

**ACCORD D'ENTREPRISE¹ RELATIF A LA NEGOCIATION
SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Entre

L'association APAJH DE LA CREUSE, ci-après dénommée l'entreprise, dont le siège social est situé au 23 Rue Sylvain BLANCHET à Guéret (23 000), représentée par Monsieur Stéphane LASNIER agissant en qualité de Directeur général

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives représentées par Monsieur Eric GIRARD en sa qualité de délégué syndical CGT et par Madame Laurence BOURGUIGNON en sa qualité de déléguée syndicale CFDT

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord

Préambule

Cet accord s'inscrit dans un environnement socio-économique et réglementaire mouvant, l'APAJH de la Creuse devant s'adapter à l'évolution de la commande sociale, justifiant la mobilisation de toutes les énergies et de tous les talents de ses collaborateurs.

On assiste à une diversification accrue des réponses sociales et médico-sociales à apporter sur :

- De nouveaux modes d'intervention,
- La modularité des formes d'accueil et d'accompagnement,
- La transformation de structures,
- Le développement des coopérations.

Cette diversification peut impacter les personnels en termes de pratiques professionnelles et/ou de mobilité (trajectoire professionnelle).

Face à ces enjeux, l'association tend à harmoniser ses pratiques tout en étant respectueuse des fonctionnements des établissements et des nouvelles façons de travailler.

Pour répondre à ces nouveaux besoins, l'APAJH de la Creuse doit anticiper et organiser l'évolution des parcours professionnels des salariés, renforcer la professionnalisation, toujours dans un souci d'amélioration de la qualité du service rendu à la personne accompagnée.

Pour y parvenir, la gestion des Ressources Humaines doit accompagner le projet de développement stratégique de l'association autour :

¹ Le terme entreprise est retenu de façon générique au sens du code du travail, il renvoie à l'organisme gestionnaire, quel que soit son statut : association, fondation, congrégation, mutuelle, institution de retraite complémentaire et de prévoyance.

EG





- Des plans d'actions de l'association figurant au plan d'action global établi par le Directeur général,
- De la gestion anticipée des départs à la retraite d'un personnel expérimenté dont il faut assurer le transfert de compétences,
- De la démarche d'amélioration continue de la qualité,
- Des coopérations et partenariats avec d'autres acteurs du secteur social et médico-social au niveau du département et de la région, nécessitant la construction de nouveaux parcours professionnels,
- Des spécificités des métiers.
- De la gestion des engagements qui seront pris dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM),

La Direction de l'APAJH de la Creuse affirme donc sa volonté de mettre en œuvre par le dialogue social des actions d'anticipation nécessaires, favorisant principalement :

- L'adaptation des pratiques des professionnels à l'évolution des besoins des personnes accompagnées,
- Le développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois,
- L'employabilité des salariés les plus fragilisés,
- La gestion de la pyramide des âges et le renouvellement des effectifs,
- L'intégration des jeunes et des nouveaux embauchés,
- Le maintien dans l'emploi des seniors,
- La mobilité professionnelle et géographique,
- La lutte contre l'usure professionnelle,
- La promotion des parcours professionnels, reconnaissance et responsabilisation des salariés dans leur rôle de co -acteur de leur projet professionnel.

L'ambition de la Direction de l'APAJH de la Creuse à travers cet accord est :

- De gérer au mieux les ressources humaines de l'association en pilotant l'évolution des métiers et en rendant les salariés acteurs de leur parcours professionnel,
- De mettre en place les outils de gestion et de concertation permettant d'ajuster les souhaits de développement individuels à la stratégie de l'association,
- De structurer la gestion RH en clarifiant les principaux processus RH en liaison avec les engagements pris et en précisant les prérogatives de gestion dévolues aux différents niveaux d'intervention en fonction des délégations et missions de chacun,
- D'organiser au mieux les processus de mobilité professionnelle pour répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et au renouvellement des compétences des métiers,
- D'optimiser la formation pour permettre aux salariés de développer leurs compétences et leurs qualifications tout au long de leur vie professionnelle, en cohérence avec les exigences d'adaptation par rapport aux nouvelles exigences techniques et économiques de l'évolution des métiers médico-sociaux,

EG

W

AS

- De développer l'implication des responsables et du personnel d'encadrement dans une démarche d'accompagnement de leurs collaborateurs, en développant le tutorat, la concertation et la connaissance des problématiques opérationnelles,
- De détecter des professionnels avec des besoins d'évolution ou des professionnels en difficulté, au plus tôt, afin de mettre en place le plan d'action adapté.

Ce dispositif permettra d'éclairer les choix, aidera à la prise de décision en limitant les incertitudes dans la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'association.

Article 1er. – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a été conclu en application des articles L. 2242-2 et suivants du Code du travail et plus spécialement des articles L. 2242-20 et suivants qui concernent la négociation obligatoire en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers.

Son champ d'application est l'entreprise.
Le présent accord concerne l'ensemble des salariés.

Article 2. – OBJET

Cet accord concerne la négociation triennale sur :

- Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que sur ses effets prévisibles sur l'emploi ;
- La mise en place d'une démarche de GPEC et des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, notamment en matière de formation, de parcours professionnel, d'évaluation des compétences, de validation des acquis de l'expérience, de qualification, de mobilité professionnelle des salariés, etc... ;
- Le maintien dans l'emploi et la formation des salariés âgés, et l'emploi et la formation des jeunes.

L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages et la Convention collective nationale de la profession se feront, de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

L'association s'engagera donc à concevoir, à mettre en œuvre, assurer le suivi, à évaluer des plans d'action visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins futurs et les Ressources Humaines existantes, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Cette démarche devra permettre de répondre aux enjeux suivants :

- Renouvellement des effectifs,
- Nécessité de recruter du personnel qualifié,

EG

K

LB

- Besoin de requalification suite à une évolution législative,
- Développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois,
- Accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience, promotion du parcours professionnel,
- Accompagnement des salariés les plus fragilisés dans leur emploi,
- Reconnaissance des salariés dans le rôle de co-constructeur de leur projet professionnel,
- Insertion des jeunes et place des seniors,
- Trajectoire professionnelle par la mobilité professionnelle et/ou géographique.

Article 3 : LA DEMARCHE GEPP

Article 3.1 – Mise en place de la démarche GEPP

Article 3.1.1 – Analyse sur les emplois, les compétences et les qualifications

Préalablement à la mise en œuvre des plans d'action nécessaires pour adapter la structure actuelle des effectifs aux besoins de demain, il est important d'avoir une veille précise de la situation actuelle et future et ce, principalement à 3 niveaux d'analyse : analyse des effectifs, des emplois et des qualifications, et des compétences.

➤ **Analyse des effectifs**

Les éléments chiffrés provenant du bilan social puis de la Base de Données Economiques et Sociales serviront de base d'analyse sur la structure actuelle des effectifs.

➤ **Analyse des emplois et des qualifications**

L'association devra entamer un travail de réflexion sur l'évolution des emplois et des qualifications en définissant une typologie des emplois de la manière suivante :

- Emplois-clés : Emplois considérés comme indispensables au fonctionnement, à l'évolution de l'établissement, au regard de leurs technicités, de leurs missions ;
- Emplois émergents: Nouveaux emplois apparaissant dans l'établissement depuis 2 ans ;
- Nouveaux emplois : Emplois pas encore présents dans l'établissement mais qui pourraient le devenir ;
- Emplois en augmentation : Emplois pour lesquels il est envisagé une augmentation en nombre ;
- Emplois en mutation : Emplois susceptibles d'évoluer vers d'autres ;
- Emplois en transformation: Emplois dont le contenu risque fortement d'être modifié ;
- Emplois en réduction : Emplois pour lesquels il est envisagé une réduction en nombre ;
- Emplois en suppression : Emplois amenés à être supprimés totalement sur les établissements.

➤ **Analyse des compétences**

Au regard de ces éléments, l'association doit réaliser la cartographie des emplois-types dans celle-ci, répertoriant de manière exhaustive pour chacun d'eux les compétences requises par champ d'intervention.

D'ores et déjà, l'association a finalisé la base d'un référentiel métiers compétences (RMC) qui sera enrichi avec les directions et leurs cadres, et qui servira de base pour la réalisation de la mise à jour des fiches de poste, et à l'analyse des compétences attendues pour chaque métier.

3.1.2 – Attribution de la Commission Centrale du Comité Sociale et Economique

Afin d'associer les représentants du personnel aux réflexions relatives à l'ensemble de la démarche de GEPP, les parties signataires au présent accord conviennent que la commission centrale instituée lors des élections du CSE sera en charge du suivi de ces travaux.

Le service Ressources Humaines en coordination avec la commission assurera les missions suivantes utiles au déploiement d'une démarche GEPP :

- veille utile à la réflexion prospective (recherche documentaire, complément d'analyse au niveau des métiers ...),
- suivi de l'évolution des métiers et en particulier des fonctions « sensibles »,
- émission d'observations nécessaires à l'analyse annuelle de l'évolution du Référentiel Métiers Compétences (RMC),
- identification des métiers émergents, et ceux qui sont en régression, afin notamment d'anticiper les besoins de formation,
- identification des métiers transversaux et des passerelles entre ces métiers,
- proposition de pistes en ce qui concerne les actions d'accompagnement des salariés, notamment pour la formation sur les nouveaux métiers et en particulier à l'attention des collaborateurs peu qualifiés,
- facilitation de la mise en œuvre des synergies et des complémentarités entre les établissements de l' APAJH de la Creuse,
- veille quant au transfert des compétences des salariés âgés de plus de 57 ans.

Article 3.2 – Suivi de la démarche GEPP

La commission sera réunie sur l'initiative de la Direction Générale, par le service Ressources Humaines.

La Direction Générale présentera un bilan sur l'application de l'accord en termes d'actions réalisées et l'informerá des outils mis en œuvre dans le cadre de la démarche GEPP. A partir des éléments d'analyse, les indicateurs de performance seront définis par la commission.

EG

A

LB

Article 4 : LES OUTILS DE GEPP

Article 4.1 – L’entretien professionnel

L’entretien professionnel a pour but d’amener le salarié à devenir acteur de son évolution professionnelle et d’identifier avec lui les axes de développement possibles de ses compétences et les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre dans cette optique (cf. procédure ENTRETIEN PROFESSIONNEL).

Au bout de 6 ans, un entretien « état des lieux récapitulatif du parcours professionnel » est réalisé. Il a pour objectif de vérifier que le salarié a :

- bénéficié de 2 entretiens sur la période et d’au moins deux des trois points suivants :
- suivi au moins une formation,
- et / ou bénéficié d’une progression salariale ou professionnelle,
- et / ou obtenu des éléments de certification par la formation ou la VAE.

Article 4.2 – La formation professionnelle

Afin de garantir une bonne adéquation dans le temps entre les ressources et les besoins de l’association, celle-ci doit déployer les moyens pour accompagner le salarié tout au long de son parcours professionnel.

Dans le cadre des orientations de la formation professionnelle, l’association entend renforcer :

- une meilleure anticipation des évolutions du marché de l’emploi, des métiers et des qualifications,
- une meilleure identification des souhaits et des besoins des salariés,
- des réponses de formation adaptées et personnalisées (y compris par la Pro-A, le Compte Personnel de Formation, le Conseil en Evolution Professionnelle etc...),
- une meilleure définition des objectifs de professionnalisation.

Article 4.3 – L’évaluation des compétences

Article 4.3-1 – La mise en place d’entretien d’évaluation

Sur la base des travaux qui seront menés dans le cadre de l’analyse des emplois et des compétences, un entretien d’évaluation annuel pourra être organisé dès l’année 2023, sous réserve de la disponibilité d’un outil SIRH dédié.

Etabli à partir d’une grille de référence métiers, cet entretien permettra de situer chacun des professionnels au regard des compétences requises pour le poste occupé.

Article 4.3-2 – Les revues de personnel

Afin de faciliter la démarche de GEPP, l'association entend mettre en place des revues de personnel portant sur un diagnostic individuel, puis collectif de l'état des compétences issues des entretiens professionnels et d'évaluation, conduisant à des plans d'actions individuels et des actions de réajustement collectif des compétences. Il s'agit pour la Direction Générale et le service Ressources Humaines de passer en revue l'ensemble des collaborateurs à travers l'évaluation de leur hiérarchie directe.

Les objectifs en lien avec la démarche GEPP sont les suivants :

- **Sur le plan individuel**
 - Détecter les collaborateurs évolutifs,
 - Envisager des scénarii d'évolution pour ces collaborateurs,
 - Préparer les relèves à court terme.

- **Sur le plan collectif**
 - Se forger une vision globale de l'état des compétences au regard des axes de développement de l'entreprise et évaluer les écarts,
 - Mener une identification des populations évolutives et sensibles (susceptibles de rencontrer des difficultés), en complément du dispositif d'analyse des effectifs,
 - A partir de ce diagnostic, mettre en place un plan d'action adapté.

Article 4.4 – La mobilité professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation et de développement des compétences, la gestion de l'évolution des carrières professionnelles par la mobilité, doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi, aux évolutions, tout en apportant une réponse aux aspirations des salariés.

La politique de GEPP doit donc prévoir un certain nombre de mesures d'accompagnement des salariés dans le cadre de ces projets d'évolution d'emploi, de mobilité professionnelle et/ou géographique.

La mobilité professionnelle constitue pour le salarié une opportunité d'évolution de ses compétences et de développement professionnel.

La mobilité professionnelle d'un salarié peut être fonctionnelle et/ou géographique :

- La mobilité fonctionnelle s'entend comme un changement de fonction, de poste.
- La mobilité géographique correspond à un changement d'établissement entraînant une modification du lieu d'exercice de l'activité en dehors de la zone géographique d'emploi du salarié, c'est-à-dire son bassin d'emploi.

La mobilité des salariés est un atout majeur autant pour l'association que pour les salariés.

L'association a la volonté de susciter le désir de mobilité de ses salariés avec pour objectifs de :

- Redynamiser les salariés, leur redonner envie d'évoluer, d'ouvrir de nouvelles perspectives,
- Promouvoir des salariés, donner aux salariés un emploi correspondant à leurs compétences,
- Trouver une solution pour répondre aux souhaits de carrières des salariés,
- Développer le potentiel des salariés en les transférant sur des activités différentes dans le cadre de plans carrière, en faisant circuler les compétences et les ressources,
- Faire face à une modification du contenu des emplois en déployant les ressources en fonction des développements et évolutions des métiers,
- Affecter des salariés, employés sur des emplois fragilisés, à des postes plus durables,
- Développer la pluridisciplinarité des équipes,
- Ajuster les ressources et les charges de travail,
- Mettre en place des dispositifs de coopération entre les services,
- Développer les partenariats avec d'autres structures,
- Garantir l'employabilité des salariés, en favorisant le développement de compétences par le biais de formations,
- Gérer la pyramide des âges.

Cette mobilité doit aussi permettre de développer les relations inter-établissements, et renforcer la cohésion et la culture associative.

L'association est attentive à la mobilité professionnelle qui permet notamment de prévenir l'usure professionnelle et concourt à lutter contre la maltraitance institutionnelle.

Article 4.4.1 – Les différents types de mobilité

➤ **La mobilité volontaire:**

Tout salarié souhaitant s'engager dans un processus de mobilité, qu'elle soit professionnelle ou géographique, devra se faire connaître lors de l'entretien professionnel. Le service RH centralisera le fichier des demandes de mobilité.

Parallèlement à ce dispositif, ces salariés volontaires pour la mobilité auront aussi la faculté de postuler sur les emplois vacants correspondant à leur qualification professionnelle, emplois disponibles faisant l'objet d'un affichage dans l'ensemble des établissements de l'association.

Par ailleurs, une mobilité temporaire pourra se mettre en place dans les cas suivants :

- Remplacement partiel ou total sur un poste équivalent d'un personnel absent,

- en accord avec le directeur de l'établissement,
- Augmentation temporaire du temps de travail pour les salariés à temps partiel en fonction des modalités définies par l'accord de branche,
 - Possibilité pour 2 salariés d'échanger leur lieu de travail ; un dispositif de remontée des demandes d'échanges pourra être mis en place au sein de l'association
 - Possibilité pour un salarié en CDI de souhaiter occuper un CDD temporairement vacant à un autre poste, sous réserve d'avoir les qualifications requises.

➤ **La mobilité proposée :**

La mobilité pourra aussi être proposée dans les cas suivants:

- Détection de compétences spécifiques inexploitées sur l'établissement l'employant et répondant à un besoin clairement défini sur un autre,
- Aspirations professionnelles émises par un salarié nécessitant d'être vérifiées,
- Incitation du professionnel à mettre en œuvre son projet, projet répondant à un besoin de l'Association,
- Usure professionnelle après avis de la Médecine du travail.

➤ **La mobilité à l'initiative de l'employeur:**

La mobilité pourra être à l'initiative de l'Association dans les cas suivants :

- Evolution professionnelle suite à une formation qualifiante,
- Epuisement professionnel après avis de la médecine du travail.

Article 4.4.2 – Les mesures d'accompagnement à la mobilité

Dans chaque situation de mobilité offerte par l'association, toutes les candidatures des salariés volontaires correspondant au profil de poste seront étudiées et reçues par la direction concernée en lien avec le service RH si nécessaire.

Chaque candidature validée fera l'objet d'un entretien par la direction de l'établissement d'accueil. Suite à l'entretien et à l'évaluation objective des compétences, le candidat à la mobilité recevra une réponse écrite.

En cas de réponse positive et de confirmation par le salarié, le processus d'intégration pourra débuter. Dans tous les cas de figure, une réponse motivée sera systématiquement apportée au salarié.

L'ensemble des salariés en situation de mobilité pourra bénéficier du parcours d'intégration prévu pour les personnes embauchées avec la mise en place d'un accompagnement.

Des actions de formation pourront être mises en œuvre, s'il y a besoin, avant la prise du nouveau poste.

Article 5 : LIEN ENTRE LA GEPP ET LES DISPOSITIFS INTERGENERATIONNELS

Article 5.1 – Recrutement et intégration des nouveaux salariés

L'association est régulièrement confrontée à des besoins de recrutement afin d'assurer le renouvellement des effectifs engendré notamment par des départs en retraite.

D'autres besoins se font jour, liés aux mutations du secteur: nouvelles commandes sociales, évolution des projets d'établissements, nouvelles méthodes de travail, etc...

Pour satisfaire l'ensemble de ses besoins, l'association devra relever un certain nombre de défis:

- Attirer des professionnels paramédicaux et des médecins,
- Attirer en milieu rural ou en zone faiblement urbanisée,
- Fidéliser les jeunes diplômés,
- Attirer de nouvelles compétences spécifiques.

Les réponses possibles sont de plusieurs ordres :

- Proposer aux professionnels paramédicaux, par le biais de la mutualisation entre les structures ainsi qu'entre les associations, des quotités de travail plus conséquentes,
- Renforcer les partenariats avec les écoles de formation, notamment sur les formations qualifiantes par alternance,
- Favoriser la transformation des postes à temps partiels sur des temps pleins dans la limite des contraintes budgétaires et organisationnelles.

A la lecture des enjeux, l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés sont des moments cruciaux dans la vie d'un établissement. Il sera donc mis en place un parcours d'accueil pour les nouveaux embauchés en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée (CDD, contrat aidé, apprentissage, contrat de professionnalisation) d'une durée supérieure à 6 mois.

Article 5.1.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil

L'APAJH de la Creuse met en place, pour tous les nouveaux embauchés un parcours d'entrée dans l'association. Ce parcours doit permettre aux nouveaux embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'association.

Un dossier d'accueil sera remis au nouvel embauché le jour de son arrivée dans l'association. Ce dossier lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin, ou lui indiquer la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'association et de connaître l'organigramme.

Le représentant de l'APAJH de la Creuse présentera au nouvel embauché le salarié auquel il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'association afin de faciliter son intégration.

Ce salarié sera chargé de l'aider à mieux connaître son poste et ses futurs collègues, son environnement de travail, son établissement et l'association.

Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle.

Un entretien aura lieu entre le nouvel embauché, l'accompagnateur et la Direction, dans les six premiers mois de son entrée afin d'évaluer son intégration.

Les dates d'entretien seront communiquées au service Ressources Humaines afin qu'un suivi soit mis en place et communiqué aux instances représentatives du personnel.

L'association s'engage à engager la réflexion sur une journée d'intégration associative qui réunirait les nouveaux entrants et personnes régulièrement présentes dans l'association.

Article 5.1.2 – Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages.

L'APAJH de la Creuse s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Pour ce faire, elle développera des partenariats avec les écoles, les centres de formation et les universités de la région.

Les jeunes en contrat en alternance ou en stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur l'association et les fonctions qu'ils occuperont. Un dossier d'accueil leur sera remis. Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un référent, qui sera leur interlocuteur.

Le suivi de ces jeunes sera assuré par un :

- maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage,
- tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- maître de stage pour les stagiaires.

Il est convenu que :

- les stages seront nécessairement inclus dans un cursus professionnel et donneront lieu à la conclusion d'une convention de stage entre l'APAJH de la Creuse, l'établissement d'enseignement et le stagiaire.
- Les stages ne pourront pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail dans l'association
- Les travaux confiés au stagiaire devront correspondre aux objectifs du stage définis par l'établissement d'enseignement et permettre au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles.

En complément du tuteur terrain, un référent stagiaire sera nommé dans chaque établissement afin de centraliser les demandes de stage et faire l'interface avec la direction. Un temps lui sera alloué à définir avec la direction d'établissement.

EG



Article 5.2 – Objectif d’embauche et de maintien dans l’emploi des salariés âgés de 57 ans et plus

L’article R. 5121-28 du code du travail identifie les domaines d’action dans lesquels, il est nécessaire de prendre des dispositions concrètes, favorables au maintien dans l’emploi et au recrutement des salariés âgés.

Les domaines d’action sont :

- Le recrutement des salariés âgés dans l’association.
- L’anticipation de l’évolution professionnelle et gestion des âges.
- L’organisation de la coopération intergénérationnelle.
- Le développement des compétences, des qualifications et d’accès à la formation.
- L’aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Il est entendu que les salariés dits « âgés » au titre de ce présent accord sont ceux âgés de 57 ans et plus.

Article 5.2.1 – Maintien dans l’emploi et de recrutement des salariés dits « âgés »

L’APAJH de la Creuse s’engage à observer plus régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des seniors dans les embauches s’il apparaît qu’elle est anormalement basse.

Au 31 décembre 2019, sur 440 salariés en CDI, le nombre de salariés âgés d’au moins 57 ans est de 93 soit plus de 21 % de la masse salariale.

Article 5.2.2 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L’APAJH de la Creuse s’engage à examiner les facteurs d’amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés d’au moins 57 ans.

L’APAJH de la Vienne sollicitera autant que de besoin, les partenaires dédiés pour identifier les risques d’usure professionnelle et renforcer la prévention de ces risques, notamment par l’adaptation et l’aménagement du poste.

Un suivi des actions mises en place sera établi par le service Ressources Humaines du siège et communiqué aux représentants du personnel du CSE Central et aux médecins du travail.

Article 5.2.3 – Anticipation de l’évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

L’APAJH de la Creuse s’engage à proposer les entretiens de deuxième partie de carrière auprès des salariés âgés d’au moins 57 ans, entretien compris dans les entretiens professionnels. Un courrier spécifique de convocation à cet entretien sera établi pour les salariés de plus de 57 ans indiquant les thèmes qui seront abordés.

Un bilan du nombre d’entretiens effectués sera présenté tous les ans aux représentants du personnel. L’ensemble des salariés concernés devrait avoir bénéficié d’un entretien de fin de carrière au terme de la durée de l’accord. Sera également présenté un bilan des éventuelles demandes émanant des salariés « âgés » et les actions mises en œuvre (aménagement d’horaires ...).

A la suite de ces entretiens, et compte tenu des indications fournies dans le cadre de la GEPP et des aspirations du salarié, une réflexion sera menée avec lui afin d'examiner son évolution de carrière jusqu'à son départ à la retraite.

Article 5.2.4 – Organisation de la coopération intergénérationnelle

La cohabitation de différentes générations à l'intérieur de l'association, constitue une richesse pour celle-ci. Aussi, l'APAJH de la Creuse se doit de faire coexister, dans les meilleures conditions ces différentes générations, afin que chacune d'elles puissent apporter à l'action commune et faire partager aux autres ses spécificités et ses connaissances particulières.

En ce sens pendant toute la durée d'application du présent accord :

- L'APAJH de la Creuse veillera, notamment lors des actions de mutation ou de recrutement que travaillent à l'intérieur de chaque service et équipe, des salariés d'âges différents.
- Cette recherche de la diversité des âges devra également régir la composition des groupes constitués au niveau de l'association et notamment les groupes de travail, de projet ou de formation.

Article 5.2.5 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les salariés âgés d'au moins 57 ans seront prioritaires pour exercer des fonctions de tuteur ou de référents.

Article 5.3 – Objectif de transmission des savoirs et des compétences

L'APAJH de la Creuse s'engage à mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés, quelque soit leur âge, et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'association. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat. En effet, ces salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité à l'association, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer, après le départ en retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.).

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'association et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus, tant par le jeune que le salarié expérimenté.

Un «tuilage» lors d'un départ en retraite, pourrait être mis en œuvre en fonction des spécificités du poste et en fonction des moyens accordés.

Article 6 – COMMISSION DE SUIVI

Une commission du suivi du présent accord est prévue au niveau des commissions centrales de l'association.

Cette commission fait le point au moins une fois par an sur la mise en œuvre du présent accord et, le cas échéant, propose des axes d'amélioration et/ou de révision.

Article 7 DUREE - DEPOT - PUBLICITE

Article 7.1 DUREE

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 3 années.

Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Le 31 août 2025, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Article 7.2 DEPOT - PUBLICITE

Le présent accord sera adressé par l'entreprise à la DREETS de Guéret, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes du ressort du siège social.

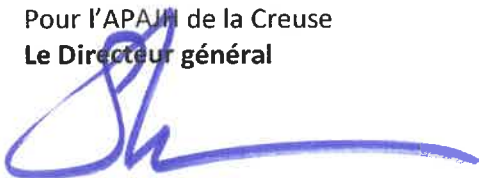
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Guéret, le 7 juillet 2022, en 5 exemplaires

- Un pour l'association
- Un par délégation syndicale
- Un pour le dépôt
- Un pour l'affichage

Pour l'APA JH de la Creuse
Le Directeur général



Pour les Organisations Syndicales
Le délégué syndical CGT



La déléguée syndicale CFDT

