

3.2.4.3 – La mobilité professionnelle et/ou géographique au sein du périmètre de la Restauration Collective

Concernant la mobilité relevant du présent accord et intervenant au sein du périmètre de la Restauration Collective, cette dernière sera encadrée par les principes directeurs suivants :

- les éléments de qualification, de classification, de durée du travail, de rémunération seront communiqués au salarié avant le changement de fonction et/ou de lieu d'affectation ;
- l'ancienneté acquise au sein du Groupe par le salarié sera maintenue ;
- une période probatoire au plus égale à la durée initiale conventionnelle et statutaire de la période d'essai pourra, par accord des parties, être instaurée et ce notamment en cas de changement d'emploi au sein d'une même ou d'une autre filière professionnelle ou en cas de promotion. Par ailleurs, si cette période se révélait non concluante pour l'une ou l'autre des parties, le salarié réintégrera son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ce retour ayant vocation à s'effectuer à l'intérieur d'un même secteur géographique.
- les nouveaux éléments de classification et de rémunération seront déterminés au regard du statut applicable dans la société d'accueil mais pourront également tenir compte d'éléments contractuels préalablement négociés; en tout état de cause et en cas de mobilité professionnelle sur un poste identique et exercé dans des conditions similaires, la Société d'accueil s'engagera à maintenir au minimum l'équivalence globale du revenu antérieurement perçu.
- dans le cadre d'une mobilité au sein de la même société, un avenant au contrat de travail formalisant les nouvelles conditions d'emploi du salarié sera formalisé ;
- dans le cadre d'une mobilité au sein d'une autre société, une convention tripartite (société d'origine, société d'accueil et le salarié) sera conclue, la société d'origine procédera à l'établissement d'un solde de tout compte et un contrat de travail sera proposé au salarié par la société d'accueil.

So MEB
ARM
RC

En cas de changement de lieu de travail et après déroulement satisfaisant de la période probatoire le cas échéant, les mesures suivantes sont mises en œuvre de manière à permettre l'accompagnement des salariés lors d'une mobilité géographique, impliquant un changement de résidence, et ce lorsque la distance entre le domicile du salarié et le nouveau lieu de travail est au moins égale à 70 kilomètres ou entraîne un temps de trajet aller de plus d'une heure trente minutes, quel que soit le mode de transport.

- Logement

Le salarié amené à changer de résidence bénéficiera en priorité des droits auxquels il peut prétendre dans le cadre légal et réglementaire du 1% logement pour la recherche d'un nouveau logement et l'obtention des aides financières correspondantes (notamment frais d'agence et avance de caution immobilière).

- Frais de déménagement

En cas de déménagement dans les 12 mois suivant la date effective de la prise de poste entraînant une mobilité géographique, les frais de déménagement seront directement pris en charge par la Société d'accueil, sur présentation d'une facture, et sur acceptation préalable par la Société d'un devis parmi trois présentés par le salarié.

- Congé de déménagement

Le salarié bénéficiera également d'un congé pour déménagement d'une durée d'une journée.

- Frais de réinstallation

Pour faciliter l'installation du salarié et, le cas échéant de sa famille, dans le nouveau logement, les frais de réinstallation (ex : frais d'ouverture de ligne EDF, France Télécom, de l'eau, de changement d'adresses auprès de la Poste, remise en état du logement etc...) seront pris en charge par la Société d'accueil sous la forme d'une indemnité forfaitaire dans les limites et règles fixées par l'URSSAF. (Barème pour 2012 : 1 384,20 Euros, majorés de 115,30 Euros par enfant à charge dans la limite de 1 730,10 Euros)

SD EBA
AMM RC

4.1 - Détection des « Publics prioritaires »

Les parties ont convenu que la commission GPEC mise en place à l'article 2-2 du présent accord, identifiera, dans son rôle d'Observatoire des Métiers et des Compétences, les publics dits « prioritaires » éligibles aux mesures spécifiques définies ci-dessous.

Ces publics pourront, aussi bien relever d'un métier en voie de disparition, que d'une catégorie de personnel particulièrement vulnérable sur un plan professionnel.

4.2 - Mesures spécifiques aux « Publics prioritaires »

4.2.1. - Le bilan d'étape professionnelle

Dans les 6 mois suivant l'éligibilité d'un salarié à titre de « public prioritaire, un bilan d'étape professionnel sera, à l'initiative de la hiérarchie, proposé audit salarié.

Ce bilan réalisé en priorité par la hiérarchie formée à cet effet mais qui pourra et si nécessaire, être externalisé, sera notamment l'occasion d'évaluer la nécessité :

- d'envisager une réorientation professionnelle tenant compte des compétences et aspirations du salarié
- de faire évoluer rapidement lesdites compétences pour satisfaire à cet objectif de repositionnement

Pour éviter une redondance des entretiens et rendre lisible leur finalité, les parties conviennent que ce bilan d'étape professionnelle se substituera, l'année de sa réalisation et l'année suivante, tant à l'entretien professionnel qu'à l'entretien de deuxième partie de carrière prévus respectivement aux articles 3.2.3.1 et 5.1 du présent accord.

Enfin, les Sociétés garantissent l'utilisation de ce bilan dans le strict cadre du présent dispositif de GPEC.

JD
AB EB
Abm PC

4.2.2. – L'accès à la formation professionnelle

4.2.2.1. – Les dispositifs mobilisables (formation, DIF, CIF, VAE, périodes de professionnalisation, bilan de compétence)

En complément des actions de formation ou démarches à caractère prioritaire figurant dans une liste définie par la Branche professionnelle et des mesures d'accompagnement incitatives réservées à l'ensemble des salariés et développées à l'article 3.2.2. du présent accord les parties conviennent de favoriser l'accès aux dispositifs mobilisables des salariés précités et de bonifier, d'une manière encore plus significative, les dispositifs suivants :

DIF :

Si un salarié souhaite bénéficier du DIF, pendant la période ou il relevera de la catégorie dite « public prioritaire » le droit qu'il aura capitalisé à la date de la demande sera bonifié de 25%. En pratique, la mise en œuvre de ce droit à DIF se fera sur la base d'un coefficient d'imputation de 75% des heures de formation demandées et permettra donc à un salarié ayant un droit plafonné à 120 heures de voir cette limite repoussée de facto à 150 heures.

VAE :

La prise en charge financière d'une démarche de « VAE » est normalement assurée par le FAFIH – OPCA de l'Hôtellerie de la Restauration et des activités connexes.

Toutefois, si pour des raisons budgétaires ... la demande d'un salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » était refusée, les sociétés acceptent de financer une telle démarche dans les limites de 1500 € par salarié concerné.

Bilan de compétence :

La prise en charge financière d'une démarche de « bilan de compétence » est normalement assurée par le FAFIH – OPCA de l'Hôtellerie de la Restauration et des activités connexes.

Toutefois, si pour des raisons budgétaires, la demande d'un salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » était refusée, les sociétés acceptent de financer une telle démarche dans les limites de 1000 € par salarié concerné.

4.2.3. – La mobilité interne

Lorsque la situation exigera un repositionnement professionnel du salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » ce dernier bénéficiera d'une priorité de reclassement au sein du Groupe, sur les postes ouverts à la mobilité interne, sous réserve bien entendu qu'il dispose des aptitudes ou compétences requises ou soit en mesure de les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste, le cas échéant à travers un parcours de formation adapté.

L'exercice de cette nouvelle forme de mobilité sera également encadré par les dispositions fixées à l'article 3.2.4.3 mais les conditions nécessaires pour bénéficier des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique impliquant un changement de résidence seront assouplies de la manière suivante :

- la distance entre le domicile du salarié et le nouveau lieu de travail est au moins égale à 50 kilomètres (au lieu de 70 kilomètres) ou entraîne un temps de trajet aller de plus d'une heure (au lieu d'une heure trente minutes), quel que soit le mode de transport.

4.2.4 – La mobilité externe

Si un salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » et ayant au moins 5 ans d'ancienneté au sein des sociétés souhaite découvrir un emploi dans une autre société n'appartenant pas au Groupe Elior, il pourra, en accord avec son employeur bénéficier d'une période de mobilité donnant lieu à avenant à son contrat de travail.

Le salarié communiquera, à cet effet, les éléments caractérisant de la réalité et de la stabilité de son projet professionnel (le salarié devra justifier d'une proposition d'emploi en contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus).

Afin de sécuriser le parcours professionnel extérieur, le salarié concerné bénéficiera d'une période de mobilité probatoire, correspondant soit à la période d'essai dans le nouvel emploi, renouvellement compris soit à la durée initiale du contrat à durée déterminée. Durant cette période de mobilité, le contrat de travail sera suspendu. Cette période ne sera pas assimilée à du travail effectif, le salarié continuera néanmoins de faire partie des effectifs de la Société, mais ne percevra plus de rémunération.

JD
EB
Amm FC

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donnera lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

Cet avenant indiquera l'objet et la durée de la période de mobilité. Il précisera que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

A l'issue de la période de mobilité, le salarié aura le choix entre quitter sa société dans le cadre d'une démission, ou réintégrer son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Go EBMS
Akm RC

ARTICLE 5 - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL - MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

5.1 – L'entretien de deuxième partie de carrière

Dès l'âge de 45 ans et tous les 5 ans un entretien de deuxième partie de carrière pourra, à la demande du salarié, être effectué.

Ce bilan sera notamment l'occasion d'évaluer la nécessité :

- d'envisager une réorientation professionnelle tenant compte des compétences et aspirations du salarié
- de faire évoluer lesdites compétences pour s'adapter aux évolutions technologiques et autres évolutions du contexte professionnel

Pour éviter une redondance des entretiens et rendre lisible leur finalité, les parties conviennent que cet entretien de deuxième partie de carrière se substituera, l'année de sa réalisation et l'année suivante, tant à l'entretien professionnel qu'au bilan d'étape professionnel prévus respectivement aux articles 3.2.3.1 et 4.2.1 du présent accord.

5.2 – L'accès à la formation professionnelle

A partir de l'âge de 45 ans, une attention particulière devra être portée à l'adéquation des compétences des salariés et à leur adaptation éventuelle. Les Directions des sociétés s'engageront donc à ce que les salariés de 45 ans et plus aient accès, au même titre que les autres salariés, à l'ensemble des formations et parcours qualifiants proposés.

5.3 – La mobilité interne

Lorsque la situation exigera un repositionnement professionnel du salarié relevant de la catégorie dite « salarié âgé » le niveau de rémunération de ce salarié ne devra pas être un frein à sa mobilité et ce dernier bénéficiera par ailleurs d'une priorité de reclassement au sein du Groupe, sur des postes ouverts à la mobilité interne, sous réserve bien entendu qu'il dispose des aptitudes ou compétences requises ou soit en mesure de les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste, le cas échéant à travers un parcours de formation adapté. L'exercice de cette forme de mobilité sera également encadrée par les dispositions fixées à l'article 3.2.4.3.

Handwritten signatures:
J
d'EB
Alm FC

5.4 – La transmission des savoirs et des compétences

5.4.1 – Les savoirs et compétences

La transmission des savoirs et des compétences est essentiel, en particulier les « savoirs faire » ou « savoirs être » non formalisés.

L'entretien de deuxième partie de carrière précédant le terme de la carrière du salarié devra recenser les compétences et les savoirs à transmettre avant le départ de l'entreprise.

5.4.2 – Le monitorat

Le monitorat permet d'accompagner tant les nouveaux embauchés que les salariés en mobilité interne.

C'est une activité qui passe par la reconnaissance des savoirs et des expériences des salariés « séniors » fait partie intégrante du poste et qui, à ce titre, est reconnue comme telle en termes de charge de travail, d'objectifs définis et d'aménagement de postes.

Le salarié investi de cette mission veillera, pour exemple, à accueillir, aider, informer et guider le nouvel arrivant sur son lieu de travail, notamment par la remise de documents nécessaires à sa bonne intégration (*plan d'accès, horaires de travail*) et/ou en lui faisant visiter l'entreprise, le présentant aux autres membres du personnel ...

Le choix du Moniteur se fait, en lien avec la DRH, sur la base du volontariat et des aptitudes relationnelles, pédagogiques et techniques du salarié, acquises notamment par l'expérience professionnelle.

Sur les sites comportant un effectif d'au moins 30 salariés, le moniteur bénéficiera en outre d'un parcours de formation spécifique.

5.4.3 – Le tutorat

Les parties signataires reconnaissent l'importance des savoirs et de l'expérience des salariés les plus anciens ainsi que de leur rôle dans la transmission des compétences entre générations. En conséquence, le tutorat prévu notamment dans les dispositifs de contrats ou de période de professionnalisation, sera en priorité, confiés à des salariés « séniors ».

Les tuteurs jouent en effet un rôle déterminant dans le développement des compétences des salariés en formation, en permettant à ces derniers de se former, d'acquérir une qualification et d'évoluer dans la vie professionnelle.

Pour préparer les tuteurs à l'exercice de leur mission, le Groupe a mis en place des formations spécifiques qui seront proposées aux salariés volontaires et retenus pour assumer ce rôle.

Par ailleurs pour permettre le bon exercice de cette mission, le tuteur disposera, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi du « tutoré ».

Les parties entendent en outre valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Aussi le salarié qui exercera une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficiera d'une prime de tutorat.

Cette prime sera calculée (quel que soit le nombre de tutorés) sur la base d'un montant de 2% du salaire brut de base mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et /ou de la période de professionnalisation. En outre un versement complémentaire d'un montant brut de 150 euros sera effectué lors de la remise du Titre ou du CQP au salarié de la Société.

5.5 – Accords « Séniors »

La commission GPEC mise en place à l'article 2-2 du présent accord, sera annuellement informée de la signature et des modalités de mise en œuvre des accords séniors signés par une des sociétés relevant du champs d'application de l'article 1.1.

JD
MEB
Atm PC

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS RELATIVES AU DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX (RPS)

6.1- Dispositions générales

Les parties entendent, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi portant rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008, définir les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats par les Représentants du Personnel et Syndicaux (RPS) dans leur évolution professionnelle.

La Direction tient à rappeler la place prépondérante qu'occupent les représentants des organisations syndicales et les élus du personnel dans le dialogue social.

Ces derniers doivent pouvoir exercer librement leur mandat sans subir de discrimination négative dans l'exercice de leur activité professionnelle voire dans leur déroulement de carrière.

Les parties réaffirment ainsi leur engagement à voir appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants désignés ou élus dans l'exercice de leurs fonctions.

Sont ainsi rappelés les principes d'égalité de traitement et de non discrimination. Ces principes doivent être appliqués quelque soit le mandat exercé par le salarié.

S'appuyant sur un ensemble de mesures, les parties ont également entendu créer un véritable statut de RPS et mieux accompagner la gestion de la carrière des RPS voire à permettre la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale.

6.2- Les principes directeurs

6.2.1- Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement

Conformément à l'article L 2141-5 du code du travail, l'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'effectuant en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et contractuelles, ne peut être préjudiciable à l'évolution salariale et professionnelle du détenteur de ce mandat.

Comme pour l'ensemble des salariés, l'évolution salariale et professionnelle des RPS est fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

L'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles des Représentants du Personnel et Syndicaux se fait compte tenu du temps passé pour l'exercice de leur(s) mandat(s).

De même, la détention d'un mandat ne doit pas être un obstacle à la mobilité géographique et/ou fonctionnelle d'un RPS.

6.2.2- Les titulaires de mandat(s) concerné(s)

Il s'agit des titulaires d'un ou de plusieurs mandats électifs et/ou d'un ou de plusieurs mandats désignatifs dans une des entités juridiques du périmètre de la restauration de collectivité.

Sont également concernés les titulaires d'un ou de plusieurs mandats électifs et/ou désignatifs du périmètre couplé(s) à un ou plusieurs mandats liés à l'exercice de fonctions extérieures à l'entreprise (élection ou désignation sur liste syndicale) telles que :

- Administrateur Sécurité Sociale,
- Conseiller Prud'hommes,
- Conseiller du salarié,
- Administrateur de caisse de retraite ou de prévoyance,
- Fonctions statutaires pour le compte d'un syndicat représentatif au niveau national et/ou régional (OPCA ...), dès lors que l'entreprise en aura été informée officiellement par le DSC et/ou le DS et que les modalités d'absence auront été autorisées.

JD
EB
HLM PC

6.2.3- La prise en considération de l'ancienneté et du temps consacré à l'exercice d'un ou plusieurs mandats

Les dispositifs d'accompagnement au déroulement de carrière des RPS pourront être amenés à varier selon deux critères :

- Le temps consacré à l'exercice du ou des mandats : il s'agit de distinguer les représentants du personnel dont le volume du temps passé pour l'exercice de leurs mandats représente un pourcentage de la durée du temps de travail annuel contractuel ;
- L'ancienneté dans le mandat : il s'agit de définir des droits proportionnels à la durée de détention continue de mandats. L'ancienneté dans le ou les mandats s'appréciera à tout moment à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Elle tiendra par conséquent compte des années d'exercice antérieures dans ce ou ces mandats dès lors qu'elles sont ininterrompues.

Ces dispositifs interviendront quelle que soit la taille de l'entreprise.

6.2.4- La nature des heures prises en compte dans le volume du temps passé à l'exercice d'un ou plusieurs mandats

Il s'agit :

- du crédit d'heures,
- des temps passés en réunion à l'initiative de l'employeur,
- des temps de déplacement aux réunions dès lors qu'ils sont effectués en dehors de l'horaire normal du RPS pour autant qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail,
- des temps passés en réunion au sein des instances dans lesquelles le mandat extérieur est exercé (Conseil de prud'hommes, FAFIH, CRPEFP...).

JD
EB MB
Alm PC

6.2.5- Le suivi des entretiens

A chaque étape de l'exercice de son mandat, le RPS bénéficiera d'entretiens (prise de mandat, professionnel, d'orientation et de repositionnement professionnel) dont la traçabilité sera matérialisée par un support établi à cet effet par la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié pourra demander une copie des données de cet entretien au représentant de l'entreprise l'ayant conduit.

CD
Aly EB
Aly PC

6.3- La prise de mandat(s)

CF ANNEXE 2.

6.3.1- L'entretien de prise de mandat

L'entretien interviendra dans les 3 mois suivant la prise de mandat.

6.3.1.1- Les salariés détenteurs d'un mandat depuis une durée inférieure à 8 ans et dont le volume d'heures consacré à l'exercice d'un mandat ou plus est supérieur à 10 % et < 50 % de la durée du temps de travail annuel

Un entretien sera effectué en début de mandat entre le salarié mandaté et ses responsables hiérarchiques.

Seront rappelés à cette occasion les droits et devoirs réciproques des partenaires sociaux et de la Société quant à l'exercice des mandats.

6.3.1.2- Les autres salariés détenteurs de mandat(s)

Leur entretien de prise de mandat sera effectué avec un interlocuteur Ressources Humaines :

- un Responsable Ressources Humaines pour un mandat local,
- le Directeur des Ressources Humaines pour un mandat national.

Outre un rappel des droits et devoirs réciproques, l'entretien aura pour objectif de tracer les perspectives professionnelles des intéressés à court et moyen terme.

6.3.2- Les aménagements de poste

Afin de concilier au mieux l'exercice du ou des mandats et l'activité professionnelle, et lorsque cela s'avère nécessaire, le RPS et sa hiérarchie seront être amenés à étudier :

- des aménagements du poste de travail et/ou de ses horaires sans que cela réduise l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelles des intéressés,
- si nécessaire, un changement de poste avec l'accord de l'intéressé : le nouveau poste devra être de qualification égale et assurer le maintien de la rémunération.

JD
EB
HM
RC

6.3.3- Rémunération

La prise de mandat ou son exercice ne peut avoir pour conséquence la perte d'éléments de salaire ou de conditions de travail qui seraient appliquées aux autres salariés.

Jo PC
ABM EB B

6.4- L'exercice de mandat(s)

CF ANNEXE 3.

6.4.1- L'entretien professionnel

Systématiquement tous les 2 ans, le RPS bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie qui permettra d'examiner :

- le respect du principe de non discrimination,
- la cohérence de son évolution professionnelle,
- son évolution salariale individuelle,
- ses perspectives d'évolution.

Dès lors que la durée de détention du mandat est d'au moins 4 ans et que son exercice est supérieur ou égal à la moitié du volume horaire contractuel annuel, l'entretien professionnel sera conduit par :

- le RRH pour un mandat local,
- le DRH pour un mandat national.

De même, le RPS rentrant dans cette dernière catégorie pourra bénéficier à sa demande du **bilan d'étape** tel que prévu à l'article 4.2.1 de l'accord GPEC.

6.4.2- L'accompagnement à l'évolution professionnelle

6.4.2.1- Accès à la formation

Les RPS ont accès, pendant la durée de leur (s) mandat(s), aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En outre, en cours de mandat, pour préserver l'intérêt de l'emploi et garder une activité professionnelle, ils peuvent demander à bénéficier d'une formation adaptée et/ou personnalisée aux fins d'entretenir ou de développer leur potentiel professionnel.

De même, ils bénéficieront d'un égal accès à l'ensemble du dispositif GPEC dans les mêmes conditions que les autres salariés.

JTB
EB
PC
ABM

6.4.2.2- Plan de formation pluriannuel personnalisé

A sa demande, et dès lors que la durée de détention du mandat est d'au moins 4 ans et que son exercice est supérieur ou égal à la moitié du volume horaire contractuel annuel, le RPS pourra bénéficier :

- d'un plan de formation pluriannuel personnalisé,
- d'une valorisation de l'expérience syndicale.

√ Plan de formation personnalisé :

Il vise à permettre au détenteur d'un mandat :

- de ne pas perdre les acquis professionnels,
- d'anticiper une reconversion professionnelle éventuelle.

√ Valorisation de l'expérience:

La Direction s'engage à prendre toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossiers dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante et/ou qualifiante.

Si la démarche de VAE concerne un diplôme et/ou une formation qualifiante « Cœur de métier », elle pourra s'envisager dans le cadre de l'entreprise.

S'il s'agit d'un autre type de diplôme et/ou de formation qualifiante, la démarche sera individuelle et externe.

Cette démarche de VAE s'accomplira dans les conditions prévues à l'article 4.2.2.1 de l'accord GPEC.

EB
JD
H
Ann PC

6.4.3- Rémunération

L'évolution salariale des RPS dont la durée d'exercice d'un mandat est inférieure ou égale à 4 ans, et dès lors que le volume horaire consacré à l'exercice d'un mandat est supérieur à 10 % et inférieur à 50 % du temps travail annuel contractualisé, est déterminée par la hiérarchie sur la base de leur prestation professionnelle selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise.

Pour les autres, la Direction entend leur garantir une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations accordées aux salariés exerçant les mêmes fonctions et relevant de la même qualification.

Enfin, dès que la durée d'exercice d'un mandat sera supérieure à 8 ans, la Direction s'engage à leur garantir une classification minimale au regard du niveau de diplôme et/ou de qualification obtenus et du poste susceptible d'être occupé.

Cette garantie sera appréciée dans les conditions prévues à l'avenant n°47 de la CCN pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités relatif aux classifications des emplois et salaires de la Restauration Collective.

✓ EB

MS

PC Aber

6.5- Le terme de mandat(s)

CF ANNEXE 4.

6.5.1- L'entretien d'orientation ou de repositionnement professionnel

Dès lors que le RPS consacrerait plus de 10% de la durée de son temps travail contractuel à l'exercice d'un mandat, il pourrait bénéficier d'un entretien d'orientation ou de repositionnement professionnel.

Cet entretien a pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de faire le bilan des compétences acquises y compris dans le cadre de l'exercice de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution et de repositionnement professionnels.

Cet entretien peut déboucher sur une formation adaptée au salarié au regard de son poste de travail, et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière.

6.5.2- Les mesures d'accompagnement

A la demande du RPS, et dès lors qu'il a une durée d'exercice de mandat supérieure à 4 ans, il pourra effectuer :

- un bilan de compétences : réalisé dans les conditions prévues à l'article 4.2.2.1 de l'accord GPEC, il pourra donner lieu à l'établissement d'un plan de formation en vue d'un éventuel repositionnement au sein d'une même ou d'une autre filière professionnelle;
- un stage de formation d'aide au repositionnement professionnel : assuré par un organisme de formation extérieur.

6.5.3- Rémunération

Au terme du mandat, la Direction garantira au salarié mandaté qu'il :

- retrouve une affectation à un emploi équivalent avec un maintien de son niveau de rémunération,
- soit repositionné à un poste tenant compte des nouvelles compétences acquises.

EB
RL
Abm

6.7 - Procédures de recours

A sa demande, et en cas de désaccord, notamment sur la mauvaise application de l'une des mesures de cet accord voire sur les modalités d'exercice de son ou ses mandats, un RPS pourra exercer un recours auprès :

- du RRH pour un mandat local,
- du DRH pour un mandat national.

A sa demande, et en cas de désaccord avec la décision du RRH ou DRH, un RPS pourra exercer un recours auprès :

- du DRH pour un mandat local,
- du DG pour un mandat national.

Ces recours devront faire l'objet d'un écrit dont une copie devra être concomitamment adressée par le RPS concerné au responsable de son organisation syndicale et au correspondant GPEC de sa société.

OD EB
Abm WJ PC

ARTICLE 7 - PROMOTION DE L'ACCORD GPEC

Pour contribuer à la mise en place et à l'appropriation des outils et moyens RH mais également à faire vivre la démarche GPEC au sein du périmètre de la Restauration Collective, la Direction positionnera un animateur « GPEC » au niveau Corporate, lequel pourra s'appuyer sur les correspondants « GPEC » qui seront désignés au sein de chaque société partie au présent accord.

En outre, la Direction s'attachera à faire la promotion dudit accord dans le cadre d'une campagne de communication auprès des salariés et veillera à sensibiliser les responsables opérationnels aux mesures d'accompagnement et autres mesures de l'accord GPEC. Diverses informations seront par ailleurs accessibles sur l'intranet du Groupe

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS DIVERSES

8.1 – Règlement des différends

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord seront obligatoirement soumis à la Commission visée à l'article 2.2.

Si cette commission ne parvient pas à une conciliation, les différends sont éventuellement portés devant les juridictions compétentes.

8.2 – Notification-Dépôt et Publicité

Un exemplaire sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés, en application de l'article L 2232-2 du Code du travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L 2231-6 du même Code, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, le présent accord sera, à la diligence de la Société Avenance SA, déposé en 2 exemplaires auprès de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de son lieu de conclusion, dont une version signée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique.

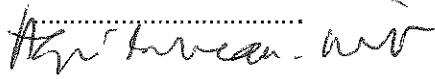
Il sera également déposé un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Il sera fait mention du présent accord sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 4 avril 2012, en trois exemplaires originaux.

- Pour les Sociétés

Agnès BUREAU-MIRAT
Directeur des Ressources
Humaines Groupe



Bruno FRERY
Directeur des Affaires
Sociales Groupe



- Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la coordination syndicale au sens de l'article L.2232-32 du Code du travail et ayant reçu mandat spécial de coordination syndical pour le présent accord :

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par

Pour la **CFTC** représentée par Monsieur Philippe COUSSINET

Pour la **CFE / CGC** représentée par Monsieur Eric BURON

Pour la **CGT** représentée par

Pour **FO** représentée par Monsieur Bernard LABI

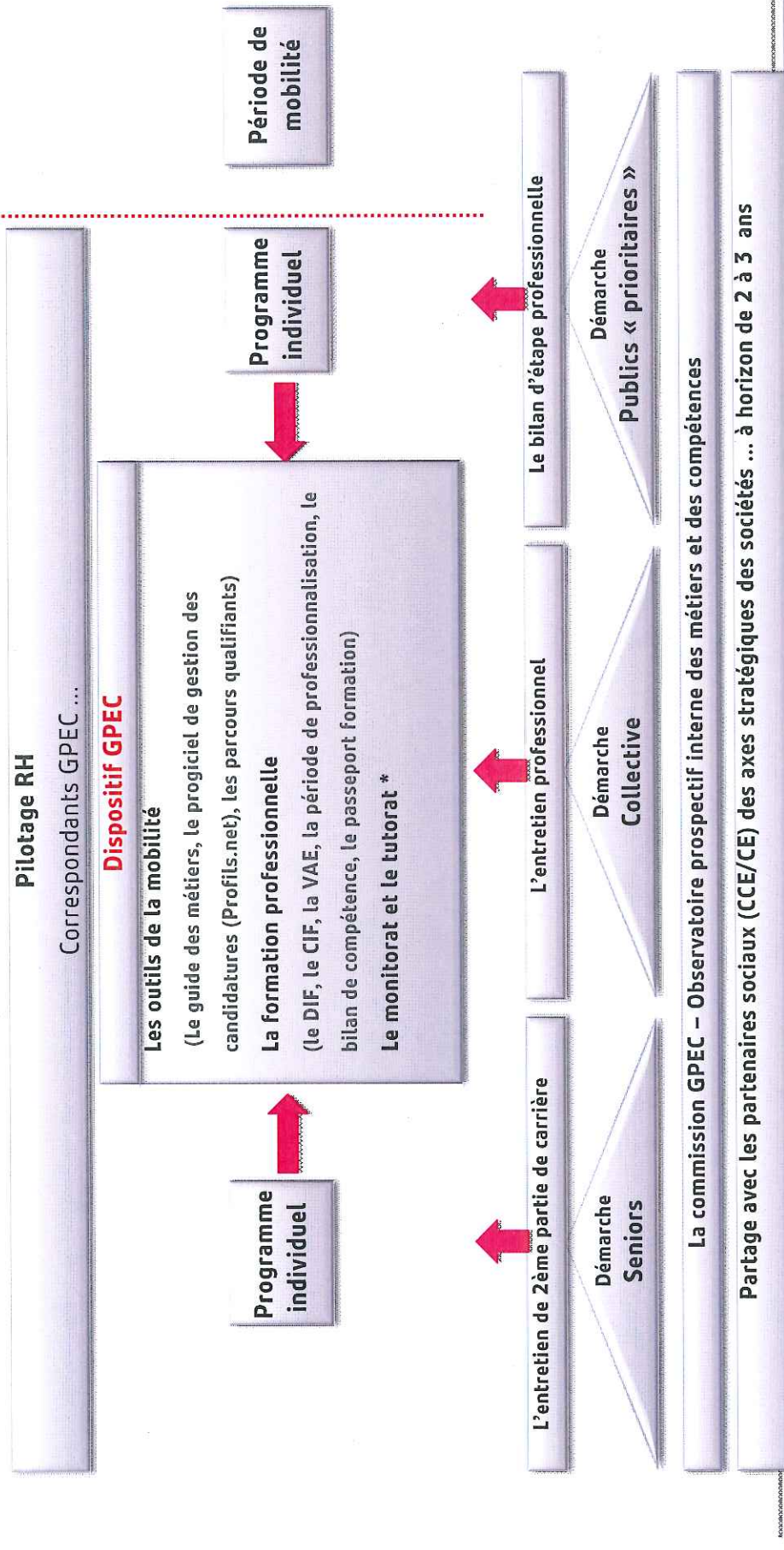
« Accord GPEC »

ANNEXE 1

Mise en œuvre de la démarche GPEC dans la Branche Restauration Collective : Schéma directeur

Mobilité externe

Mobilité interne



* Accès à ces mesures favorisé pour les seniors

Rebo Ann

✓

« RPS »

Prise de mandat (s)

ANNEXE 2

≤ 4 ans
> 10 % et < 50 %
du temps de travail

> 4 ans
< 50 % du temps
de travail

> 4 ans
≥ 50 % du temps
de travail

> 8 ans
< 50 % du temps
de travail

> 8 ans
≥ 50 % du temps
de travail

ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT
AVEC LA HIERARCHIE :
✓ Rappel des droits et devoirs Société/RPS

(I)

ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT
AVEC UN INTERLOCUTEUR RH :
• RRH ou son représentant pour un mandat local
• DRH ou son représentant pour un mandat national
✓ Rappel des droits et devoirs Société/RPS

(II)

AMENAGEMENTS DE POSTE EVENTUELS :

- ✓ Horaires
- ✓ Charges de travail
- ✓ A titre exceptionnel : Nature du poste

(III)

PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION ET DE MAINTIEN DU NIVEAU DE REMUNERATION

RC
B²
Afm

« RPS »

Exercice de mandat(s)

ANNEXE 3

≤ 4 ans
> 10 % et < 50 % du
temps de travail

> 4 ans
< 50 % du temps
de travail

> 4 ans
≥ 50 % du temps
de travail

> 8 ans
< 50 % du temps
de travail

> 8 ans
≥ 50 % du temps
de travail

ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

- Tous les 2 ans avec le hiérarchique
- **Objectif** : vérifier la non discrimination et l'évolution professionnelle et salariale

(I)

OBJECTIFS :

- Préserver l'intérêt de l'emploi
- Garder une activité professionnelle
- Favoriser l'accès aux formations permettant d'entretenir ou de développer leur potentiel professionnel

(II)

REMUNERATION :

Evaluation et augmentation identique aux autres salariés

REMUNERATION :

• Garantie d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations accordées aux salariés exerçant les mêmes fonctions et relevant de la même qualification

Plan de formation pluriannuel personnalisé * :

- Ne pas perdre les acquis professionnels
- Anticiper une reconversion professionnelle éventuelle

Valorisation de l'expérience * :

- Démarche VAE interne pour un diplôme « cœur de métier »
- Démarche individuelle et externalisée pour un autre métier

ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

- Tous les 2 ans avec RRH ou DRH ou leur représentant suivant nature du mandat = local ou national
- idem objectif ci-contre
- **BILAN D'ETAPE*** : tel que prévu par l'article 4.2.1 de l'accord GPEC

Garantie d'une classification au regard du niveau de diplôme et/ou qualification obtenu et du poste susceptible d'être occupé

* A la demande du RPS

« RPS »

Terme de mandat(s)

ANNEXE 4

≤ 4 ans
> 10 % et < 50 %
du temps de travail

> 4 ans
< 50 % du temps
de travail

> 4 ans
≥ 50 % du temps
de travail

> 8 ans
< 50 % du temps
de travail

> 8 ans
≥ 50 % du temps
de travail

(I)

ENTRETIEN D'ORIENTATION OU DE REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

(II)

BILAN DE COMPETENCE * :

- Plan de formation personnalisé
- Repositionnement professionnel

• STAGE DE FORMATION D'AIDE AU REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL *

(III)

PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION :

- Retour à un emploi équivalent avec maintien du niveau de rémunération
- Repositionnement à un poste tenant compte des nouvelles compétences acquises

* A la demande du RPS

PC
4 EB
Ann