

Accord d'entreprise à durée déterminée sur le dispositif de GPEC à la Fondation OVE 2018-2020

1. PREAMBULE

Face à la complexité des évolutions du secteur social et médico-social dans lequel évolue OVE, les compétences individuelles et collectives des salariés représentent un atout majeur de réussite pour l'objet et la raison d'être d'OVE ainsi que pour les projets d'établissements qui peuvent en découler.

La **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)** doit être un moyen d'action efficace pour la préservation de l'emploi en quantité et en qualité. L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper leur emploi, au regard de l'évolution des emplois des technologies et des organisations.

Au sein même des établissements et services, les populations accompagnées changent et les projets évoluent. Dans un contexte plus large, des évolutions régulières sont à prendre en compte dans les pratiques professionnelles avec les usagers accompagnés.

OVE a conscience que de telles évolutions ne peuvent se faire sans une préparation anticipée et continue des salariés.

Dans ce sens, la direction générale d'OVE et les organisations syndicales reconnaissent que le développement et la recherche continue d'adéquation des compétences aux évolutions des besoins des populations accueillies, constituent une composante majeure de la politique des ressources humaines.

La poursuite d'une politique d'offre de services innovante, la maîtrise des compétences associées, la proposition de solutions et services adaptés aux exigences des usagers, ne seront possibles que grâce à la mobilisation des savoir, des savoir-faire et des expertises de tous les salariés d'OVE.

Pour que cette mobilisation des savoir, des savoir faire et cette expertise soit opérante, l'employeur s'engage à mettre en place des conditions de travail le permettant.

Parallèlement, les salariés aspirent à une plus grande visibilité sur l'évolution de leur environnement pour pouvoir maintenir ou acquérir un niveau de qualification professionnelle adaptée ou supérieure, des savoir-faire et des compétences reconnues, pour élaborer des projets personnels, construire et sécuriser leur parcours professionnel.

L'enjeu stratégique majeur auquel OVE doit faire face consiste principalement en un dispositif permettant de s'adapter aux exigences de l'environnement tant en ce qui concerne l'évolution des attentes des usagers qu'en ce qui concerne les réponses apportées aux besoins des territoires et aux politiques publiques.

OVE entend donc s'appuyer sur un dispositif de GPEC, conforme aux dispositions du code du travail, dispositif élaboré dans un cadre négocié.

Le dispositif de GPEC est perçu comme un ensemble de moyens ayant pour objectif de réussir non seulement l'adaptation collective des compétences aux besoins actuels et futurs des populations accompagnées, mais aussi la possibilité individuelle et volontaire pour chaque salarié d'identifier, de développer, et de valoriser ses compétences. OVE s'engage à accompagner et soutenir le salarié dans cette démarche.

SJ

SB

LS

AM

CW

A titre collectif il tente de répondre à des objectifs d'anticipation en terme de métiers, d'emploi et de compétences sur le plan qualitatif, voire quantitatif, et à titre individuel il tente de répondre à des objectifs d'accompagnement en terme de compétences et de parcours professionnels.

Ce dispositif de GPEC n'est pas conçu comme pouvant résoudre l'ensemble des conséquences sociales des projets auxquels OVE pourrait être confrontée ni comme préalable à ceux-ci, projets qui pourraient nécessiter tout autre dispositif ou processus.

2. Le dispositif de GPEC à OVE

2.1 Information et consultation du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise sur la stratégie d'OVE et son impact sur l'emploi

Le Comité d'Entreprise ou, le cas échéant le Comité Central d'Entreprise, est informé et consulté, chaque année, sur la stratégie globale d'OVE et les effets collectifs prévisibles sur l'emploi, les métiers, les compétences, les formations, les classifications.

Les informations que OVE est amenée à communiquer sur les orientations stratégiques sont par nature confidentielles et seront présentées comme telles par l'employeur. De ce fait, les représentants du personnel destinataires de ces informations seront tenues par une obligation de discrétion.

Dans ce cadre, OVE mettra à disposition sur la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) l'ensemble des documents et informations conduisant, conformément à l'article L.2323-10 du Code du travail, à la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Ces documents et informations feront le lien entre la stratégie d'OVE, son impact prévisible sur ses activités, et les conséquences sur l'emploi ou les classifications.

Dans ce cadre, une identification, avec explications des emplois qui sont amenés à connaître les évolutions les plus importantes en termes qualitatifs (contenu de l'emploi, compétences requises) voir en termes quantitatifs (croissance ou diminution), sera menée, et cette identification se réalisera tant en matière de métiers identifiés comme sensibles ou en mutation, qu'en matière de métiers en développement.

2.2 Information des salariés sur les filières et les métiers à OVE

Chaque salarié peut avoir le souhait de construire son parcours professionnel en étant acteur du développement de sa qualification et de ses compétences. Corrélativement, sur la base d'un commun accord, OVE accompagne le développement professionnel du salarié en cohérence avec l'évolution de sa stratégie et ses conséquences sur les métiers.

OVE a élaboré un référentiel métiers qui constitue le langage commun et opposable à tous les établissements, services ou activités d'OVE en matière d'emploi et de compétences. Ce référentiel organise les métiers et les emplois en termes d'activités à réaliser et de compétences à détenir.

Afin de permettre à tous les salariés de connaître les métiers d'OVE, le référentiel sera accessible depuis le blog RH de la direction générale, et des exemplaires papiers seront également disponibles dans chaque site. Les profils de compétences par métier ou emploi, ainsi que les passerelles

envisageables entre les différents métiers, seront donc disponibles. Les salariés pourront connaître les compétences requises pour les différents métiers accessibles à OVE et pas seulement le métier en cours d'exercice.

Tous ces éléments contribueront à informer les salariés sur les métiers et les compétences à OVE et leur permettront ainsi de se positionner dans les métiers d'OVE.

Le référentiel d'OVE sera mis à jour régulièrement pour suivre l'évolution des métiers.

2.3 L'entretien professionnel : un entretien individuel d'activité et de formation

Un entretien individuel d'activité et de formation est dédié au développement professionnel et à la construction des parcours professionnels. Cet entretien se distingue de l'entretien annuel d'évaluation dans le sens où il permet d'établir la construction des parcours professionnels dans un intérêt partagé. De la sorte il s'inscrit dans le cadre de l'entretien professionnel prévu par la loi et envisagé dans l'accord de branche sanitaire, social et médico-social à but non lucratif relatif à la formation professionnelle.

L'entretien s'organise au moins tous les deux ans. A la demande du salarié un entretien supplémentaire aura lieu. Le temps de l'entretien est compté comme le temps de travail.

L'objectif de cet entretien est de tendre vers une évaluation partagée des compétences et d'identifier des actions éventuelles de développement. C'est dans ce cadre privilégié que seront présentés d'une part les dispositifs de formation (actions de formation, V.A.E., bilans de compétences...), d'autre part les organisations de travail facteurs d'apprentissage ou de progrès individuels. Les conclusions de cet entretien seront remises au salarié.

En cas de désaccord sur les conclusions de cet entretien, le salarié peut exercer un recours auprès de sa direction qui s'engage à le recevoir dans un délai d'un mois, en étant accompagné par une personne de son choix salariée d'OVE.

Le temps de déplacement réalisé par le salarié accompagnateur dans le cadre du recours, comme le temps de la réunion elle-même, est un temps de mission professionnelle compté comme temps de travail effectif. Les frais de transport, de restauration voire d'hébergement sont à la charge de l'employeur selon les barèmes conventionnels en vigueur.

2.4 Comité de suivi du dispositif GPEC

Dans le cadre de cet accord, en complément de la procédure de consultation et d'information du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise, il est mis en place un comité de suivi ouvert à toutes les organisations syndicales représentatives et à des représentants de l'employeur.

Ce comité est composé pour les organisations syndicales représentatives de deux représentants par organisation. La représentation employeur est choisie librement par la direction générale sous réserve que le nombre de sa composition ne dépasse pas le nombre des représentants des organisations syndicales concernées.

Le comité de suivi se réunit si un salarié le saisit considérant que les termes de l'accord GPEC n'ont pas été respectés. Cette démarche interviendra si le salarié a au préalable saisi la direction et les instances représentatives de l'établissement où il travaille et n'a pas reçu de réponse satisfaisante. Le comité peut aussi être saisi par les instances représentatives de chaque établissement ou service.

ST SB US
AM CN

Par ailleurs, à mi-parcours au terme des 18 premiers mois d'application du présent accord, le comité de suivi sera réuni.

Le temps de déplacement réalisé en dehors du temps de travail pour assister aux réunions du comité de suivi, comme le temps de la réunion elle-même, est un temps d'exécution d'une fonction représentative compté comme temps de travail effectif. Les frais de transport, de restauration et d'hébergement sont à la charge de l'employeur selon les barèmes conventionnels en vigueur.

La Direction Générale d'OVE doit avoir connaissance par les organisations syndicales concernées, préalablement à la tenue du comité de suivi, des éléments individuels qui seraient abordés.

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront par la suite adhéré sans réserve et en totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation au sein du comité de suivi.

A cet effet, sous réserve que la difficulté porte sur une question d'ordre collectif, en cas de résolution du différend, l'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative qui ne pourra être valablement adoptée avec l'employeur que par les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré sans réserve et en totalité, accord auquel elle sera annexée.

3. Les mesures d'accompagnement de la GPEC

3.1 Le plan de formation d'Entreprise

La formation professionnelle continue a toujours été considérée comme un levier d'adaptation et comme un outil important de développement des compétences. La formation constitue également un vecteur important pour permettre l'évolution ou la mobilité professionnelle qu'elle soit horizontale (changement de métier ou d'emploi dans un même niveau de responsabilité) ou verticale (changement de métier ou d'emploi d'un niveau supérieur).

Il est réaffirmé dans le présent accord l'importance accordée à la formation, ainsi qu'au dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Dans ce cadre, les salariés identifiés comme relevant d'un métier dit sensible ou en mutation, ou un métier en développement, ainsi que les salariés reconnus par la médecine du travail comme nécessitant un changement de poste, bénéficieront, sur le principe d'une co-décision avec la Direction Générale, d'une action de formation individuelle ou d'une VAE éventuellement conjointe à l'utilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF), intégralement prise sur le temps de travail et intégrée au plan de formation de l'entreprise.

A la demande d'un salarié en situation d'arrêt de travail ou d'invalidité pouvant conduire à une inaptitude, un entretien sera organisé par l'employeur pour examiner avec lui les dispositifs d'accompagnement qui pourraient être financés tous dispositifs confondus. Le salarié pourra être accompagné d'un autre salarié de son choix de la Fondation pour cette entrevue. Sauf en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, le temps de l'entrevue est compté comme temps de travail. Pour la personne qui accompagne le salarié, le temps de l'entrevue ainsi que le temps de trajet sont aussi comptés comme temps de travail. Pour les deux salariés, les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

ST JB AS
ALM CN

Ces actions seront coordonnées avec tout accord d'entreprise ou tout plan d'action relatifs à l'emploi des jeunes et des seniors.

3.2 La gestion directe du CPF (L.6331-10 du code du travail)

Il est instauré la gestion directe du CPF par la Fondation OVE.

Dans le cadre de la gestion directe du CPF, à l'initiative des salariés et dans le cadre d'une décision conjointe avec l'employeur au regard des orientations de la formation et des métiers sensibles ou en mutation ou en développement issus de la GPEC, la direction générale d'OVE identifiera chaque année une enveloppe équivalente et limitée à 0,2 % de la masse salariale brute servant de référence à la détermination des dépenses éligibles au titre de la formation professionnelle continue, pour des actions relevant du CPF.

Les présentes dispositions portent sur la masse salariale de l'année civile au titre de laquelle le présent accord est conclu et les deux suivantes. Lorsqu'à l'issue de la période de ces trois années, les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,2% de la masse salariale des trois années couvertes par le présent accord, l'employeur est tenu de verser à l'OPCA dont il relève une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement consacrées au financement du CPF des salariés d'OVE.

Les actions de formation prioritaires et éligibles au titre du CPF, dans le cadre d'une co-décision, sont les formations au titre des orientations de la formation professionnelle à OVE et des métiers sensibles ou en mutation ou en développement identifiés dans le cadre de la GPEC pour laquelle le Comité d'Entreprise est consulté chaque année au titre de l'article L.2323-10 du Code du travail (cf. article 2.1 du présent accord), et celles dont l'accord de l'employeur ne peut légalement porter que sur le calendrier.

Les formations sont par ailleurs des formations qualifiantes ou certifiantes parmi celles déterminées par les partenaires sociaux et les branches professionnelles dont les listes nationales et régionales sont établies à partir des actions devant conduire à :

- une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une certification correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- une formation listée par la CPNE de la branche professionnelle, ou par le Copanef, ou par un Coparef.

En cas d'insuffisance d'heures acquises sur le CPF pour financer une formation éligible à OVE, dans le cadre de la présente co-décision, le complément sera pris en charge par abondement du CPF par l'employeur financé par le 0,20% CPF et/ou par le plan de formation de l'entreprise, sans préjudice des autres modalités légales accessibles pour le financement, notamment les fonds de la professionnalisation ou d'autres abondements d'autres organismes.

Dans ces conditions, la rémunération prise en charge par l'employeur sera affectée dans la limite de 50% des fonds identifiées par OVE au financement des heures inscrites sur le CPF, y compris abondement.

Les heures acquises de formation au titre du CPF sont utilisables autant pour les formations de la catégorie 1 (adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise) que les formations de la catégorie 2 (développement des compétences).

Dans le cadre de la co-décision quant à l'utilisation du CPF pour les actions visées au présent article, la formation est comptée sur le temps de travail et payée comme telle par OVE, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles s'agissant des formations de catégorie 2 dont une partie s'identifie hors temps de travail.

Les précédentes dispositions n'exonèrent pas les salariés de formuler leur demande de CPF conformément aux dispositions légales et/ou conventionnelles applicables.

3.3 VAE

A la demande et à l'initiative du salarié, lorsque la VAE intervient aussi dans le cadre des orientations de la formation professionnelle à OVE et dans le cadre de sa démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entretien annuel d'activité et de formation ayant par exemple permis de faire prendre en compte les compétences et l'expérience acquise dans le cadre des activités du salarié, l'employeur soutiendra le salarié en l'accompagnant dans sa démarche de VAE.

Cet accompagnement se traduit :

- par une aide aux formalités d'inscription par le service RH ;
- en cas d'impossibilité de financement par le CIF-VAE ou le CPF, par la prise en charge du coût de l'accompagnement méthodologique et pédagogique de la VAE dans le plan de formation de l'entreprise à hauteur maximum de 24 heures ;
- en cas de validation partielle de la formation en VAE, par la prise en charge sur le plan de la formation de l'entreprise des modules manquants, ces modules relevant de la catégorie 2 de formation (développement des compétences).

Il est précisé qu'en cas d'insuffisance d'heures acquises sur le CPF, dans le cadre de la présente codécision, le complément sera pris en charge soit par abondement d'heures CPF financées par l'employeur dans le cadre de la gestion directe du 0,20% CPF, soit par le plan de formation de l'entreprise, soit les deux.

Les actions d'accompagnement à la VAE ainsi définies et correspondant aux actions de formation à visée qualifiante ou certifiantes définies à l'article 3.2 sont dès lors comptées sur le temps de travail.

Une fois le titre ou diplôme obtenu, le salarié bénéficiera d'une priorité d'accès au poste correspondant.

3.4 L'offre de formation interne d'OVE

Parce que les compétences constituent une réelle richesse mais aussi le savoir-faire des établissements, OVE cherchera à favoriser le transfert des connaissances des salariés par le développement, autant que possible, d'une offre de formation interne.

L'offre de formation interne cherchera à associer les salariés tant dans le but de proposer des modules de formation interne, que de leur animation, ceci également afin que les échanges qui naîtront de ces projets participent au développement de tous les salariés.

L'offre de formation interne est arrêtée par la Direction Générale dans le cadre de modes opératoires intégrés au plan de formation de l'entreprise. L'offre de formation interne est donc partie intégrante du plan de formation de l'entreprise.

SJ JB
AUJ (N) 15

Le travail de préparation et/ou le temps d'animateur de formation est un temps de travail effectif et est identifié comme tel. A l'exception des salariés dont une activité d'animateur de formation serait comprise dans leur fonction, le salarié placé en situation d'animateur de formation percevra, en plus de sa rémunération, une prime exceptionnelle d'animation de formation de 50 euros brut par journée complète d'animation. Cette indemnité est prise en charge par le plan de formation d'OVE.

3.5 Le développement des opportunités professionnelles en interne

3.5.1 "Ove Recrute"

Pour favoriser l'accès à l'information des postes disponibles, les offres à pourvoir sur l'ensemble des établissements ou services d'OVE sont consultables sur l'internet. Grâce à cet outil, chaque salarié peut se porter candidat sur le poste de son choix.

A cet effet, chaque direction permettra l'accès de tous les salariés à un ordinateur fonctionnel, avec possibilité de connexions accessibles ainsi que, autant que besoin, un affichage actualisé.

3.5.2 Le droit à l'essai et la garantie au retour, la période probatoire

Pour favoriser les évolutions de carrière professionnelle en interne (à l'intérieur d'OVE, à l'intérieur d'un établissement), en dehors d'hypothèse(s) de suppression(s) de poste(s), une période probatoire pouvant aller jusqu'à 6 mois pourra être instituée afin de sécuriser les mobilités horizontales ou verticales. Avant le terme de la période probatoire, il sera fait le bilan d'exercice des nouvelles fonctions.

Dans le cas où le salarié ou l'employeur, pour quelle que cause que ce soit, estimerait que la période probatoire n'est pas satisfaisante, le salarié retrouve, dans le cadre de son contrat de travail à durée indéterminé, son poste antérieur avec tous les droits acquis d'ancienneté et de classement antérieur. Concernant le cas où l'initiative provienne de l'employeur et que le salarié ne soit pas d'accord, des éléments motivés seront communiqués au salarié qui disposera d'un recours dans les mêmes conditions que l'entretien d'activité (cf. art. 2.3).

La période probatoire ne fait pas obstacle à l'utilisation éventuelle du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

3.5.3 L'accompagnement à la mobilité géographique interne

La mobilité géographique interne s'entend selon trois types d'espace :

1. le premier constitué par le secteur géographique du contrat de travail à l'intérieur duquel la mise en œuvre d'une mobilité relève de la modification des conditions de travail du salarié ;
2. le deuxième, au-delà du secteur géographique, constitué par un rayon d'au plus 40 kilomètres à partir du lieu actuel de rattachement administratif du contrat de travail à l'intérieur duquel la mise en œuvre d'une mobilité revêt un caractère obligatoire considéré comme rattaché à l'exécution du contrat de travail;
3. le troisième constitué par toute mobilité supérieure au rayon de 40 kilomètres à partir du lieu actuel de rattachement administratif du contrat de travail à l'intérieur duquel la mise en œuvre

d'une mobilité revêt un caractère facultatif et volontaire pour le salarié, considéré comme une modification du contrat de travail.

En cas de mobilité géographique interne résultant de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs, entraînant une mutation ou un changement d'affectation avec changement de lieu de résidence en raison de la localisation du poste de travail vers un autre lieu de travail au-delà du rayon de 40 kilomètres, la Direction Générale proposera des mesures complémentaires et/ou temporaires à celles déjà accessibles au titre des services de l'Action Logement ou au titre des déplacements lieu de travail / domicile.

Ces mesures consisteront par exemple en la prise en charge totale ou partielle de frais de double résidence, de dépenses nécessaires à l'installation dans le nouveau logement, de frais de déménagement proprement dits, de frais nécessaires à la recherche d'un nouveau logement, de frais de garde meuble, de frais supplémentaires de déplacements entre le nouveau lieu de travail et le domicile.

Par ailleurs, pour toute mobilité géographique interne au-delà du secteur géographique résultant de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs, il sera tenu compte, au regard des contraintes du service, des situations de vie personnelle et familiale du salarié ainsi que des situations de handicap ou de santé dans l'aménagement des horaires et des emplois du temps.

Les mesures de formation prévues à l'article suivant 3.5.4 sont également accessibles en cas de mobilité géographique interne dans le cadre du troisième type d'espace défini.

3.5.4 L'accompagnement aux reclassements internes

Dans une perspective de sécurisation de l'emploi, en cas de fermeture provisoire hors calendrier de fonctionnement, ou définitive, d'un établissement ou partie d'établissement, priorité d'accès est donnée aux salariés concernés à pouvoir occuper un poste vacant ressortant de leur catégorie professionnelle et disponible dans les autres établissements d'OVE qui se situent au plus près de l'établissement d'origine.

Dans les situations de fermeture définitive d'établissement ou de partie d'établissement, et dans la mesure où un besoin a été reconnu par la Direction Générale comme facilitant un reclassement interne accepté par les salariés, ceux-ci bénéficieront d'une action de formation d'adaptation à l'évolution de l'emploi ou en vue du maintien dans l'emploi, intégralement prise sur le temps de travail, intégrée au plan de formation de l'entreprise avec maintien du salaire.

3.5.5 Candidatures prioritaires et critères d'ordre

Des salariés d'OVE peuvent être concernés par une obligation de reclassement nécessaire afin d'éviter toute mesure de licenciement pour motif économique, notamment s'agissant de restructuration ou de mutation d'activité, de transformation ou de suppression de poste.

Néanmoins, en cas de mesure inévitable de licenciement collectif pour motif économique, les critères d'ordre seront appréciés au sein du ou des seuls établissements concernés par la mesure. La notion d'établissement au sens du présent alinéa est circonscrite par le champ de l'autorisation de fonctionnement accordée par l'autorité publique compétente. Les critères qui seront appliqués, en référence notamment aux dispositions légales, seront : les charges de famille et en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'entreprise, les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes

handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles des salariés concernés appréciées par catégorie.

3.5.6 Protection du parcours professionnel pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales ou ayant un/des mandats électifs.

Le comité de suivi pourra être saisi conformément aux dispositions de l'article 1.4 par tout salarié exerçant des responsabilités syndicales ou détenant un ou plusieurs mandats électifs de représentant du personnel, en vue d'obtenir une explication motivée en cas de refus ou de non réponse s'agissant d'une demande de formation, d'une demande d'évolution de carrière, d'une demande de modification de poste, d'une demande de candidature à un poste vacant.

Dans les six mois suivant la fin d'un mandat, les représentants syndicaux, les représentants du personnel élus ou détenteurs d'un mandat légal ou conventionnel, pourront bénéficier à leur demande d'un entretien individuel d'activité spécifique. Cet entretien sera l'occasion d'envisager les modalités de reprise des salariés concernés sur le temps libéré par le(s) mandat(s) arrivé(s) à échéance.

Cette reprise devra garantir aux représentants une réintégration dans l'emploi qu'ils occupaient précédemment et à défaut, dans un emploi aussi comparable que possible avec leur emploi précédent, assorti d'une rémunération équivalente.

Si nécessaire et après concertation avec la direction de leur établissement et/ou les responsables hiérarchiques concernés puis validation de la Direction de la Fondation, ces mêmes représentants bénéficieront d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation professionnelle ou leur réorientation professionnelle. Les compétences acquises dans l'exercice de leurs mandats seront prises en compte, le cas échéant, dans la décision de formation.

Afin de faciliter l'établissement d'un projet professionnel, les salariés concernés pourront accéder à une VAE pour obtenir une validation et une reconnaissance des compétences acquises, et bénéficieront, à leur demande, d'un bilan professionnel ou un bilan de compétences, dans la limite d'une durée de 24 heures, jusqu'à 6 mois après la fin d'un mandat sous réserves qu'ils aient réalisé au moins deux mandats représentatifs internes dans l'entreprise pendant au moins 4 ans.

Ce bilan professionnel ou de compétences est pris en charge intégralement par le plan de formation de l'entreprise.

3.6 Article 2.4 : Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés

3.6.1 Intégration des nouveaux salariés

L'intégration réussie des nouveaux salariés est nécessaire. En effet, un nouveau salarié doit rapidement pouvoir connaître l'association et l'établissement ou le service dans lequel il s'intègre pour mettre pleinement en œuvre ses capacités et compétences professionnelles.

Un moment d'accueil et de présentation est organisé par la Fondation.

Lors de l'intégration de nouveaux salariés, toutes informations utiles à la bonne compréhension du projet d'OVE et de l'établissement d'affectation sont nécessaires. Le salarié sera donc orienté vers les différents supports de communication disponibles ou vers les interlocuteurs pertinents.

L'intégration des nouveaux salariés donnera lieu à un entretien d'activité au terme des six premiers mois de présence. Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur le contenu du poste, les difficultés éventuelles d'intégration rencontrée, et les axes éventuels de développement. Ce point sera aussi le moment privilégié pour présenter les divers outils de GPEC inclus dans le présent accord collectif d'entreprise.

3.6.2 Salariés en CDD de longue durée

Une attention particulière sera accordée aux situations des salariés en CDD d'une durée initiale ou cumulée continue ou discontinue d'au moins 12 mois, dans l'accès aux outils de la GPEC et/ou dans l'accès à la formation (plan de formation, CPF, CIF ...).

3.6.3 Les situations d'alternance

Dans le cadre de la politique de promotion du lien entre la formation initiale et l'emploi, OVE a déjà recours aux dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation.

Au titre du présent accord, il est réaffirmé cet engagement en faveur de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle sans préjudice pour les autres salariés.

Ces actions seront coordonnées avec tout accord d'entreprise ou tout plan d'action relatifs à l'emploi des jeunes.

3.6.4 Tutorat

Les maîtres d'apprentissage et les tuteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences et la transmission des savoir-faire au sein des équipes.

Le tutorat a pour mission d'accompagner et d'aider à l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, ou des contrats d'apprentissage.

La direction des établissements proposera des missions de tutorat sur la base du volontariat.

OVE cherchera à favoriser le développement de la fonction de tutorat, en particulier chez les salariés en deuxième partie de carrière afin de développer le rôle essentiel qui peut leur revenir dans la transmission des savoir et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

Ce travail de tutorat sera un temps de travail effectif et identifié comme tel. Il sera considéré comme une mission à part entière où un aménagement et/ou une adaptation des conditions de travail est nécessaire.

Les parties renvoient aux dispositions conventionnelles de la Branche pour toute mesure indemnitaire.

4. Accompagner les salariés en deuxième partie de carrière

Dans le cadre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, OVE mettra en place un certain nombre de dispositifs visant à mieux accompagner les salariés dans leur deuxième partie de carrière.

Ces actions seront coordonnées avec tout accord d'entreprise ou tout plan d'action relatifs à l'emploi des seniors.

4.1 Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Pour permettre à chaque salarié d'envisager et d'organiser au mieux son développement professionnel, ainsi que comme mesure de prévention de l'usure professionnelle, OVE souhaite ouvrir la possibilité de réaliser un entretien de deuxième partie de carrière à tous les salariés dès leur 45e anniversaire, et ensuite au moins tous les cinq ans.

Cet entretien sera pour le salarié l'opportunité de faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à OVE et dans l'établissement, de ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière sera réalisé dans le cadre de l'entretien d'activité et donc, dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'accord de branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif sur la formation professionnelle.

L'entretien d'activité de deuxième partie de carrière couvrira alors les thèmes prévus par l'entretien d'activité, complété de thèmes spécifiques aux salariés en deuxième partie de carrière comme par exemple tout éventuel aménagement des conditions d'emploi : aménagement du poste, proposition d'un poste en journée, aménagement des horaires, aménagement du temps de prise en charge direct, tutorat, coordination, information de l'ensemble des salariés concernés sur le TPFIC et éventuelles mesures nouvelles...

4.2 Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité salariée dans la branche professionnelle et à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficiera à sa demande d'une prise en charge financière d'un bilan de compétences.

Si ce bilan de compétences ne peut pas se financer dans le cadre du congé individuel de formation bilan de compétences, le financement de ce bilan sera assuré par l'entreprise dans le cadre de son investissement formation. Les heures de bilan de compétences sont placées en dehors du temps de travail du salarié (exemple : le soir ou sur des congés), ne sont pas récupérées et ne sont pas considérées comme temps de travail effectif, et, selon le cadre légal en vigueur qui serait appliqué, ouvriraient l'accès au versement de l'allocation formation.

S'il le souhaite, le salarié pourra évoquer les résultats de ce bilan avec son responsable hiérarchique, au cours de l'entretien d'activité de seconde partie de carrière. Les préconisations du bilan pourront être prises en compte par l'entreprise dès lors qu'elles seront en cohérence avec l'évolution des besoins de celle-ci.

4.3 La participation à la formation interne

OVE cherchera à favoriser la participation des salariés en deuxième partie de carrière, soit en tant que stagiaire, soit en tant qu'animateur de formation, aux actions de formation intégrées à l'offre de formation interne d'OVE.

ST SB
AM CN EB

5. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Avant l'échéance des trois années, toutes les organisations syndicales représentatives à OVE seront invitées à la négociation d'un nouvel accord ou à la reconduction du présent accord.

6. Entrée en vigueur, communication et publicité

Le texte du présent accord une fois signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives à OVE ayant obtenu au moins 30% des voix au premier tour des élections du comité d'entreprise, sera valablement formé.

A l'expiration du délai d'opposition de 8 jours suivant sa signature et sa formation, le présent accord sera déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social d'OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Il prend juridiquement effet le 1^{er} janvier 2018 sous réserve de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il sera mis à disposition sur le blog RH de la direction générale pour information à l'ensemble des salariés

Vaulx-en-Velin le 21 décembre 2017

L'EMPLOYEUR

Pour la Fondation OVE



LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Pour la CGT

~~NAVARRO~~ ~~Neu~~
Sizic Becker

Pour la CFDT

M. SEGOND



Anne-Laure MALFATIO



Pour SUD