

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Accord du 29 décembre 2021

à l'annexe II-A de la CCN du 9 décembre 1993
relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

NOR : ASET2250222M

IDCC : 1794

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les groupes de protection sociale et les institutions de prévoyance, de par leurs activités, sont en prise directe avec les évolutions de la société. Les activités dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance/santé ainsi que les organisations se transforment rapidement du fait principalement de l'évolution des normes réglementaires, de l'innovation et de la digitalisation des activités et des métiers.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité globale des groupes de protection sociale et des institutions de prévoyance, et pour la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences de leurs salariés. La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'apprentissage doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation, en accompagnant l'évolution des besoins en compétences des salariés et des entreprises de la branche.

Pour mener à bien cette transition, l'accroissement global des compétences devient nécessaire, notamment celles dites relationnelles et transverses, pour exercer, dans les meilleures conditions, les métiers actuels et à venir de la branche.

Par ailleurs, face à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute, pour le grand public, un déficit de connaissance des métiers et des engage-

ments de notre secteur d'activité en tant qu'acteur socialement et durablement responsable. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la branche, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux et afin d'en anticiper les effets, une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) conduite par la branche doit apporter une plus grande visibilité et permettre de :

- prévoir et mettre à jour les grandes tendances des emplois et des compétences des salariés ;
- participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par chaque entreprise de la branche ;
- favoriser l'attractivité des métiers ainsi que faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle ;
- prendre en compte les enjeux de la transition écologique et énergétique.

La GPEC s'inscrit dans une démarche facilitant pour tous les publics l'insertion dans l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'employabilité des salariés des entreprises de la branche ainsi que la transmission des savoirs.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent qu'une démarche de GEPP de branche doit s'appuyer sur les travaux du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC, sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) et les outils paritaires de la branche que sont :

1. L'observatoire des métiers et des qualifications (OMQ) ;
2. Le centre de formation et des expertises métiers (CFEM) ;
3. L'accompagnement du changement et de la transformation (ACT) ;
4. La bourse de l'emploi (BE).

La démarche de GPEC de branche a pour objet :

- la réalisation d'études sur les métiers permettant de mesurer et comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- la cartographie, quantitative et qualitative, des métiers et des compétences, qui permettent d'accompagner les entreprises de la branche ;
- l'élaboration d'hypothèses et de scénarii pour répondre à ces transformations.

Figure en annexe au présent accord, le glossaire des termes et notions utilisés (activité, métier, emploi, mobilité...)

Les parties à la négociation du présent accord rappellent par ailleurs l'existence de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2020.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la branche : employeurs, management, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel, et salariés. Cet accord est conclu en application de l'article L. 2241-12 du code du travail.

Titre I^{er} Les parties prenantes à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche

Article 1^{er} | La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

La CPNEF constitue l'instance de concertation dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.1. Les missions

Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la CPNEF :

- examine les recommandations formulées par le comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC et définit les orientations stratégiques au niveau de la branche ;
- échange et débat des conséquences des évolutions sur l’emploi et les métiers exercés au sein des groupes de protection sociale et des institutions de prévoyance ;
- échange et débat sur les travaux transversaux à plusieurs branches professionnelles menés dans le cadre des instances d’Uniformation, opérateur de compétence (OPCO) de la cohésion sociale ;

Sur le développement des compétences et la formation professionnelle, la CPNEF participe à l’étude et au suivi des formations en vue de leur adaptation régulière à l’évolution des besoins.

À cette fin, la CPNEF :

- exerce un suivi annuel de l’offre de formations et incite les entreprises du secteur professionnel à utiliser les services proposés par le centre de formation et des expertises métiers (CFEM) pour développer les compétences de leurs collaborateurs ;
- examine les données relatives à l’alternance et à son financement et aux actions de développement des compétences dans la branche ;
- décide de l’évolution des certifications de branche existantes ;
- étudie l’opportunité de créer de nouvelles certifications de branche, de s’associer à des certifications existantes ou à la création de certifications interbranches ;
- rend compte de son activité à la CPPNI.

Enfin, la CPNEF peut effectuer toute recommandation ou proposition qu’elle juge nécessaire en matière d’emplois et de formation à l’attention des entreprises du secteur professionnel.

1.2. Composition et moyens

La CPNEF est composée :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, quatre représentants nominativement désignés ;
- pour la délégation des employeurs : un nombre de représentants désignés par le conseil d’administration de l’association d’employeurs égal au total des membres de la délégation des salariés.

La CPNEF désigne, en son sein, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant l’un au collège employeur et l’autre au collège des salariés, avec alternance des mandats tous les 2 ans.

Le collège d’appartenance du (de la) président(e) de la CPNEF doit être différent de celui du (de la) président(e) du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC.

En cas d’empêchement, le (la) vice-président(e) remplace le (la) président(e).

L’ordre du jour est fixé conjointement par le (la) président(e) et le (la) vice-président(e).

Les décisions résultent de l’accord entre la délégation des employeurs, d’une part, et la délégation des salariés, d’autre part.

La commission se réunit au moins quatre fois par an. Lorsque la situation l’exige, il est acté que la CPNEF se réunit dès que possible.

Les membres de la CPNEF disposent d’une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

La commission peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l’étude de thématiques particulières.

Les frais de fonctionnement de la CPNEF sont pris en charge par l'association d'employeurs (AE) de la branche.

Pour permettre les échanges et les prises de décisions, les membres de la CPNEF ont à leur disposition :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux des outils de branche ou de toute autre source (notamment des évolutions législatives ou réglementaires) portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ;
- des éléments fournis par l'OPCO « Cohésion sociale » uniformation, dont ceux relatifs au suivi de l'alternance.

Les réflexions et échanges au sein de la CPNEF sont également alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

Article 2 | Le comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC

2.1. Les missions

Pour faciliter la mise en œuvre d'une politique GPEC de branche, il apparaît important d'articuler les travaux de ses outils paritaires et d'engager des réflexions sur l'emploi, les métiers en évolution, les compétences et les modalités d'accompagnement qui en découlent.

Dès lors, quatre missions sont confiées au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC :

- valider le programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire des métiers et des qualifications et du centre de formation et des expertises métier de la branche ;
- suivre les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la retraite et de la prévoyance et sur le volume de l'emploi ;
- disposer des informations sur la situation de l'emploi dans les entreprises de la branche. Sur le périmètre retraite complémentaire, les conclusions des travaux sur la situation de l'emploi dans les entreprises sont présentées à la commission administrative et informatique du conseil d'administration de la fédération AGIRC-ARRCO ;
- élaborer, sur la base des informations recueillies, des préconisations à l'intention de la CPNEF, en matière de formation.

2.2. Composition et moyens

Le comité est composé de :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, quatre représentants nominativement désignés titulaires ;
- pour la délégation des employeurs : des membres nommés par les groupes de protection sociale siégeant au sein de l'observatoire des métiers et des qualifications (voir article 3, point 3.1).

Le comité désigne, en son sein, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant l'un au collège employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des mandats tous les deux ans ; le collège d'appartenance du (de la) président(e) doit être différent de celui du (de la) Président(e) de la CPNEF.

En cas d'empêchement, le vice-président remplace le président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le président et le vice-président.

Le comité se réunit quatre fois par an. Les membres du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC disposent d'une journée de préparation avant chacune des réunions dudit comité.

Chaque année, le comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC établit un rapport sur la situation de l'emploi, son évolution constatée et, compte tenu des informations disponibles, sur les perspectives d'emploi. Ce rapport est adressé à la CPNEF.

Article 3 | Les outils paritaires de la GPEC de branche

3.1. L'observatoire des métiers et des qualifications (OMQ)

L'observatoire des métiers et des qualifications est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la branche, des entreprises, des représentants du personnel, des salariés et de toute personne souhaitant connaître les métiers de la branche.

Il constitue une structure de veille et d'analyse active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers de la branche dans l'ensemble de ses composantes.

Il s'appuie sur un réseau communautaire obligatoirement constitué de porteurs des politiques GEPP dans chacune des entreprises de la branche, qui permet le partage des pratiques et la mise en place d'une démarche GPEC coordonnée au niveau de la branche ; notamment en ce qui concerne la production des projections d'effectifs par domaine métier.

Dans ce cadre, les entreprises ont l'obligation de transmettre leurs données sociales de l'année N avant le 15 février de l'année N + 1, selon les moyens validés entre l'OMQ et les entreprises.

Par ailleurs, l'OMQ est informé des accords relatifs à la GEPP conclus par chaque GPS.

3.1.1. Sur la partie quantitative

L'OMQ apporte un appui aux acteurs de la GEPP en mettant à leurs dispositions les informations nécessaires, tant sur une maille nationale que locale, pour :

- constituer et suivre les bases de données quantitatives sur les effectifs, et les caractéristiques démographiques des salariés.

Ces données chiffrées permettent d'alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi, tant au niveau de la branche que des entreprises. Sur le périmètre retraite complémentaire, les données sont communiquées et présentées à la commission administrative et informatique (CAI) ; du conseil d'administration de la fédération AGIRC-ARRCO ;

- évaluer les conséquences des transformations, d'ordre réglementaire, économique, ou organisationnelle ayant un impact éventuel sur l'emploi ;
- suivre la mise en œuvre de la GEPP des entreprises de la branche, afin de partager les pratiques et favoriser les coopérations au niveau national et territorial.

3.1.2. Sur la partie qualitative

L'OMQ apporte un appui aux acteurs de la GEPP en mettant à leurs dispositions les informations nécessaires, tant sur une maille nationale que locale, pour :

- constituer et suivre les bases de données quantitatives sur la formation et en assurer l'analyse qualitative ;
- élaborer les référentiels métiers et compétences et assurer leur maintenance ;
- évaluer les conséquences qualitatives des transformations d'ordre réglementaire, économique, et organisationnel ayant un impact sur les métiers, les qualifications et les compétences des salariés du secteur professionnel ;
- mettre en œuvre et diffuser aux entreprises et aux salariés des éléments d'aide à l'orientation et d'appui dans la construction des parcours professionnels.

Pour alimenter l'ensemble des travaux de l'OMQ des réunions sont organisées avec les DRH et les directeurs métiers des entreprises.

L'OMQ s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement de l'OMQ, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par les structures employeurs de la branche.

En fonction des questions traitées, l'OMQ peut faire appel à des experts et à des spécialistes dans la branche et à l'extérieur de la branche.

Les études et les travaux de l'OMQ donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

L'OMQ établit chaque année un bilan d'activité.

3.2. Le centre de formation et des expertises métiers (CFEM)

Le CFEM a deux missions : former et certifier :

- sur l'activité de formation, le CFEM établit, en lien direct avec l'accompagnement du changement et de la transformation (ACT) (voir *infra* 3.4), les dispositifs de formation permettant la montée en compétences des collaborateurs du périmètre retraite complémentaire.

Il intervient sur l'ensemble des autres métiers de la branche, pour faciliter le développement des compétences attendues dans l'environnement professionnel.

Il peut être amené à répondre aux sollicitations des entreprises externes ayant pour objectif de faciliter leur compréhension des enjeux de la protection sociale complémentaire.

le CFEM est consulté par les entités de la branche en cas d'appel d'offre pour externaliser une formation ou pour construire une offre de formation ;

- sur l'activité de certification, le CFEM participe, en lien avec l'OMQ, à l'élaboration des référentiels des activités, des compétences et des connaissances nécessaires à l'élaboration de certificats de qualification professionnel (CQP).

Le CFEM s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement du CFEM, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par les structures employeurs de la branche.

Le CFEM établit chaque année un bilan d'activité.

3.3. La bourse de l'emploi (BE)

La BE est un site internet qui assure la publication des offres d'emplois communiqués par les entreprises de la branche, dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne, et qui permet ainsi de favoriser la mobilité professionnelle des salariés.

Le site de la BE doit être accessible à tous les salariés. Il peut être consulté sur leur temps de travail. Une information collective est assurée auprès des collaborateurs.

La BE s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement de la BE, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par les structures employeurs de la branche.

La BE établit chaque année un bilan d'activité.

3.4. L'accompagnement du changement et de la transformation (ACT)

L'ACT est une activité mutualisée au niveau de l'AGIRC-ARRCO. Il s'appuie sur un réseau communautaire obligatoire de porteurs du changement au sein de chaque IRC.

L'ACT crée et met à disposition des institutions de retraite complémentaire des dispositifs communautaires d'appropriation du changement, afin que les salariés concernés soient mieux à même de réaliser leurs missions.

Il s'appuie :

- sur les expertises métiers et techniques pour proposer des plans d'accompagnement adaptés. L'analyse des écarts, les baromètres, la communication, le partage d'expérience et la formation sont les principaux leviers utilisés ;
- sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge. Le fonctionnement de l'ACT, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par les structures employeurs de la branche.

Chaque année, les plans communautaires du changement et les résultats de la montée en compétences sont présentés au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC pour ajuster et décider des actions à mener.

Article 4 | Uniformation, opérateur de compétences (OPCO) de la cohésion sociale

Les partenaires sociaux de la branche retraite complémentaire et prévoyance désignent uniformation, OPCO de la cohésion sociale, comme l'OPCO compétent.

L'OPCO a notamment pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'assurer le financement des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) coûts pédagogiques et maintien du salaire ;
- d'apporter un appui technique aux branches pour la GPEC et pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité aux bénéficiaires des très petites, petites et moyennes entreprises et de promouvoir l'alternance ;
- de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance ou les actions de formation en situation de travail (AFEST) auprès des entreprises.
- de contribuer au financement des études réalisées par l'OMQ.

La branche s'appuiera sur les travaux de l'OPCO en examinant les données fournies par ce dernier.

La branche participera à la section paritaire professionnelle protection sociale créée au sein de l'OPCO de la cohésion sociale, en vue de favoriser les travaux interbranches.

Titre II Anticiper l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des compétences

Les transformations à venir des emplois nécessitent une approche en termes de compétences qui soit au plus près de la réalité du travail. La qualité de l'analyse des besoins en emplois et en compétences procède en conséquence de la capacité des acteurs de la branche à développer, systématiser et capitaliser la formalisation en compétences des besoins des entreprises.

Les enquêtes et études menées par l'OMQ font l'objet d'un plan de diffusion qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la branche, entreprises, salariés, instances représentatives du personnel.

Article 5 | *La projection des effectifs dans la branche : une approche nationale et territoriale*

Chaque année, une projection des effectifs sur trois années glissantes est présentée par l'OMQ au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC ; cette projection est réalisée avec les entreprises de la branche. Sur l'activité retraite complémentaire, cette projection est communiquée et présentée à la commission administrative et informatique du conseil d'administration de la fédération AGIRC-ARRCO.

Cette projection permet de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche : effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...

Lors de la présentation annuelle des résultats, des indicateurs complémentaires peuvent être demandés par les partenaires sociaux de la branche pour l'année à venir.

Une vision territoriale sera mise en œuvre progressivement. À cet effet, la branche se dotera d'un outil permettant de réaliser la datavisualisation destinée à faciliter la lecture et la compréhension des enjeux territoriaux.

Par ailleurs, cette projection des effectifs sera complétée par une analyse des compétences existantes dans les entreprises de branche au regard de celles nécessaires à acquérir. Les données chiffrées en résultant sont communiquées au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC.

Article 6 | *Le répertoire des métiers et des compétences*

La gestion anticipée des métiers et des compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise.

L'OMQ construit un référentiel des métiers de la branche.

Ce répertoire des métiers permet d'améliorer la visibilité des métiers de la branche retraite complémentaire et prévoyance auprès des entreprises, des salariés et du grand public et de favoriser les recrutements.

Pour les entreprises, le répertoire des métiers de la branche constitue un outil d'appui et un cadre commun, à partir duquel elles peuvent se positionner et communiquer autour de leurs spécificités.

Pour les salariés, le répertoire des métiers de la branche permet d'avoir une visibilité sur des métiers décrits collectivement facilitant les passerelles et évolutions au sein de la branche, voire avec d'autres branches.

Il sera actualisé par l'OMQ au regard des études prospectives qu'il a réalisées et par période triennale.

Article 7 | *L'aide à la construction des parcours professionnels*

Le répertoire des métiers de la branche permet d'identifier, parmi les métiers décrits, des passerelles d'évolutions possibles entre les différents métiers de la branche, compte-tenu de la transférabilité des compétences.

Ces passerelles sont établies sur la base des proximités et des écarts de compétences entre les métiers. Elles éclairent les parcours possibles à court, moyen ou long terme.

La branche apporte ainsi aux directions des ressources humaines, aux managers, aux instances représentatives du personnel et aux salariés un appui dans l'identification des proximités entre les métiers, en vue de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

La branche met à disposition des entreprises et de leurs salariés un outil visant à apporter de la visibilité sur les parcours possibles, favorisant pour chaque salarié la prise de décision sur son évolution professionnelle possible, à partir d'un autodiagnostic.

Des travaux d'actualisation seront menés en la matière afin de prendre en compte et d'anticiper l'évolution des métiers et d'identifier les compétences transverses et transférables.

Article 8 | Les études prospectives

L'OMQ accompagne les entreprises de la branche dans leur propre GEPP, par la réalisation d'études prospectives intégrant dans la mesure du possible la double dimension quantitative et qualitative.

Chacune des études fait l'objet d'une restitution auprès des acteurs de la branche et d'une mise à disposition des contenus et de leur synthèse sur son site internet et sur l'intranet des entreprises.

Ces études ont pour principal objectif d'informer et d'accompagner les acteurs de la branche dans le cadre de leur démarche de GEPP sur l'évolution des métiers et des compétences du secteur professionnel. Elles constituent un outil d'aide à la décision pour les entreprises de la branche, ainsi que pour les partenaires sociaux et les salariés.

La dimension prospective s'accompagne de la définition de proposition de plans d'accompagnement collectif déclinés par le CFEM.

Titre III Sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité dans les entreprises

Article 9 | L'identification des métiers « sensibles »

En lien avec les dispositions de l'annexe II-B de la convention collective, l'entreprise doit, en s'appuyant sur les travaux de la branche professionnelle, du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC et de la CPNEF :

- présenter à minima tous les ans au CSE les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de la politique GEPP menée par l'entreprise et/ou la branche ;
- définir les métiers sensibles et les salariés concernés, s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés et prévoir les accompagnements possibles à la mobilité ; chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé et des actions mises en œuvre pour accompagner ces collaborateurs (dépenses budgétaires affectées, analyse qualitative des process).

Les entreprises mettent en place, en lien avec les outils de la GPEC de la branche, un accompagnement et un suivi spécifique des salariés occupant un emploi sensible pour leur permettre de se repositionner sur de nouvelles activités. À cette occasion, les entreprises organisent des actions destinées à faire connaître les métiers émergents en vue de faciliter les reconversions professionnelles.

Article 10 | Transitions professionnelles collectives et reconversions

Dans l'hypothèse où des dispositions législatives et/ou réglementaires seraient de nature à impacter le volume de l'emploi, et la pérennisation de l'activité au sein de l'entreprise, celle-ci peut recourir au dispositif de transition professionnelle collective, afin de répondre aux conséquences sur l'emploi des salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche pourront mobiliser les fonds mutualisés au sein de l'OPCO et en concluant un accord de branche finançant des actions de formation de reconversion en cas de difficultés conjoncturelles.

Article 11 | La mobilité professionnelle à l'initiative du salarié et les mesures d'incitation

La mobilité constitue un enjeu majeur à court et moyen terme, dans la mesure où la mise en place de modèles organisationnels souples et agiles constitue une tendance de fond. Elle permet une dynamique d'évolution pour les collaborateurs et un maintien de leur employabilité.

Les enjeux de professionnalisation tant individuelle que collective, et d'adaptation aux évolutions, nécessitent que les managers, avec l'appui des directions des ressources humaines, accompagnent les salariés dans leurs projets de mobilité.

Dans la perspective d'aider à la sécurisation des parcours des salariés des entreprises de la branche, et au développement de la mobilité, le CFEM organisera des actions de sensibilisation destinées aux directions des ressources humaines, aux managers et aux membres des commissions GEPP et formation des CSE notamment sous forme d'atelier-débats et de conférences.

La mobilité permet :

- aux entreprises de maintenir et développer l'employabilité de leurs salariés, tout en assurant la pérennité et le développement des compétences ;
- aux salariés de bénéficier d'opportunités d'emplois, et ainsi de faire évoluer leurs compétences, leur classification et/ou leur statut et, éventuellement, leur mobilité au sein de leur bassin d'emploi ou vers un nouveau bassin d'emploi correspondant à leur projet et à leur souhait de carrière en conciliant vie personnelle et vie professionnelle.

La mobilité à l'initiative du salarié est entendue comme tout projet de mobilité volontaire exprimée par le salarié. Elle peut être fonctionnelle et/ou géographique.

L'expression du souhait, facilitée par le manager dans le cadre des entretiens professionnels, permet aux entreprises d'offrir des opportunités aux salariés dans leurs parcours professionnels et de favoriser leur évolution professionnelle.

Les parties au présent accord rappellent que la bourse de l'emploi constitue un outil favorisant la mobilité professionnelle et/ou géographique, et que les candidatures internes aux emplois vacants ou créés sont examinées en priorité.

À cet effet, la branche engage les entreprises à :

- mettre à disposition des collaborateurs la plateforme d'information et d'autodiagnostic sur les métiers de la branche ;
- informer-sensibiliser les managers aux enjeux de la mobilité ;
- développer une culture de la mobilité ;
- mettre en place des dispositifs de développement des compétences qu'il s'agisse de parcours de formation, de tutorat, d'AFEST... ;
- ouvrir des opportunités de certification permettant la reconnaissance des compétences acquises ;
- mettre en place des accompagnements spécifiques, en cas de besoin, sur des situations le nécessitant ;
- mettre en place des actions d'accompagnement spécifiques en cas de mobilité géographique.

11.1. La mobilité géographique volontaire

Les entreprises sont invitées à développer des dispositifs liés à la mobilité géographique, négociés dans le cadre d'accord d'entreprise, devant comporter à minima des mesures d'accompagnement.

L'accord doit notamment prévoir les modalités de prise en charge des frais suivants : frais engagés pendant la période de reconnaissance (déplacement, hébergement y compris pendant la période probatoire et d'adaptation au poste, frais de déménagement, frais d'installation et éventuelle garde d'enfants). Il peut proposer un dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint.

11.2. La mobilité interentreprises au sein de la branche

En cas de mobilité interentreprises au sein de la branche, les dispositions suivantes sont mises en place :

- la mobilité à la demande du salarié vers une autre entreprise de la branche peut s'exercer si celui-ci justifie d'une ancienneté de 12 mois de travail effectif au sein de son emploi ;
- l'entreprise s'engage à libérer le salarié au plus tard 2 mois après formalisation de l'accord entre celui-ci et l'entreprise de la branche qui l'accueille. Pour les cadres, ce délai est porté à 3 mois ;
- le salarié est embauché par l'entreprise d'accueil avec la reprise de son ancienneté ;
- il peut bénéficier, à sa demande, de la reprise de ses droits à congés payés, de ses droits à congés complémentaires et des jours éventuellement épargnés dans un CET par l'entreprise d'accueil, s'il n'en souhaite pas le paiement par l'entreprise quittée ;
- une période probatoire, de 2 mois pour les employés, 4 mois pour les agents de maîtrise et de 6 mois pour les cadres, pourra être prévue notamment si la fonction exercée est différente de celle qu'occupait jusque-là le salarié ;
- l'objet de cette période est de permettre, d'une part, à l'entreprise d'accueil de s'assurer de l'adaptation du salarié à sa nouvelle fonction, et, d'autre part, à l'intéressé de vérifier son intérêt pour le poste ;
- si cette période n'est pas jugée satisfaisante, l'entreprise initiale s'engage à réintégrer le salarié dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ et au sein de son bassin d'emploi sauf demande expresse du salarié.

11.3. Cas particulier des salariés en contrat à durée déterminée

L'ancienneté acquise par un salarié en contrat à durée déterminée est reprise sur l'ensemble des périodes d'activité exercées dans des entreprises de la branche, dès lors que la période d'interruption entre deux contrats est inférieure à 2 mois.

L'employeur informe, au moment de leur embauche, les salariés en CDD de l'existence du dispositif de mobilité inter-entreprises prévu à l'article 11.2.

Article 12 | *La gestion des âges*

À partir des données recueillies au travers du profil de branche, un diagnostic est établi permettant de mieux appréhender les caractéristiques des salariés âgés d'une part de moins de 26 ans et d'autre part de plus de 55 ans.

12.1. Les salariés âgés d'au moins 55 ans

En complément de l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes et dans un contexte évolutif fort, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle sont des enjeux essentiels pour les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Sont concernés par ces dispositions particulières, les salariés âgés de 55 ans et plus dans le cadre de l'intégration dans l'emploi et de 57 ans et plus dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle.

Le maintien dans l'emploi de ces salariés est un enjeu majeur de la GEPP qui permet, par l'anticipation des questions relatives à la gestion des âges, de favoriser l'adaptation des salariés concernés aux évolutions de leur environnement professionnel et des métiers.

La promotion de la séniorité auprès du management est une condition nécessaire à l'évolution professionnelle de ces salariés.

Un dispositif de formation mutualisé auprès des managers de la branche sera proposé en traitant notamment des sujets suivants :

- bonnes pratiques de gestion sur le parcours professionnel de ses équipes ;
- prévention des risques professionnels.

Il est rappelé l'existence du dispositif relatif à la retraite progressive mis en place dans le cadre de l'article 17 de la convention collective nationale de travail.

12.1.1. Les entreprises de la branche réalisent au moins tous les cinq ans des diagnostics ergonomiques des postes de travail et accompagnent, si besoin, les salariés de plus de 55 ans dans l'aménagement de leur poste de travail.

Ainsi, pour accompagner la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans, les conditions de travail pourront être optimisées notamment par l'adaptation du poste de travail, ou par un aménagement de la fin de carrière, afin de permettre une meilleure transition entre l'activité professionnelle et le passage à la retraite.

12.1.2. Pour les salariés âgés d'au moins 55 ans qui le souhaitent, le fait de transmettre, dans le cadre du mentorat, ou du tutorat, leurs compétences facilite et favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Les modalités de mise en œuvre dédiées à cette transmission des savoirs et des compétences peuvent être définies par voie d'accord dans l'entreprise.

Un suivi spécifique des modalités mises en œuvre dans les entreprises sera effectué en CPNEF.

12.1.3. Par-delà le transfert des connaissances, la branche professionnelle souhaite s'investir sur la question du mentorat.

Le mentorat constitue un engagement personnel pour le mentor, basé sur le volontariat de chaque côté, la confiance, la bienveillance et le respect mutuel. Il s'inscrit dans la durée.

Le mentorat suit des objectifs personnalisés selon l'âge et les besoins du jeune mentoré : orientation, insertion professionnelle...

Dans tous les cas, le mentorat permettra au « mentoré » de mieux se connaître, de développer sa confiance en lui, sa motivation, son autonomie.

Son mentor l'aidera à découvrir de nouvelles activités, à lever les freins éventuels qu'il rencontre dans son parcours, et à lui montrer l'étendue du champ des possibles.

Le mentorat constitue un élément essentiel dans la transmission des savoirs entre les différentes générations.

L'organisation de cette transmission est formalisée par un entretien entre le mentor et son manager permettant notamment de déterminer le temps consacré à l'exercice de cette mission.

12.2. Les salariés âgés de moins de 26 ans

L'insertion professionnelle des jeunes travailleurs constitue un axe fondamental de la politique GPEC de la branche facilitant le rééquilibrage de la pyramide des âges et permettant aux entreprises d'assumer et de pérenniser leurs missions en répondant ainsi à leurs besoins.

À cet égard, il est rappelé l'existence des dispositions du titre IV (insertion professionnelle) de l'annexe II-B relative à la formation professionnelle.

La politique d'insertion professionnelle s'inscrit dans :

- une démarche sociétale et éducative visant à refonder le pacte social issu de l'histoire de la protection sociale et à développer la « citoyenneté sociale ».

Cette démarche s'effectue en transmettant les principes et les valeurs de la protection sociale aux élèves, étudiants et enseignants, via la mise à disposition de supports pédagogiques et interventions auprès des différents publics concernés ;

- une démarche RH de promotion des métiers et de professionnalisation via les stages, l'alternance et le développement des partenariats avec les écoles. À cet égard, la branche a fixé l'objectif d'un accueil d'au moins 1 000 alternants par an ;
- l'accès aux CQP de branche par la voie des contrats en alternance, avec pour objectif la possibilité d'un recrutement en CDI des titulaires de ce diplôme à l'issue de leur parcours.

Sur le dernier point, une campagne d'information, en partenariat avec l'OPCO, sera réalisée chaque année pour préciser les modalités de financement.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche. Un suivi spécifique des actions et des recrutements est effectué régulièrement au sein de la CPNEF.

Titre IV La GEPP au niveau des entreprises

La GEPP vise à mettre en œuvre, à court et moyen terme, des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et de l'ensemble des évolutions externes.

La GEPP est une démarche de gestion prospective qui permet d'accompagner le changement. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, leurs salariés et l'ensemble des territoires concernés.

Lorsque le dispositif de transition professionnelle collective peut être mis en œuvre, conformément aux dispositions de l'article 10 du présent accord, les entreprises de la branche concernées définissent les modalités opérationnelles par voie d'accord.

Article 13 | *Négociation au niveau de l'entreprise*

Le niveau pertinent de la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche GEPP est celui de l'entreprise.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises d'au moins 300 salariés remplissent l'obligation triennale d'ouvrir une négociation sur la GEPP définie par l'article L. 2242-20 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, les éléments prévus à l'article précité font l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés négocient un accord sur la GEPP.

Cette négociation triennale porte notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des parcours professionnels ainsi que sur les mesures d'accompagnement sus-

ceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation professionnelle et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Dans ce cadre, les entreprises sont également incitées à négocier des dispositifs, notamment en termes de déroulement de carrière, pour les salariés positionnés sur des métiers sensibles et qui souhaitent évoluer vers des métiers en émergence.

La démarche GEPP des entreprises s'appuie sur les outils de la branche et les actions déployées par ceux-ci.

Dans ce cadre, la GEPP a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'actions visant à anticiper et organiser l'adéquation des compétences de l'ensemble des salariés pour sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité.

La mise en œuvre de la stratégie relève du pouvoir de direction de l'employeur qui élabore la démarche GEPP en impliquant les différents acteurs : management opérationnel, ressources humaines, représentants et instances représentatives du personnel et salariés.

Dans le cadre de la prise en compte des enjeux de la transition écologique et énergétique telle qu'issue de la loi relative au plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, la branche rappelle que l'article 7 de l'accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail a prévu la promotion des formes de télétravail permettant de limiter les déplacements domicile – travail.

Article 14 | Information et consultation du CSE

Dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations en lien avec celles fournies par l'OMQ sont notamment mises à disposition du comité social et économique. Ces informations sont obligatoirement transmises dans le même temps au secrétariat de la CPNEF.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le comité social et économique est informé et consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Afin que le CSE puisse jouer effectivement son rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs sera réalisée de telle sorte qu'un délai de trois mois au moins soit respecté entre la date d'envoi du document visé au paragraphe suivant et la décision définitive de la direction.

L'information donnée par l'entreprise au CSE doit être accompagné d'un document écrit exposant les raisons économiques, financières ou techniques de la décision projetée et, lorsque les modifications envisagées comportent des conséquences pour les salariés, les dispositions prévues, à l'intérieur de l'entreprise et au sein du bassin d'emploi concerné, pour limiter les mesures éventuelles de licenciement et faciliter le reclassement du personnel.

En cas de difficultés dûment motivées, survenues lors de la consultation du CSE, celui-ci pourra, par l'intermédiaire de son secrétaire, saisir la CPNEF.

La saisine doit être formulée auprès de la présidence paritaire de ladite instance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise s'engage à transmettre au secrétariat de la CPNEF l'ensemble des documents ayant servi à l'information/consultation, qui en assure la transmission aux membres de ladite commission.

Sur la base des informations ainsi recueillies, la CPNEF peut décider de porter le délai de consultation à 4 mois au lieu de 3, et formuler des préconisations sur les mesures lui paraissant de nature à contribuer à la recherche d'une solution.

Titre V Dispositions finales

Article 15 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de cinquante salariés et y sont donc applicables.

Article 16 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit celui de son extension.

Il se substitue alors en totalité aux dispositions de l'annexe II-A de la présente convention collective et à l'accord du 30 septembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences portant avenant n° 16 à la convention collective.

Il est conclu pour une durée de trois ans.

Article 17 | Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai d'un an et demi suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application. Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Fait à Paris, le 29 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Glossaire GEPP

Autodiagnostic : est une analyse de la situation d'un salarié avant son entrée en formation en référence d'une part, aux compétences requises sur l'emploi ou le métier et d'autre part, aux acquis qu'il possède déjà. Ce positionnement conduit à la construction d'un parcours individualisé de formation.

Bassin d'emploi (définition Insee) : est un espace géographique où la plupart de la population habite et travaille. Autrement dit, la plupart des habitants ne sortent pas de cette zone pour se rendre sur leur lieu de travail. C'est donc une figuration de l'aire d'influence des grands pôles d'emploi.

Compétence : peut se considérer comme la mobilisation pertinente des ressources d'une personne (savoir, savoir-faire) et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité professionnelle en fonction d'objectifs à atteindre.

Emploi : fonction rémunérée en échange d'un travail.

Évolution professionnelle : chemin parcouru par le salarié entre 2 moments de son parcours dans un emploi donné. Cette évolution peut correspondre à une évolution effective en termes d'accroissement des connaissances et des compétences, d'amélioration du niveau de qualification, de niveau de responsabilité, dans l'échelle de classification et de rémunération.

Qualification : peut être abordée selon 2 approches : une approche collective et une approche individuelle. Dans le premier cas, reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail. Dans le second cas, la qualification d'une personne est sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.

Métier : peut se définir comme un regroupement de situation de travail aux activités proches permettant aux individus de passer de l'une aux autres sous un bref délai.

Métiers sensibles : métiers qui présentent de forts écarts en termes de compétences et/ou dont le nombre de postes est appelé à décroître du fait de contraintes liées à des décisions stratégiques internes ou externes.

Mobilité professionnelle : consiste pour un salarié à changer de poste et/ou de classification.

Mobilité géographique : consiste pour un salarié à changer de bassin d'emploi dans une même branche professionnelle.

Parcours professionnel : c'est le chemin professionnel accompli par chaque salarié, du premier emploi jusqu'à la retraite, dans l'entreprise et hors de l'entreprise.

Passerelles : identification des compétences communes entre les métiers, sans qu'il y ait besoin de reconversion. Passerelle courte : elle nécessite un temps d'adaptation sur le terrain et éventuellement une durée courte de formation, le plus souvent réalisée à la prise du nouveau métier.