

# Accord d'entreprise à durée déterminée sur le dispositif de GPEC à la Fondation OVE 2021-2023

## 1. PREAMBULE

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

La **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplis et des **C**ompétences (**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.

La Fondation 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 de la Fondation 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 de la Fondation 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 la Fondation 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.

La Fondation 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. La Fondation OVE s'engage à accompagner et soutenir le salarié dans cette démarche.

A titre collectif le dispositif de GPEC tente de répondre à des objectifs d'anticipation en ce qui concerne les métiers, l'emploi et les compétences sur le plan qualitatif, voire quantitatif, et à titre individuel il tente de répondre à des objectifs d'accompagnement en ce qui concerne les compétences et le parcours professionnel.

Ce dispositif de GPEC n'est pas conçu comme pouvant résoudre l'ensemble des conséquences sociales des projets auxquels la Fondation 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 la Fondation OVE**

### **2.1 Information et consultation du CSE sur la stratégie de la Fondation OVE et son impact sur l'emploi**

Le CSE, est informé et consulté sur la stratégie globale de la Fondation OVE et les effets collectifs prévisibles sur l'emploi, les métiers, les compétences, les formations, les classifications.

Les informations que la Fondation 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 tenus par une obligation de discrétion.

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

Ces documents et informations feront le lien entre la stratégie de la Fondation 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) voire 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 la Fondation 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, la Fondation OVE accompagne le développement professionnel du salarié en cohérence avec l'évolution de sa stratégie et ses conséquences sur les métiers.

La Fondation OVE a élaboré un référentiel métiers qui constitue le langage commun et opposable à tous les établissements, services ou activités de la Fondation 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 de la Fondation OVE, le référentiel sera accessible depuis un espace numérique tenu et administré par 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 la Fondation OVE et pas seulement le métier en cours d'exercice.

Tous ces éléments contribueront à informer les salariés sur les métiers et les compétences leur permettant ainsi de se positionner dans les métiers de la Fondation OVE.

Le référentiel de la Fondation OVE sera mis à jour dans le premier semestre 2021 pour suivre l'évolution des métiers.

### ***2.3 L'entretien professionnel : un entretien individuel centré sur l'activité professionnelle, les projets et la formation***

Un entretien professionnel 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 temps de travail.

Le responsable de l'entretien informe deux semaines minimum à l'avance le salarié de la date de l'entretien et lui remet le document support de l'entretien.

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 les dispositifs de formation (actions de formation, V.A.E., bilans de compétences...). Les conclusions écrites de cet entretien seront remises au salarié.

En cas de désaccord sur les conclusions écrites 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 de la Fondation 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 CSE, 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.

Si un salarié considère que les termes de l'accord GPEC n'ont pas été respectés, il peut saisir sa direction et/ou le CSE. Suite à cette saisine, si le salarié estime que la réponse apportée n'est pas satisfaisante, il peut alors saisir le comité de suivi du dispositif GPEC en s'adressant à un délégué syndical ou au DRH.

Il se réunira dans les 15 jours suivant la saisine et apportera dans les 8 jours suivant sa tenue, une réponse au salarié.

Une information sur le comité de suivi et son mode de saisine sera portée à la connaissance du salarié sur le document support de l'entretien professionnel.

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 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 de la Fondation OVE et les représentants des organisations syndicales concernées doivent avoir connaissance, préalablement à la tenue du comité de suivi, des éléments individuels qui seront abordés.

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.

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.

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 développement des compétences d'Entreprise**

La formation professionnelle continue doit être 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, ce sont les emplois identifiés dans le document « Orientations stratégiques » de la Fondation OVE comme relevant d'un métier dit sensible ou en mutation, ou un métier en développement, qui permettront au salarié de bénéficier, sur le principe d'une codécision avec la Direction Générale, d'une action de formation individuelle ou d'une VAE éventuellement conjointe à l'utilisation de son Compte Personnel de Formation (CPF), intégralement prise sur le temps de travail et intégrée au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Le document « Orientations stratégiques » de la Fondation OVE sera accessible aux salariés à partir d'un espace numérique.

Les salariés reconnus par la médecine du travail comme nécessitant un changement de poste bénéficieront des mêmes conditions.

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. Afin de bénéficier de cet entretien le salarié en situation d'arrêt de travail ou d'invalidité est autorisé à se rendre dans un établissement ou un service de l'entreprise. Au choix du salarié cet entretien se fait en présentiel ou à distance. 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.

## **3.2 VAE**

### **3.2.1 Initiative Salariée**

A la demande et à l'initiative du salarié, lorsque la VAE intervient aussi dans le cadre des orientations de la formation professionnelle à la Fondation OVE et dans le cadre de sa démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entretien professionnel 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 CPF, par la prise en charge du coût de l'accompagnement méthodologique et pédagogique de la VAE dans le plan de développement des compétences 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 développement des compétences de l'entreprise des modules manquants.

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 par abondement d'heures CPF au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

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

### **3.2.2 Initiative Employeur**

A la demande ou à l'initiative de l'employeur, lorsque la VAE intervient dans le cadre d'une clause contractuelle de qualification ou dans le cadre d'une décision de reclassement ou de promotion, concomitamment à la mobilisation de son CPF par le 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 CPF, par la prise en charge du coût de l'accompagnement méthodologique et pédagogique de la VAE dans le plan de développement des compétences de l'entreprise à hauteur maximum de 24 heures, ainsi que par la prise en compte de ce temps d'accompagnement méthodologique et pédagogique comme temps de travail effectif ;
- par la demande de mobilisation auprès de l'OPCO Santé du Dispositif de Soutien de la Branche (DSB) et, en cas d'accès au DSB, de la prise en compte de ce temps de soutien au titre du DSB comme temps de travail effectif ;
- en cas de validation partielle de la formation en VAE, par la prise en charge sur le plan de développement des compétences de l'entreprise des modules manquants.

Il est précisé qu'en cas d'insuffisance d'heures acquises sur le CPF, le complément sera pris en charge par abondement d'heures CPF par l'employeur au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Une fois le titre ou diplôme obtenu, le salarié bénéficiera du reclassement salarial conventionnel correspondant à sa nouvelle qualification.

### **3.3 L'offre de formation interne de la Fondation OVE**

Une formation interne est une formation organisée par l'entreprise au bénéfice de l'un ou plusieurs de ses salariés. L'entreprise s'occupe de la conception du stage, du contenu pédagogique et de l'organisation pratique du déroulement. Elle peut se dérouler dans les locaux de l'entreprise ou en dehors.

L'offre de formation interne est déterminée par la Direction Générale de la Fondation OVE et intégrée au plan annuel de développement des compétences de l'entreprise. Ce sont des salariés de la Fondation OVE qui sont sollicités et/ou qui se proposent pour cela.

Le travail de préparation, d'organisation, d'animation et d'évaluation nécessaire au déroulement de l'action de formation interne est un temps de travail effectif et est identifié comme tel.

Le salarié placé en situation temporaire de responsabilité de formation interne percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité exceptionnelle mensuelle de gestion et de responsabilité pendant la période annuelle de sa mission temporaire au titre du plan annuel de développement des compétences à hauteur de :

Entre 1 et 5 jours d'animation de formation interne, 5 points mensuels pendant les 12 mois du plan annuel de développement des compétences ;

Entre 6 et 10 jours d'animation de formation interne, 10 points mensuels pendant les 12 mois du plan annuel de développement des compétences ;

A partir de 11 jours d'animation de formation interne, 15 points mensuels pendant les 12 mois du plan annuel de développement des compétences.

Cette indemnité est prise en charge par l'investissement conventionnel de formation.

La Fondation OVE cherchera à favoriser le transfert des connaissances des salariés par le développement, autant que possible, de l'offre de formation interne.

### **3.4 Le développement des opportunités professionnelles en interne**

#### **3.4.1 Diffusion des offres de recrutement**

Pour favoriser l'accès à l'information des postes disponibles, les offres à pourvoir sur l'ensemble des établissements ou services de la Fondation OVE sont consultables sur un espace numérique administré par l'Employeur. 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 connections accessibles ainsi que, autant que besoin, un affichage actualisé.

#### **3.4.2 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 de la Fondation 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.

Elle est formalisée avant son début par la signature d'un avenant contractuel entre le salarié et l'employeur.

Avant le terme de la période probatoire, il sera fait le bilan d'exercice des nouvelles fonctions par l'équipe de direction.

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 professionnel (cf. art. 2.3).

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

### **3.4.3 Mobilité géographique interne résultant de mesures collectives d'organisation**

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 30 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 30 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 30 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.

Dans ce cas il sera tenu compte, au regard des contraintes du service, des situations de vie personnelle et familiale du salarié, ou de santé, dans l'aménagement des horaires et des emplois du temps.

Le cas des salariés en situation de handicap fera l'objet d'une attention et d'un accompagnement renforcés.

Les mesures de formation prévues à l'article suivant 3.4.4 sont également accessibles en cas de mobilité géographique interne dans le cadre du troisième type d'espace défini.

### **3.4.4 L'accompagnement dans le cas de fermeture provisoire**

En cas de fermeture provisoire hors calendrier de fonctionnement, d'un établissement ou partie d'établissement, priorité d'accès est donnée aux salariés concernés à pouvoir occuper un poste vacant relevant de leur catégorie professionnelle et disponible dans les autres établissements de la Fondation OVE qui se situent au plus près de l'établissement d'origine.

### **3.4.5 L'accompagnement dans le cas de fermeture définitive**

Dans une perspective de sécurisation de l'emploi, en cas de fermeture définitive d'un établissement ou partie d'établissement, priorité d'accès est donnée aux salariés concernés à pouvoir occuper un poste vacant relevant de leur catégorie professionnelle et disponible dans l'ensemble des autres établissements ou services de la Fondation OVE.

Dans ces 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 développement des compétences de l'entreprise avec maintien du salaire.

### **3.4.6 Candidatures prioritaires et critères d'ordre**

Des salariés de la Fondation 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 en situation de handicap et des salariés de plus de 45 ans, les qualités professionnelles des salariés concernés appréciées par catégorie.

### **3.4.7 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 2.4 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 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 le poste qu'ils occupaient précédemment et à défaut, dans un autre poste relevant de la même catégorie d'emploi, identique ou similaire à leur emploi précédent, assorti d'une rémunération correspondante.

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 l'aient réalisé pendant au moins 4 ans.

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

### **3.5 Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés**

#### **3.5.1 Intégration des nouveaux salariés**

L'intégration réussie des nouveaux salariés est nécessaire. En effet, un nouveau salarié doit rapidement pouvoir connaître la Fondation 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 au titre de la Fondation.

Lors de l'intégration de nouveaux salariés, toutes informations utiles à la bonne compréhension du projet de la Fondation 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.

#### **3.5.2 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 développement des compétences, CPF...).

#### **3.5.3 Les situations d'alternance**

Dans le cadre de la politique de promotion du lien entre la formation initiale et l'emploi, la Fondation 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.

#### **3.5.4 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.

La Fondation 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 ainsi que pour les mesures de formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs des contrats de professionnalisation.

## **4. Accompagner les salariés en deuxième partie de carrière**

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

### **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, la Fondation OVE ouvre 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 la Fondation 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 professionnel prévu en particulier selon les modalités de l'accord de branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif sur la formation professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière couvrira alors les thèmes prévus par l'entretien professionnel, 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 TPFC 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 CPF, 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**

La Fondation 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 de la Fondation OVE.

## **5. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023.

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 présent accord doit revêtir un caractère majoritaire pour pouvoir être valablement formé.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il sera déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social de la Fondation OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Il sera sollicité à l'agrément ministériel pour sa prise d'effet juridique conformément aux dispositions du code de l'action sociale et de la famille.

Il sera mis à disposition sur un espace numérique tenu et administré par la direction générale pour information à l'ensemble des salariés.

Fait à Vaulx-en-Velin le 22 janvier 2021.

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

**L'EMPLOYEUR**

**Pour la CGT**

**Pour la Fondation OVE**

**Pour la CFDT**

**Pour SUD**