assurer le développement des parcours professionnels

Article 2.3.1 – Réaliser les entretiens professionnels et bilan à 6 ans

Par le présent accord, la structure artaban s’engage à tenir l’ensemble des entretiens professionnels tous les 2 ans et d’en analyser les réponses et identifier les objectifs de carrières et de développement des compétences des collaborateurs. Un bilan de carrière sera également effectué tous les 6 ans, dans la continuité des entretiens professionnels.

Article 2.3.2 – Réaliser les entretiens d’évaluation

Par le présent accord, la structure artaban s’engage à tenir l’ensemble des entretiens d’évaluation, tous les ans. Le but étant d’évaluer la performance annuelle des collaborateurs et de leur fixer de nouveaux objectifs. L’évaluation des compétences permettra de cibler si le collaborateur peut prétendre à une évolution professionnelle.

Article 2.4 – Promouvoir la formation et le développement des compétences

La formation est au cœur de la culture d’entreprise d’artaban.

En ce sens, artaban s’engage à établir un plan de développement des compétences reprenant les besoins à court et moyen termes, tout en s’assurant de pouvoir répondre au maximum aux besoins des salariés, remontés notamment dans les entretiens professionnels. La structure soutiendra activement la participation de ses collaborateurs à des formations internes et externes, et encouragera le partage de connaissances au sein de l’organisation.

De plus, artaban s’engage à communiquer sur les différents dispositifs de formations (Compte Personnel de Formation, Validation des Acquis par l’Expérience, bilan) durant les entretiens professionnels, via des affichages et sur intranet

Article 2.5 – Favoriser l’insertion des personnes en situation de handicap

Par le présent accord, la structure artaban s’engage à mettre en place une démarche spécifique afin de favoriser l’insertion des personnes en situation de handicap. Cette démarche sera encadrée par la désignation d’un(e) référent(e) handicap, qui s’assurera que les postes soient adaptés et qui mettra plusieurs actions en place afin de sensibiliser l’ensemble des collaborateurs, pour éviter toute forme de discrimination ou de harcèlement.

Article 2.6 – Mise en place d’un processus de départ en retraite

Par le présent accord, la société artaban s’engage à élaborer un plan de gestion des départs en retraite afin d’anticiper et gérer efficacement le départ des salariés souhaitant partir à la retraite et ayant atteint l’âge. Des mesures seront définies pour assurer la transmission des connaissances clés et favoriser le mentorat entre les employés qui quittent l’entreprise et ceux qui restent. Les salariés partant à la retraite seront accompagnés par l’employeur afin de les aider dans leurs démarches et leur assurer un départ paisible de la structure.

Vous pouvez retrouver en annexe 3 le détail de la répartition des effectifs et de la pyramide des âges.

Article 3 - Conditions de suivi et rendez-vous

Le suivi de l’application du présent accord sera assuré par la constitution d’un comité de suivi, composé de : un représentant de l’employeur, le/la chef/fe de service ou responsable, ainsi que chaque représentant de chacune des organisations syndicales.

Ce comité de suivi se réunira tous les 6 mois afin de dresser le bilan de l’application de l’accord et d’envisager les éventuelles mesures correctives nécessaires par avenant de révision.

Article 4 - Modalités de renouvellement et de révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée sur 3 ans, pouvant être renouvelé avec des clauses évolutives de négociation. Toutefois, il pourra être révisé à tout moment pendant la période d’application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle devra être accompagnée d’une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s’engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l’objet d’un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 5 - Modalités de dépôts et la publicité de l’accord

Le présent accord sera déposé à la DREETS par voie dématérialisée par le biais de la plateforme de téléprocédure : teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire est déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Béthune. Il entrera en vigueur le lendemain de l’accomplissement des formalités de dépôt.

L’accord sera affiché au sein de chacun des sites de la structure, sur le panneau d’affichage prévu à cet effet et une communication sera effectuée auprès des salariés par mail et sur intranet, afin de les informer de sa mise en application.

Article 6 - La clause d’interprétation

Il est convenu que les parties signataires se rencontrent dès qu'une question d'interprétation sérieuse se pose à propos du présent accord, et ce dans les 5 jours ouvrés.

La position retenue fait l'objet d'une note écrite remise à chacune des parties signataires. Une commission d’interprétation sera constituée en cas de différend sur une clause de l’accord.

Fait à Noyelles-lès-Vermelles, le 16/07/2024

Monsieur XXX, directeur général :

Madame XXX, déléguée syndicale CGT :

Madame XXX, déléguée syndicale CFTC :

Annexe 1 : Identification des métiers

La liste des emplois au sein de artaban

**Les emplois sensibles : Ce sont des métiers qui ont un impact significatif sur la performance de l'entreprise, et dont la stabilité est essentielle.**

AVS : Le métier d’auxiliaire de vie sociale est essentiel dans le secteur de l’aide à domicile. La demande ne cesse d’accroitre et il est primordial de pouvoir assurer la continuité de service.

Employé à domicile : Tout comme le métier d’AVS, le métier d’employé à domicile est essentiel dans le secteur de l’aide à domicile. La demande ne cesse d’accroitre et il est primordial de pouvoir assurer la continuité de service.

Chargé d’accueil : Le métier de chargé d’accueil est essentiel. En effet, il permet d’assurer le partage d’informations, de recueillir les besoins/demandes des salariés et bénéficiaires, en assurant un accueil physique et téléphonique. Il est en lien entre l’ensemble des services.

Chargé(e)s d’évaluation et de suivi des dossiers : Le métier de chargé d’évaluation et de suivi des dossiers permet d’accompagner les bénéficiaires et les intervenants aux domiciles. Il/elle va analyser le savoir-faire et savoir-être des salariés de terrain au domicile des bénéficiaires, permettant de déceler des besoins en formations pour des salariés mais également des risques professionnels éventuels présents aux domiciles.

Manager : Le manager va encadrer et accompagner son équipe afin de s’assurer du fonctionnement optimal de son service. Il/elle a un rôle de maintien et de développement des relations avec les collaborateurs et les partenaires (évaluation, accompagnement, etc.). C’est un métier essentiel afin d’assurer une qualité de service.

**Les emplois émergents : Ce sont des métiers qui évoluent rapidement et qui devraient gagner en importance à l'avenir.**

Coach : Avec la mise en place des équipes autonomes, le métier de coach se développe et est essentiel au bon déroulement de ces dernières. Nous devons donc former l’ensemble des chargés de proximités, amenés à évoluer vers la fonction de coach.

Chef de service : La restructuration du GCSMS du pays de l’Artois a fait accroitre le besoin de chef de service que ce soit pour la structure artaban mais également les autres structures du groupement. Nous avons donc dû mettre en place des formations afin de développer les compétences des collaborateurs concernés.

Coordinateur/rice d’animation : artaban souhaite développer un pôle d’animation et donc le métier de coordinateur/rice d’animation. Il est essentiel de mettre en place des formations pour pouvoir répondre à ce besoin.

**Les métiers en obsolescence : Ce sont des métiers dont la demande diminue en raison de l'automatisation, des changements technologiques ou d'autres facteurs externes**

Chargé de planning : Le déploiement des équipes autonomes engendre le développement de la fonction de coach. Les plannings sont de moins en moins gérés par des chargés.

Agent(e) d'entretien à domicile : Certaines tâches d'entretien peuvent être automatisées ou externalisées, entraînant un déclin dans la demande pour ce type de métier.

Garde d’enfant : La structure a de moins en moins de demandes dû au fait que d’autres structures spécialisées dans le domaine proposent leurs services.

Annexe 2 : Transitions Collectives

**Annexe relative à la mise en œuvre du dispositif**

**« Transitions collectives » dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des transitions professionnelles au sein de l’association artaban**

**Préambule**

« Transitions collectives » est un dispositif qui s’adresse à des salariés dont les emplois sont menacés ou fragilisés, notamment en activité partielle et/ou en activité partielle de longue durée, et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation.

Il s’inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et des employeurs.

Au regard des perspectives d’activité et d’emploi de la structure artaban auxquelles elle est confrontée, les parties décident, par la signature du présent accord, d’ouvrir la possibilité pour les salariés de l’association de recourir à « Transitions collectives ».

**Article 1 – Objet du dispositif**

Le présent accord a pour objectif la mise en œuvre du dispositif Transitions collectives.

Par cet accord, les parties souhaitent identifier les métiers de la structure fragilisés par les évolutions économiques, technologiques ou par les transitions numérique et écologique. Les salariés qui exercent ces métiers pourront, sous réserve de l’accord de l’employeur et de l’acceptation de leur dossier par l’AT-pro, bénéficier du dispositif « Transitions collectives ».

**Article 2 – Champ d’application du dispositif**

Le dispositif s’applique à l’ensemble des chargés de planning de la structure artaban.

**Article 3 – Présentation de la situation économique actuelle de l’association**

Artaban se trouve actuellement à un tournant économique crucial, marqué par des changements significatifs dans son modèle opérationnel. La disparition du métier traditionnel de chargé de planning et l'émergence du métier de coach représentent des ajustements majeurs dans la manière dont l'association opère.

Inscrit dans une démarche de développement du modèle autonome, par la mise en place des équipes autonomes, une mutation des emplois est à prévoir au sein de l’association.

Artaban fait appel au dispositif de Transitions collectives pour permettre à ses collaborateurs de bénéficier d’un accompagnement adapté en fonction de leurs projets.

**Article 4 - Perspectives d’activité de l’association à moyen-terme et stratégie de l’association**

La structure envisage une réorganisation complète de son fonctionnement opérationnel en se tournant vers un modèle d'équipes autonomes à moyen terme. Ce changement permettra aux intervenants sur le terrain de réduire significativement leurs déplacements en se concentrant sur une zone géographique proche de leur domicile. Ils pourront bénéficier du soutien d'une équipe et participer à l'élaboration des plannings, facilitant ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette transition réduira le nombre d'intervenants aux domiciles des bénéficiaires, favorisant ainsi un climat de confiance accru.

**Article 5 – Identification des métiers fragilisés à moyen terme dont les salariés qui les exercent pourront bénéficier du dispositif « Transitions collectives »**

Les salariés de la structure qui exercent le métier de chargé de planning pourront, sur la base du volontariat, après accord de l’employeur et acceptation de leur dossier par l’AT-pro, bénéficier du dispositif « Transitions collectives ».

**Article 6 - Modification de la législation**

L’application du présent accord est conditionné à l’existence du dispositif « Transitions collectives ».

Si, pendant la durée de l’accord, des modifications du dispositif « Transitions collectives » interviennent et sont susceptibles d’avoir des conséquences sur son application, les parties se réunissent dans les trois mois suivant la publication de ces modifications pour examiner les suites à y donner.

Annexe 3 : Répartition des effectifs

