

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

ACCORD DU 29 JUIN 2015
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550898M

IDCC : 1512

PRÉAMBULE

La promotion immobilière est une branche d'activité majeure de l'économie et de la société françaises en termes de contribution à la valeur ajoutée et en termes d'emploi.

La branche de la promotion immobilière s'engage depuis plusieurs années sur les problématiques de l'emploi et de la formation grâce à la qualité de son dialogue social et grâce aux outils dont elle a su se doter comme l'observatoire des métiers et des qualifications créé en 2005.

Elle souhaite aujourd'hui s'engager dans le cadre du pacte de responsabilité et contribuer à améliorer la situation de l'emploi en France. Bien que, avec 52 % d'emplois cadres et des niveaux de rémunération moyenne très supérieurs aux moyennes interprofessionnelles, ses entreprises seront peu nombreuses à bénéficier des mesures d'allègement du coût du travail, elle a conscience de la nécessité de s'engager et d'engager ses entreprises dans l'effort national.

Les partenaires sociaux se sont réunis et se sont mis d'accord sur un certain nombre de mesures en veillant à ce que ces mesures ne génèrent pas de surcoût pour les entreprises et en veillant à accompagner le plus possible les entreprises dans leur mise en œuvre.

Ces mesures s'appuient notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle et sur la dynamique du partenariat de la branche avec son organisme collecteur paritaire agréé, AGEFOS PME, et la capacité de ce dernier à agir, au plan régional, au plus près des entreprises.

Ces mesures sont décrites à l'article 2 du présent accord. Elles sont organisées autour des priorités suivantes :

- accueil des jeunes ;
- développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés ;
- accès à l'emploi.

L'article 1^{er} du présent accord fait au préalable le point sur la situation économique et sociale de la branche.

Article 1^{er}

Situation économique et sociale de la branche

Le rapport de branche 2013 qui a été présenté à la commission mixte nationale du 7 octobre 2014 fait état des éléments suivants.

Données économiques

Le volume d'activité 2013 est de 29,4 milliards d'euros, en très légère augmentation par rapport à 2012 (+ 1 %).

Le secteur se compose de 2 560 entreprises dont 84,5 % sont des très petites entreprises (moins de 10 salariés) ; 14,5 % des entreprises emploient de 10 à 99 salariés et 1 % des entreprises emploient 100 salariés et plus. Cette dernière catégorie emploie 41,5 % des salariés de la branche. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 98,2 % des entreprises de la branche et emploient 51,6 % des salariés.

La conjoncture de ces dernières années est de plus en plus difficile pour le secteur de la promotion immobilière. Depuis le début de l'année 2014, les ventes ont diminué de 3,4 % et les mises en vente de 14,1 % par rapport aux 9 premiers mois de 2013. Par rapport au troisième trimestre 2010, les ventes sont en recul de 41,9 % et, en cumulé, de 37,3 % sur les 9 premiers mois. L'offre commerciale reste quant à elle stable, autour de 90 000 logements, dont 8 % terminés et 46 % de logements non commencés. Les prévisions de ventes pour 2014 tablent sur 95 000 logements, dont 72 000 de ventes aux ménages, contre 140 000 logements par an au cours des 15 dernières années.

Données sociales

25 300 personnes sont salariées dans la promotion immobilière.

Les effectifs sont répartis dans tous les territoires, mais il existe une concentration dans certaines régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur...).

En 2013, 3 950 embauches ⁽¹⁾ ont été réalisées, soit 15 % de l'effectif total. Le solde embauches/départs est de + 200 (+ 0,8 %). Il était en 2012 de – 300 (– 1,2 %).

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 7 ans.

La pyramide des âges est très équilibrée (cf. annexe 1.1 non publiée). L'âge moyen est de 41 ans.

(En pourcentage.)

| TRANCHE D'ÂGE | PART DANS L'EFFECTIF TOTAL |
|----------------|----------------------------|
| > 60 ans | 3 |
| De 56 à 60 ans | 7,7 |
| De 46 à 55 ans | 22 |
| De 31 à 45 ans | 49,4 |
| De 21 à 30 ans | 16 |
| < 20 | 1,8 |

Près de 11 % de l'effectif a 56 ans et plus et près de 18 % moins de 30 ans.

A noter que, dans la prochaine édition du rapport de branche, les tranches d'âges seront redéfinies pour tenir compte des tranches utilisées dans les différentes mesures définies par le pouvoir législatif et les partenaires sociaux. Ainsi la tranche moins de 20 ans sera remplacée par la tranche moins de 26 ans. La tranche de 21 à 30 ans par la tranche de 26 à 30 ans. La tranche de 46 à 55 ans sera scindée en deux tranches : la tranche de 46 à 49 ans et la tranche de 50 à 55 ans.

(1) Embauches en CDI, CDD, y compris contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.

Nature des emplois

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue la principale forme de contrat de travail (96,5 % des emplois). Les personnes sont principalement embauchées en contrat à durée indéterminée (66,5 % des embauches).

Le taux de transformation des contrats (CDD, stage, alternance...) en contrat à durée indéterminée est de 7 %.

Les emplois sont très majoritairement à temps plein (91,5 % des salariés travaillent à temps plein). 12,5 % des femmes travaillent à temps partiel et 3,5 % des hommes.

Les emplois cadres sont majoritaires dans notre profession, à 52 %.

Les emplois sont répartis dans six familles de métiers. Outre les emplois dans les services centraux (près de 1/3 des emplois), ce sont les familles montage et commercial qui regroupent le plus d'emplois (41 % des emplois répartis à peu près à parts égales).

Mixité des emplois

Les femmes occupent 52,5 % des emplois.

Les familles montage et commercial ont une représentation hommes-femmes équilibrée.

Les emplois de la famille services centraux sont à dominante féminine (78 % des postes sont occupés par des femmes).

Les hommes sont surreprésentés dans les emplois des familles technique (73,6 %) et développement (70 %). Ils le sont également dans les fonctions de direction (81,4 %).

Article 2

Engagements pris en faveur de l'emploi

Les actions en faveur de l'emploi que les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre concernent :

- l'accueil des jeunes (2.1) ;
- le développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés (2.2) ;
- l'accès à l'emploi (2.3).

2.1. Accueil des jeunes

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation et l'accueil des jeunes sont fondamentaux dans la profession. Ils permettent d'accompagner le renouvellement des générations et la transmission des savoirs.

Constat chiffré

En 2013 (source rapport de branche 2013), 2 900 jeunes ont été accueillis dans la branche en stage ou en contrat d'alternance, ce qui représente de l'ordre de 10 % de l'effectif de la branche. Cette démarche d'accueil et de formation des jeunes est très partagée dans la profession, puisque 39 % des entreprises ont accueilli au moins un jeune en 2013.

Les jeunes sont accueillis principalement dans le cadre d'un stage, mais la part des contrats de professionnalisation devrait sensiblement augmenter en 2014 car plusieurs écoles de la profession proposent désormais leurs diplômes en contrat de professionnalisation.

Le bilan annuel d'AGEFOS PME au titre de la professionnalisation nous fournit les éléments d'information suivants :

- en 2013, 394 contrats de professionnalisation ont été conclus dans la branche pour une durée moyenne de formation par contrat de 674 heures, soit un total de 265 614 heures ;

- le niveau de formation du jeune à l'entrée en contrat de professionnalisation est à 40 % à bac + 2, à 30 % au niveau licence ou master, à 28 % au niveau bac ;
- 38 % des financements alloués concernent la préparation d'un diplôme de niveau BTS, 24 % la préparation d'un diplôme de niveau licence ou master.

Engagements qualitatifs

Afin de favoriser la formation et l'accueil des jeunes dans la branche de la promotion immobilière, les partenaires sociaux souhaitent s'engager sur les objectifs suivants :

- informer sur les métiers et les formations ;
- évaluer l'efficacité des cursus de formation ;
- accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes ;
- accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil.

Informar sur les métiers et les formations

Afin d'informer sur les métiers de la promotion immobilière, le répertoire des métiers et le guide des métiers de l'immobilier ont été mis en ligne sur l'espace internet de branche. Afin d'améliorer l'information sur les parcours de formation, les partenaires sociaux conviennent de mettre en ligne les informations relatives aux diplômes sur la base des informations collectées dans le cadre de l'étude sur l'accès aux métiers de la branche réalisée en 2013 dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Evaluer l'efficacité des cursus de formation

Par ailleurs, il est décidé de réfléchir, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à la méthodologie à mettre en œuvre pour évaluer l'efficacité des cursus de formation financés par la professionnalisation. Il pourra s'agir d'un référencement des écoles sur la base d'un cahier des charges ou d'une étude ponctuelle menée pour les cursus qui accueillent le plus de jeunes dans notre branche.

Cette démarche doit permettre :

- de s'assurer que les écoles déterminent leur nombre de places en fonction des perspectives réelles d'accueil dans les entreprises ;
- de vérifier la cohérence de la formation avec les besoins en compétences de la profession ;
- d'évaluer la qualité de l'accompagnement des élèves dans la recherche de l'entreprise d'accueil ;
- d'évaluer la qualité du suivi des élèves pendant leur formation à l'école et dans l'entreprise ;
- de mesurer les débouchés réels trouvés par les élèves à l'issue de leur formation.

La démarche retenue pourra également être appliquée ultérieurement aux diplômes en apprentissage en fonction des évolutions liées à la réforme des collecteurs de la taxe d'apprentissage.

Accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes

Les partenaires sociaux décident également de mettre à disposition des entreprises sur l'espace internet de branche l'information pratique sur les différentes modalités d'accueil des jeunes en stage, en contrat de professionnalisation ou en apprentissage.

Il sera également mis à la disposition des entreprises un kit d'information sur la fonction de tuteur et un module de formation au tutorat sera proposé dans le catalogue de formations de la FPI.

Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil

Afin d'aider les jeunes dans leur recherche d'entreprise d'accueil, les partenaires sociaux décident de créer, sur l'espace de branche et sur le site de la FPI, une rubrique permettant aux entreprises de publier leurs offres en matière d'accueil des jeunes (stages et/ou contrats en alternance).

2.2. Développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés

Les partenaires sociaux partagent l'idée selon laquelle la formation est le meilleur outil dont peut bénéficier le salarié contre la perte de son emploi, d'une part, et pour le développement de sa carrière, d'autre part.

Ils souhaitent réaffirmer que salariés et chefs d'entreprise ont une responsabilité commune pour veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.

Afin de les accompagner dans cet objectif, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un certain nombre de mesures.

Constat chiffré

En matière de formation, le rapport 2013 d'AGEFOS PME sur la formation donne les indications suivantes ⁽¹⁾ :

- 18 % des entreprises de moins de 10 salariés ont fait appel à la mutualisation pour financer au moins une action de formation ;
- 16 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié d'une formation. A noter que ce taux est équivalent au taux observé chez AGEFOS PME (tous secteurs confondus) et qu'il est très supérieur au taux observé au plan national interprofessionnel tous OPCA confondus (8,9 %) ;
- 135 stagiaires (ce qui correspond à 0,5 % de l'effectif de la branche) ont suivi une formation dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation pour une durée moyenne par stagiaire de 130 heures.

Engagements qualitatifs

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications, les partenaires sociaux s'engagent sur les actions suivantes :

- développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises ;
- accompagner le renforcement et le développement des compétences ;
- encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle.

Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises

La branche ne dispose pas de données sur les qualifications des salariés ni d'analyse prospective des emplois. Il est convenu de réaliser une étude spécifique dans le cadre de l'observatoire des métiers, afin que la branche, en bénéficiant d'indicateurs et de données sur les emplois et les qualifications de la branche, puisse conduire une gestion prévisionnelle.

En 2011, la branche a signé un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dont l'objectif était d'accompagner les entreprises dans la mise en place d'une démarche GPEC. Il est convenu de communiquer, sur l'espace de branche, sur les outils et méthodologies existants afin d'inciter les entreprises à mettre en place cette démarche.

Accompagner le renforcement et le développement des compétences

Afin d'accompagner les chefs d'entreprise sur la formation professionnelle, il est rappelé que la FPI a élaboré un catalogue de formations sur les compétences clés du métier de promoteur.

Pour le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés qui sera mutualisé à compter de la collecte 2016 comme l'était auparavant uniquement le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les partenaires sociaux définiront les critères de prise en charge dans le cadre

(1) Jusqu'à fin 2015, seul le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés est mutualisé et donc suivi par AGEFOS PME. A compter de 2016, la mutualisation est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés.

Les chiffres de la professionnalisation concernent quant à eux toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

de la section paritaire professionnelle, après avis de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation de la branche. Les décisions seront prises sur la base des observations faites sur l'évolution des besoins en compétences sur les différents métiers de la promotion immobilière. Des priorités pourront être définies.

Par ailleurs, dans le cadre de l'observatoire des métiers, les partenaires sociaux ont la possibilité d'identifier et de concevoir des dispositifs de certification adaptés aux besoins et contraintes des salariés et des entreprises. Les partenaires sociaux pourront également décider de travailler à la mise en œuvre de parcours collectifs de validation des acquis de l'expérience sur certains métiers en partenariat avec les écoles volontaires.

Enfin, le dispositif de la période de professionnalisation étant recentré sur les formations dites certifiantes ou qualifiantes ⁽¹⁾ afin de contribuer au maintien du salarié dans l'emploi ou à son évolution professionnelle, les partenaires sociaux suivront les données relatives à ce dispositif dans le cadre de la présentation du bilan annuel AGEFOS PME.

Encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle

En application de la loi sur la réforme de la formation professionnelle, chaque salarié bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel dont l'objectif est de faire le point sur les évolutions passées et de préparer les évolutions à venir. Un modèle de support d'entretien et une fiche explicative seront mis en ligne sur l'espace de branche.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel sera consacré à un bilan récapitulatif sur la base des indicateurs suivants :

- le salarié a suivi au moins une action de formation ;
- le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- le salarié a acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Afin d'encourager les salariés à devenir acteurs de leur carrière professionnelle, des fiches pratiques seront mises en ligne sur l'espace de branche sur :

- le conseil en évolution professionnelle ;
- le compte personnel de formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le congé individuel de formation.

2.3. Accès à l'emploi

Constat chiffré

Le rapport de branche rend compte des embauches réalisées dans la branche. Les chiffres rapportés ici sont les embauches en CDI et CDD, hors accueil des jeunes en formation en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

(1) Les formations certifiantes ou qualifiantes sont entendues ici des formations qui :

- débouchent sur un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;
- débouchent sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- sont inscrites à « l'inventaire ».

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation quand le nombre d'heures de l'action de formation est supérieur aux droits acquis au titre du CPF.

L'action d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience est également éligible à la période de professionnalisation.

L'inventaire (qui doit être publié au 1^{er} janvier 2015) comprend « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ».

En 2012, le nombre d'embauches était de 3 400. En 2013, il était de 3 550, soit une progression de 4,4 %. Rapportées à l'effectif total, les embauches ont représenté en 2012 13,5 % et en 2013 14 %.

Les embauches se sont faites en majorité en CDI (70,5 % des embauches en 2012 et 73 % en 2013). Elles ont concerné principalement en nombre de personnes les métiers du montage, du commercial et des services centraux. En proportion des effectifs par famille, ce sont les métiers du commercial, du montage et du développement qui ont le plus recruté.

Engagements qualitatifs

Afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux emplois disponibles dans la branche, les partenaires sociaux s'engagent sur les mesures suivantes :

- informer sur les métiers et les formations ;
- permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations ;
- accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur.

Informer sur les métiers et les formations

L'information sur les métiers et les formations mise en ligne pour les jeunes bénéficiera aussi aux demandeurs d'emploi. La présentation des cursus de formation comporte également les indications sur les possibilités d'accès à ces cursus en formation continue ou par validation des acquis de l'expérience.

Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations

La FPI a choisi de rendre son offre de formations accessible aux demandeurs d'emploi issus de la promotion immobilière, afin de leur permettre de consolider ou d'actualiser les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur expérience en promotion immobilière. Elle a fixé un tarif spécifique pour les demandeurs d'emploi. Cette information sera mise en avant sur l'espace de branche.

Les formations proposées au catalogue de formations n'étant pas certifiantes, le parti pris a été de ne pas les ouvrir aux demandeurs d'emploi n'ayant pas encore d'expérience et de compétences en promotion immobilière, car ces formations ne leur permettraient pas d'accéder à l'emploi. En effet, les métiers dans la promotion immobilière étant très qualifiés, les demandeurs d'emploi qui souhaitent se reconvertir vers ces métiers ont, selon le métier visé et les compétences dont ils disposent, besoin de s'inscrire dans un parcours certifiant.

Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur

Les entreprises pourront publier leurs offres d'emploi sur l'espace de branche. La FPI s'engage à communiquer auprès de ses adhérents sur ce nouveau service. Une communication pourra être envisagée en partenariat avec AGEFOS PME pour toucher les entreprises non adhérentes à la FPI.

Le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet de recruter un demandeur d'emploi et de lui proposer une formation préalable de 400 heures maximum, afin qu'il acquière les compétences requises pour un poste. Pôle emploi et AGEFOS PME accompagnent les entreprises dans cette démarche d'accès à l'emploi en termes de choix de la formation, d'une

part, et de financement, d'autre part. Le financement porte à la fois sur les coûts de la formation et sur l'indemnisation du demandeur d'emploi qui reste inscrit à Pôle emploi pendant la période de formation ⁽¹⁾.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif de la POE peut constituer un appui efficace au recrutement, notamment dans les TPE et en régions où les chefs d'entreprise souhaitent parfois faire confiance à des candidats qui ne sont pas toujours issus de la promotion immobilière ni titulaires d'un diplôme en promotion immobilière, notamment sur le métier de négociateur immobilier ou de développeur foncier. Les partenaires sociaux décident de communiquer sur ce dispositif auprès des chefs d'entreprise et d'identifier les formations pertinentes sur les métiers définis ci-dessus. Un travail sera mené en ce sens avec AGEFOS PME.

Article 3

Synthèse des mesures à mettre en œuvre par la branche

| OBJECTIF DE LA MESURE | DESCRIPTION DE LA MESURE |
|--|---|
| Informar sur les métiers et les formations | Mise en ligne des informations relatives aux diplômes préparant aux métiers de la promotion immobilière |
| Evaluer l'efficacité des cursus diplômants ou certifiants | Mise en place d'une procédure d'évaluation des cursus financés par la branche |
| Accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes | Diffusion auprès des entreprises de l'information pratique sur les différentes modalités d'accueil des jeunes Fiche pratique et module de formation sur le tutorat |
| Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil | Publication des offres à destination des jeunes en formation (stages, contrats en alternance) |
| Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises | Réalisation d'études prospectives Communication auprès des entreprises sur la GPEC |
| Accompagner le renforcement et le développement des compétences | Orientation du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés Création de cursus certifiants et de parcours VAE Pilotage des périodes de professionnalisation |
| Encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle | Fiche pratique et modèle d'entretien d'évolution professionnelle Fiche pratique sur : – le conseil en évolution professionnelle – le compte personnel de formation – la validation des acquis de l'expérience – le congé individuel de formation |
| Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations | Conditions spécifiques d'accès des demandeurs d'emploi à la formation |
| Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur | Mise en place d'une « Bourse aux emplois » Développement du dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi |

(1) Ce dispositif peut être individuel. La POE est mise en place à la demande de l'employeur qui a sélectionné un candidat mais à qui il manque certaines compétences pour être opérationnel dans l'emploi.

Ce dispositif peut également être mis en place sous la forme de session collective sur une formation donnée. Cette démarche est mise en place, par exemple, quand la branche ou la région identifie des difficultés de recrutement sur un emploi donné. Ce dispositif est alors ouvert aux demandeurs d'emploi sans condition de promesse d'embauche préalable.

Article 4

Evaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre

Les partenaires sociaux sont conscients que, dans une conjoncture difficile comme celle que traverse la profession depuis 3 ans et qui a vu un recul de l'activité proche de 30 %, le faible impact sur l'emploi observé en 2013 est un indicateur positif de l'action des entreprises en faveur de l'emploi.

Les partenaires sociaux soulignent que les mesures figurant dans le présent accord au titre du pacte de responsabilité traduisent leur volonté de soutenir cette dynamique favorable à l'emploi. Afin de mesurer l'efficacité de l'accord, les partenaires sociaux ont établi ci-dessous une liste d'indicateurs qui permettront de suivre l'impact de chaque disposition.

| DOMAINES d'action | INDICATEUR | DONNÉES actuelles (2013) | OBJECTIFS à fin 2018 | SOURCE indicateurs |
|--|---|--------------------------|---|---|
| Accueil des jeunes | Nombre de jeunes accueillis chaque année | 2 900 jeunes par an | 3 000 jeunes | Rapport de branche |
| | Nombre de contrats de professionnalisation | 394 contrats | 450 contrats | Bilan AGEFOS PME |
| | Taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD en embauches en CDI | 6 % | 8 % | Rapport de branche |
| | Part des jeunes de moins de 30 ans par rapport à l'effectif total (la part des moins de 26 ans sera observée à partir du rapport de branche 2014) | 18 % | maintien | Rapport de branche |
| Développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés | Taux de formation des salariés | 16 % | 18 % | Rapport de branche (indicateur AGEFOS PME à élargir à toutes les entreprises) |
| Accès à l'emploi | Taux d'embauches annuel (nombre d'embauches par rapport au nombre de salariés) | 15,5 % | 16,5 % | Rapport de branche |
| | Evaluer l'efficacité du service offres d'emploi (nombre d'offres publiées, nombre de visites sur le site...) | Pas de chiffre de départ | Progression constante | FPI |
| | Suivre les chiffres sur le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi | Pas de chiffre de départ | Objectif à définir une fois les données connues | AGEFOS PME |

Les partenaires sociaux conviennent de fixer ultérieurement un indicateur portant sur le solde net entre les embauches et les départs à partir des données fournies par les rapports de branche 2014 et 2015 et en fonction de l'évolution de la conjoncture.

Article 5

Mise en œuvre et évaluation

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, l'accord entre en vigueur à compter de sa signature pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2018, date à laquelle il cessera de recevoir application, sauf les évaluations indiquées ci-après.

Chaque année, à l'occasion de la présentation du rapport de branche, le suivi des indicateurs sera réalisé pour mesurer le taux d'atteinte de chacun des objectifs, sur la base des informations fournies par ce rapport de branche et par le bilan AGEFOS PME.

La première évaluation aura lieu en 2017 lors de la présentation du rapport de branche et du bilan AGEFOS PME sur les données 2016.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner en 2018, lors de la présentation des rapports de branche et du bilan AGEFOS PME sur les données 2017, la pertinence des indicateurs retenus et, le cas échéant, la nécessité de réviser certains indicateurs et/ou certains objectifs en cas de renouvellement de l'accord.

Article 6

Formalités

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.