

**ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS (GE2P)
AU SEIN DES SOCIETES DE RESTAURATION COLLECTIVE
DU GROUPE ELIOR
(Hors Ansamble)**

JB

Ac *lv*
EB

Am

ENTRE

Les Sociétés Elior Entreprises, ELRES, Arpège et Alsacienne de Restauration, représentées en la personne de **Madame Agnès BUREAU-MIRAT**, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe, et de **Monsieur Bruno FRERY**, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet ;

Ci-après dénommées ensemble « *les Sociétés* » et individuellement « *la Société* »

D'UNE PART,

ET

Les représentants des organisations syndicales représentatives dûment mandatés à cet effet.

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par Monsieur Alain FUSIS

Pour la **CFTC** représentée par Monsieur Christian ANDRADE

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

Pour la **CGT** représentée par Monsieur Alain BOUTINEAUD

Pour **FGTA- FO** représentée par Monsieur Bernard LABI

D'AUTRE PART,

Le texte du présent accord a été préalablement soumis à la consultation et/ou information des Comités Centraux d'Entreprises (ou Comités d'Entreprises) et Comités d'Établissements des Sociétés.

60

EB
AC

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
LES PRINCIPES	7
DISPOSITIONS GENERALES	8
ARTICLE 1- STRATEGIE ET DECLINAISON GE2P	9
1.1 – Information/Consultation sur la stratégie des Sociétés et ses effets prévisibles.....	9
1.2 – Déclinaison Emploi/métier, effectifs, carrière & compétences.....	10
1.2.1 – Les emplois et publics prioritaires.....	10
1.2.2 – Les autres emplois et publics particuliers.....	10
1.2.3 – les parcours carrières et les compétences.....	11
ARTICLE 2- L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA MOBILITE	13
2.1 – Mobilité interne.....	13
2.1.1 – Les « fiches métiers » du Groupe Elior.....	13
2.1.1.1 : Les fiches métiers des "Employés" du Groupe au sein de la Restauration Collective.....	13
2.1.1.2 : Les fiches métiers de la « gestion des talents ».....	14
2.1.2 – Les « Fiches métiers » du secteur d'activité de la Restauration.....	14
2.1.3 – Le progiciel « Elior recrutement ».....	14
2.1.4 – La mobilité professionnelle et/ou géographique au sein du périmètre de la Restauration Collective.....	15
2.1.5 – La mobilité des publics prioritaires.....	16
2.2 – Mobilité externe.....	17
2.2.1 – La mobilité des publics prioritaires.....	17
ARTICLE 3- LES FORMATIONS & COMPETENCES, OUTILS AU SERVICE DE LA GE2P	18
3.1 – Les accès à la formation.....	18
3.1.1 – Le plan de formation et sa pluri-annualité.....	18
3.1.1.1 – Accès à la formation des salariés « séniors ».....	19
3.1.1.2 – Accès à la formation des RPS.....	19
3.1.2 – Le compte personnel de formation (CPF).....	20
3.1.3 – Le congé individuel de formation.....	21
3.2 – Les outils facilitant l'accès à la formation.....	21
3.2.1 – L'orientation des salariés.....	21
3.2.1.1 – Les entretiens professionnels.....	21
3.2.1.2 – Les entretiens spécifiques.....	22
3.2.1.3 – Les bilans d'étape professionnels.....	24
3.2.1.4 – Les bilans de compétences.....	24
3.2.1.5 – Le conseil en évolution professionnelle.....	24
3.2.2 – La sécurisation des parcours professionnels.....	25
3.2.2.1 – Le socle de connaissances et compétences.....	25
3.2.2.2 – L'alternance (apprentissage et professionnalisation).....	25
3.2.2.3 – La période de professionnalisation.....	25
3.2.2.4 – La transmission de savoirs et de compétences.....	26
3.2.3 – La validation des formations.....	27
3.2.3.1 – Les résultats des formations.....	27
3.2.3.2 – La Validation des Acquis de l'Expérience.....	27
3.3 – Les moyens de la formation.....	28
3.3.1 – Le financement de la formation.....	28
3.3.2 – L'organisation des formations.....	28

ARTICLE 4- SUIVI ET COMMUNICATION SUR LA GE2P29
4.1 – Commission de suivi.....29
4.2– Promotion de l'accord GE2P.....31
ARTICLE 5- DISPOSITIONS DIVERSES32
5.1 – Règlement des différends.....32
5.2 – Notification-Dépôt et Publicité.....32

UP

AC G EB

PREAMBULE

Conscientes d'évoluer dans un environnement fortement concurrentiel, les parties ont entendues doter les Sociétés d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels afin de leur permettre, en cohérence avec la conduite de leurs projets stratégiques respectifs et de leurs prévisions d'évolution économique, démographique voire technologique, de disposer des compétences nécessaires et ainsi de tenter de réduire, de manière anticipée, les écarts entre les besoins attendus et les ressources disponibles. Ce dispositif permettant également de répondre aux besoins d'adaptation de leurs organisations et de prévention de leurs conséquences sociales éventuelles.

Coté salariés, les parties ont souhaité permettre à ces derniers d'être de véritables acteurs de leur évolution professionnelle, du développement de leurs compétences et/ou de leur employabilité en leur donnant une bonne visibilité sur les principaux dispositifs d'accompagnement mobilisables (plan de formation, CPF, CIF, VAE, période de professionnalisation ...), des points de repère précis dans la gestion de leurs parcours professionnels (filières, fiches métiers, parcours qualifiants), tout en faisant de l'entretien professionnel une réelle opportunité pour le poste, l'emploi et le devenir des salariés.

Les parties ont entendu également offrir à des salariés particulièrement vulnérables et identifiés comme « publics prioritaires » par la Commission GE2P des dispositifs incitatifs supplémentaires (abondement du CPF, financements complémentaires ...).

Les parties ont enfin souhaité, conforter la transmission des savoirs, « savoir-faire » voire « savoir-faire relationnel » en promouvant le tutorat, favoriser la mobilité professionnelle de l'ensemble des salariés en améliorant la communication sur les postes disponibles dans les Sociétés et en définissant diverses mesures d'accompagnement de cette mobilité.

En clarifiant la procédure d'information des partenaires sociaux sur la stratégie des Sociétés et leur impact prévisible sur les emplois voire les salaires et en définissant les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés « séniors » ainsi que les mesures relatives au déroulement de carrière des représentants syndicaux et des représentants élus du personnel, les parties ont donné à cet accord la complémentarité exigée par le législateur.

Associer les partenaires sociaux au suivi de la mise en œuvre de cet accord, à l'évolution de l'emploi au sein des Sociétés, à l'identification des publics « prioritaires » et des métiers émergents, en développement ou « en tension » ainsi qu'aux mesures d'ajustement qu'il conviendrait préventivement de prendre, tels seront les objectifs fixés à la commission GE2P qui tiendra lieu, parallèlement, d'Observatoire des Métiers.

Enfin, consciente que la réussite de cet accord passera pour les Sociétés par l'information et l'adhésion de l'ensemble de ses acteurs, les parties entendent se doter des moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Les parties conviennent qu'il est de l'intérêt commun des Sociétés et de leurs salariés de réfléchir conjointement aux perspectives d'évolution des métiers et des compétences attendues, puis de se concerter et d'engager le plus en amont possible les actions nécessaires à l'adaptation et au développement des compétences des salariés de manière à favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle tout en sauvegardant voire développant leur motivation nécessaire à la réussite économique de leur société d'appartenance et leur propre employabilité sur le marché du travail.

Le dispositif prévu par le présent accord renforce ainsi la visibilité sur les orientations de la formation professionnelle des Sociétés et les moyens d'accompagnement complémentaires des salariés impactés, pour exemple, par l'évolution du modèle de restauration.

Les parties conviennent enfin, bien que cet accord porte sur le périmètre de la Restauration Collective, que la mise en œuvre et la promotion de ce dispositif contribueront efficacement tant au respect, par le Groupe Elios, de ses engagements en matière de « responsabilité sociétale » déjà jalonnés par la signature de diverses chartes au niveau national (apprentissage, diversité, égalité des chances pour l'éducation) qu'à la déclinaison de ses valeurs à savoir :

- La passion du service
- Le goût de la performance
- L'esprit d'initiative
- Le respect des engagements



Handwritten initials and signature in the bottom right corner, including a signature above the letters 'M', 'EB', and 'AC'.

LES PRINCIPES

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-15 du Code du Travail, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation et à la démocratie sociale visant à négocier, au sein d'un groupe ou d'une entreprise employant au moins 300 salariés, un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels et des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, négociation à articuler avec celle portant sur les conditions de retour dans l'emploi des salariés visés par l'accord intergénérationnel du 4 décembre 2013 et de leur accès à la formation professionnelle (article L. 2242-19) ainsi qu'avec celle sur le déroulement de carrière et l'exercice des fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales (article L. 2242-20).

Conformément aux lois du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et du 5 mars 2014 portant réforme de l'emploi, de la formation et de la démocratie sociale, le présent accord est le fruit d'une négociation portant sur :

- La mise en place d'un dispositif de GE2P et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées
- Le cas échéant, les conditions de la mobilité interne
- Les grandes orientations générales à trois ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation
- Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur les métiers, emploi et compétences.
- Les mesures permettant de valoriser les parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical à la lumière des dispositions actées dans la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et dont l'accord de 2012 a contribué à poser les bases.

Dans le cadre de la renégociation de l'accord GPEC du 4 avril 2012, les Sociétés ont envisagé de poursuivre leur démarche actuelle en l'améliorant.

Ainsi, après un premier cycle de trois ans, qui a permis la réalisation de nombreux engagements issus de la signature de l'accord précité, les enjeux de cette nouvelle négociation vise à :

- Pérenniser les dispositifs GE2P efficaces déjà mis en œuvre
- Adapter l'approche emploi, formation & compétences de la démarche GE2P aux évolutions de la législation
- Envisager des méthodes novatrices d'amélioration du prévisionnel « emplois et compétences dans l'entreprise »

Donner du sens à la démarche GE2P est également l'un des enjeux visé par cette renégociation, laquelle passe par une réécriture du sommaire en lien avec une nouvelle logique « architecturale » destinée à faciliter la communication sur ce que représente la GE2P dans les Sociétés.

GB

Alu
GB
EB AC

DISPOSITIONS GENERALES

- **Champ d'application**

Les parties conviennent que le présent accord s'applique aux sociétés suivantes :

- Elior Entreprises
- ELRES
- Arpège
- Alsacienne de Restauration

à l'exception de leurs filiales.

- **Date d'effet, Durée, et Révision**

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de sa signature pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'une renégociation à l'issue d'une période de trois ans ou à l'issue d'une période plus longue, conformément à la législation qui pourrait être adoptée en la matière.

Préalablement à cette renégociation, les parties signataires se réuniront pour procéder à une évaluation des modalités de mise en œuvre du présent accord à partir notamment du bilan réalisé.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres signataires et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-12 du Code du travail.

ARTICLE 1 - STRATEGIE ET DECLINAISON GE2P

La gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels vise à décliner une démarche de prévision :

- des effets de la stratégie d'entreprise sur les effectifs et sur les métiers et la façon dont on emploie ces métiers dans l'entreprise ;
- des impacts en termes de potentiel de carrières et d'acquisition de compétences.

A ce titre, les parties signataires ont souhaité par le présent accord, poursuivre et affiner la mise en œuvre d'une organisation favorisant cette démarche notamment en précisant l'information/consultation des partenaires sociaux sur la stratégie et ses effets prévisibles et en encadrant ses impacts.

1.1 – Information/Consultation sur la stratégie des Sociétés et ses effets prévisibles

Dans un souci de sensibilisation, de partage des informations et de concertation avec les partenaires sociaux, les parties conviennent que le Comité Central ou Comité d'Entreprise de chaque Société sera informé et consulté chaque année.

Cette information sur la stratégie de la Société à « horizon de 2 voire 3 ans » et ses effets prévisibles portera notamment sur:

- les principaux axes stratégiques de la Société
- l'évolution des effectifs de la Société par catégorie d'emploi, sexe, nature des contrats de travail mais également sur l'évolution de sa pyramide des âges
- les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée
- l'évolution des compétences et des métiers au sein de la Société
- le positionnement de la Société sur ses marchés en termes, par exemple, de concurrence, de croissance ou décroissance prévisible de ses diverses activités voire d'émergence de nouveaux marchés
- les évolutions législatives, économiques voire technologiques projetées
- les travaux et observations éventuelles de la commission GE2P

Le tout avec l'objectif de mettre en perspective les effets prévisibles de ces diverses données tant économiques, stratégiques que sociales en termes d'évolution des activités, d'emploi, de métiers, de compétences, d'organisation voire, le cas échéant, de politique salariale.

Lors de cette consultation, si les orientations stratégiques des Sociétés ont un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences de leurs entreprises sous-traitantes, les parties signataires conviennent que les Sociétés concernées définiront et présenteront également lors de cette consultation les conditions dans lesquelles lesdites entreprises seront informées.

Les informations ainsi communiquées, seront disponibles dans la « Base de Données Économiques et Sociales » de chaque Société.

La commission de suivi GE2P en recevra annuellement une copie.

Soucieuses toutefois de respecter l'équilibre entre partage des informations nécessaire à une bonne compréhension des enjeux stratégiques des Sociétés et protection des intérêts de ces dernières, donc de leurs salariés, les parties rappellent que les informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le Président du CCE/CE ou son représentant ne doivent pas faire l'objet d'une divulgation et que les membres de ces instances et les représentants syndicaux auprès de ces instances sont tenus à une obligation de discrétion y compris vis-à-vis de leurs mandants.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "AC", "EB", and "AC".

1.2 – Déclinaison emploi/métier, effectifs, carrière & compétences

1.2.1 – Les emplois et publics prioritaires

Les parties ont convenu que la commission GE2P mise en place à l'article 4 du présent accord, identifiera, dans son rôle d'Observatoire des Métiers et des Compétences, les publics dits « prioritaires » éligibles à des mesures spécifiques.

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.

1.2.2 – Les autres emplois et publics particuliers

1.2.2.1 : Les salariés impactés par des changements liés pour exemple, à l'évolution de modèles de restauration.

Les parties ont également souhaité par le présent accord anticiper les conséquences sociales liées aux éventuelles évolutions structurelles particulièrement importantes impactant certains emplois.

Elles rappellent en ce sens que les organisations et les métiers peuvent être amenés à évoluer au sein des Sociétés.

Pour anticiper et répondre aux besoins d'adaptation des organisations, mais également prévenir leurs conséquences pour les salariés, tant au titre des éventuels redéploiements que des changements de métier, il est convenu que les salariés impactés et repérés à ce titre, explicitement, lors de la communication sur la stratégie d'entreprise précisée au 1.1 du présent accord, seront bénéficiaires de dispositifs de mobilité et d'accompagnement particuliers.

C'est ainsi qu'à l'instar des évolutions intervenues dernièrement dans le marché hospitalier, les parties signataires ont entendu définir, si besoin était, des mesures additionnelles à celles octroyées aux publics prioritaires, propres à assurer le repositionnement des salariés impactés par ces évolutions des modèles de restauration. (Cf. Mesures additionnelles en annexe 1)

1.2.2.2 : Les salariés « séniors »

Il s'agit des salariés visés à l'article 2 de l'accord intergénérationnel du 4 décembre 2013 applicable aux Sociétés soit :

- les salariés en poste d'au moins 57 ans (pour le maintien dans l'emploi) ;
- les salariés âgés de 55 ans au moment de l'embauche
- les salariés âgés de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé

1.2.2.3 : Les représentants du personnel et syndicaux (RPS)

Les parties entendent, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi portant rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008, renforcée par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, définir les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et prendre en compte l'expérience et les compétences acquises 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 de non discrimination et d'égalité de traitement. 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 carrière des RPS voire à permettre la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale.

a) 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 à 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.

b) 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.

1.2.3 - Les parcours carrières et les compétences

Afin de permettre l'évolution de carrières et le développement de compétences de tous les salariés et plus spécifiquement des publics prioritaires définis par la commission de suivi GE2P, les parties signataires s'appuient sur des accompagnements à la mobilité et l'accès à la formation.

La commission de suivi GE2P définit, en lien avec les publics prioritaires repérés, les parcours carrières et les compétences nécessaires à l'accompagnement de ces derniers.

Alm
EB
AC

Plus spécifiquement, 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 en fonction du temps passé pour l'exercice de leurs mandats lequel 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.

Cette ancienneté 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.

Concernant 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, OPCA, CRPEFP...).

L'évolution salariale des RPS dont le volume horaire consacré à l'exercice d'un mandat est inférieur ou égale à 30 % du temps travail annuel contractuel, est déterminée par la hiérarchie sur la base de leur prestation professionnelle selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise.

Pour les autres (dont le volume d'heures de délégation sur l'année dépasse 30% de leur durée de travail), 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 et que le volume horaire consacré est égal ou supérieur à 50% du temps de travail, 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.

60

AM
/4
EB
AC

ARTICLE 2- L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA MOBILITE

Pour favoriser la mise en œuvre de la GE2P, l'accompagnement des salariés se concrétise notamment par la mise en œuvre d'un appui à la mobilité tant professionnelle que géographique, en interne tout comme en externe. A ce titre, les parties signataires du présent accord ont souhaité aller plus en avant que la législation en vigueur dans l'accès à la mobilité et ses modalités de mise en œuvre.

2.1 – Mobilité interne

La diversité du Groupe de par ses implantations géographiques tout comme la diversité de ses activités et de ses métiers permet aux salariés d'envisager de réelles possibilités de mobilité professionnelle.

Cette mobilité peut-être horizontale (changement d'emploi au sein d'une même ou d'une autre filiale professionnelle) ou verticale donc promotionnelle. Cette mobilité, au sein du périmètre du présent accord, peut s'accompagner d'une mobilité géographique.

La mobilité professionnelle est à même d'apporter des réponses tant aux besoins d'évolution des organisations des sociétés qu'aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés et donc de faciliter les évolutions de carrière et de développement des compétences.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir la mobilité comme un facteur de promotion sociale.

Elles rappellent que la mobilité est basée sur le volontariat. En tout état de cause et dans le but de couvrir l'ensemble des situations de mobilité, elle devra faire l'objet d'une acceptation formelle par le salarié.

Les parties conviennent toutefois que le présent accord ne saurait remettre en cause les clauses contractuelles particulières relatives à la mobilité professionnelle.

Aussi, conscientes que la mobilité interne est, un des facteurs de réussite d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels les parties conviennent, à compétences équivalentes, de favoriser la mobilité interne à un recrutement externe et de promouvoir cette mobilité en définissant des mesures spécifiques aux sociétés et en s'appuyant sur des outils existants au sein du Groupe (progiciel « Elior recrutement »)

2.1.1 – Les « fiches métiers » du Groupe Elior

2.1.1.1 : Les fiches métiers des « Employés » du Groupe au sein de la Restauration Collective

Il existe au sein du Groupe un référentiel des métiers opérationnels, accessible notamment via le portail Intranet.

Il est actuellement composé de 23 fiches métiers synthétiques, établi en référence aux emplois repères de la Branche de la Restauration Collective, issus de l'avenant n°47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et des salaires.

Ainsi, chaque fiche métier détaille :

- Sous quelles appellations il peut apparaître
- Les missions/activités principales du métier,
- Les connaissances et les capacités requises pour le métier.

GD

le
AC
ES

Ces fiches permettent à chaque salarié d'identifier les principaux métiers existant au sein de l'activité de la restauration collective ainsi que les compétences associées.

Principalement axé sur les emplois de statut « Employé » de la Restauration collective, ces métiers sont représentés sur une cartographie des emplois repères (Cf. Annexe 2). Cette cartographie permet de visualiser les parcours d'évolution, en matérialisant les passerelles entre les différents emplois repères, les parcours certifiants ou diplômants (types CQP et Titres) pour évoluer entre les différents emplois repères.

Elle aide en effet, les salariés :

- à se représenter un schéma d'évolution et par conséquent être acteurs de leur mobilité et de leur développement professionnel en connaissant les parcours possibles ;
- à imaginer un changement de filière ;
- à se positionner en termes de niveau par rapport aux autres emplois.

Les fiches sont accessibles via le portail Intranet à l'adresse suivante :

« <http://intranet.elior.net/group/intranet/gestion-des-talents> » (dans la rubrique Employé)

2.1.1.2 : Les fiches métiers de la « gestion des talents »

Ces dernières concernent principalement les métiers de l'encadrement (les cadres et environ 2/3 des agents de maîtrise du Groupe).

Ce travail de cartographie des fonctions repères entrepris au niveau du Groupe représente de façon organisée les principales fonctions de management et d'expertises du Groupe.

Il a ainsi permis d'identifier 112 fonctions repères répertoriés en 10 filières métiers et en 3 catégories : Managers, Sénior Managers et Exécutives.
(Cf. Cartographie en Annexe 3)

Les fiches sont accessibles via le portail Intranet à l'adresse suivante :

« <http://talent-intranet.elior.net/talent/index.html> »

2.1.2 – Les « Fiches métiers » du secteur d'activité de la Restauration

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes a pour mission d'étudier les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications des branches professionnelles qui composent le secteur.

Il a notamment créé des « fiches métiers » pour le secteur d'activité de la Restauration tant traditionnelle, commerciale que collective.

Ces fiches regroupent des informations sur les activités et compétences principales inhérentes à ces métiers, ainsi que sur les perspectives d'évolution professionnelle au sein du secteur d'activité de la Restauration.

2.1.3 – Le progiciel « Elior recrutement »

Tout salarié dont le désir de mobilité professionnelle et/ou géographique exprimé au cours de l'entretien professionnel visé à l'article 3.2.1.1 aura été validé par la Société/la ligne hiérarchique sera réputé en « parcours de mobilité ».

Ce parcours s'appuiera sur les dispositifs suivants. Accessible via le portail Intranet, le progiciel « Elior recrutement » permettra de :

a) **Consulter les offres d'emploi internes** via une liste des postes ouverts au recrutement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

L'offre mentionnera notamment la localisation du nouvel emploi, la qualification requise, le descriptif du poste.

Cette liste contiendra également le nom et les coordonnées du responsable de l'offre, permettant ainsi aux salariés intéressés d'obtenir davantage d'informations sur le poste à pourvoir.

b) **Se positionner** en créant un dossier complet (CV, lettre de motivation, dossier de mobilité) ; Ainsi et aux yeux du recruteur le candidat interne est plus facilement identifiable grâce à un code couleur spécifique. Cela permet donc aux recruteurs d'apporter une attention spéciale à toute candidature interne.

c) **Postuler et gérer son dossier en toute autonomie** ce qui n'exclut pas d'en informer son responsable hiérarchique

Après étude de la candidature du postulant par le responsable de l'offre concernée, une réponse lui sera transmise dans les meilleurs délais. Le salarié sera informé des motifs pour lesquels sa candidature n'aura pas été retenue.

Concernant le salarié n'ayant pas accès directement à un ordinateur sur son lieu de travail, il pourra bien entendu s'adresser au Responsable Opérationnel ou RRH de son périmètre en lui demandant de lui créer un dossier. L'opération effectuée, ses codes d'accès lui seront envoyés directement à l'adresse email par lui indiquée. Il pourra ainsi, comme les autres salariés, gérer en toute autonomie son dossier.

Parallèlement, un affichage des postes vacants au sein du périmètre de la Restauration Collective sera mis en place dans des endroits dédiés.

2.1.4- 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 réintègrera 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.

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

Handwritten signatures and initials:
AC
EB
AC

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 2015 : 1 440,20 Euros, majorés de 120 Euros par enfant à charge dans la limite de 1 800,20 Euros)

Par ailleurs, lorsque la situation exigera un repositionnement professionnel du salarié relevant de la catégorie dite « salarié seniors » (article 1.2.2.2) 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.

2.1.5- La mobilité des publics prioritaires

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 2.1.4 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.

2.2 – Mobilité externe

2.2.1 – La mobilité des publics prioritaires

Si un salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » et ayant au moins 12 mois d'ancienneté au sein des Sociétés souhaite découvrir un emploi dans une autre société n'appartenant pas au Groupe Elios, 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.

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, la durée de la période de mobilité et le délai dans lequel le salarié informera par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. 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.

Le salarié bénéficiera par ailleurs, à son retour, d'un entretien professionnel.

La Société communiquera au CCE et/ou CE la liste des salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité externe avec l'indication de la suite donnée.

Cette information sera transmise annuellement à la commission de suivi GE2P.

✓

AL
h EG
AC

ARTICLE 3- LES FORMATIONS & COMPETENCES, OUTILS AU SERVICE DE LA GE2P

Afin de faire de l'évolution des emplois et parcours professionnels, une réussite commune dans l'entreprise, tant pour les salariés que pour l'employeur, les parties signataires développent, en priorité pour les emplois et publics spécifiquement impactés par la GE2P, mais également pour tous salariés, un accès renforcé à la formation et plus généralement à l'acquisition de compétences. A ce titre, l'ensemble des accès, outils, moyens et acteurs de la formation et des compétences sont précisés au travers du présent accord et portés par les acteurs de l'entreprise.

3.1 – Les accès à la formation

La législation en vigueur instaure en entreprise, 3 modes d'accès à la formation que sont :

- le plan de formation
- le compte personnel de formation
- le congé individuel de formation

3.1.1 – Le plan de formation et sa pluri-annualité

La formation, en ce qu'elle permet à chaque salarié de s'adapter, de compléter, de développer ses connaissances, ses compétences et son employabilité est un élément clef de la GE2P donc de sécurisation des parcours professionnels.

Les parties considèrent, que pour répondre à ces nombreux challenges, la formation professionnelle doit être considérée non comme une dépense mais comme un investissement et que les plans de formation soumis aux instances compétentes (commissions formation, CCE, CE) devront, dans les Sociétés, être élaborés en se référant aux préconisations émises par la commission GE2P, notamment aux catégories de salariés considérées comme « prioritaires ».

Les orientations générales de la formation professionnelle définies dans le présent accord constituent des leviers majeurs d'adaptation et de développement des compétences des salariés ; elles résultent des axes stratégiques de chaque Société et devront, pour rester en cohérence avec la démarche GE2P, servir de « fil conducteur », aux notes d'orientations générales annuelles présentées par les Sociétés à leur commission formation, leur CCE et/ou CE.

Au titre des 3 premières années d'application du présent accord, les orientations retenues sont les suivantes :

- Développer l'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés, notamment les personnes les moins qualifiées, ou ayant le moins accès à la formation,
- Développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en permettant notamment aux femmes d'accéder à des formations préparant ou permettant une évolution professionnelle,
- Renforcer les formations contribuant à la protection de la santé et à la sécurité des salariés dans les Sociétés,
- Développer les parcours d'évolution, en s'appuyant notamment sur les CQP existants ou à venir, pour favoriser les progressions de carrières dans une ou plusieurs filières métiers,
- Co-articuler les dispositifs de formation (Plan, Période de professionnalisation, Compte personnel de formation, Congé individuel de formation) pour rendre les salariés co-auteur de leur parcours de formation,
- Développer le recours aux Contrats de professionnalisation, notamment pour les CQP de Branche,
- Pérenniser les dispositifs de tutorat/maître d'apprentissage/monitorat dans le cadre d'une politique de développement de l'alternance,
- Renforcer les collaborateurs en développant le socle des connaissances et de compétences,
- Pérenniser la professionnalisation des collaborateurs.

6

AM
LH
EB
AC

A l'issue de ces 3 premières années, la commission de suivi GE2P se verra proposer une nouvelle note d'orientation générale pour les 3 années suivantes.

Afin de simplifier la mise en œuvre et le suivi des plans de formation au sein des Sociétés, et de pouvoir se « caler » utilement avec l'exercice fiscal, les parties signataires décident, en application de la législation actuelle, de séquencer le calendrier de présentation et/ou d'information/consultation des CCE et/ou CE des Sociétés sur les orientations générales, les bilans formation et les plans de formation de la manière suivante :

- le 31 mars au plus tard, la première consultation relative aux orientations générales de l'année fiscale à venir;
- le 30 juin au plus tard, la deuxième consultation relative au plan de formation de l'année fiscale précédente et de l'année fiscale en cours ;
- le 30 septembre au plus tard, la troisième consultation relative au projet de plan de formation pour l'année fiscale à venir.

Dans les sociétés à établissements multiples, le plan de formation est élaboré au niveau de l'entreprise puis mis en œuvre par les établissements. Il devra ainsi faire l'objet d'une information/consultation préalable du CCE.

L'ensemble de ces dispositions sont entendues en l'état actuel des textes et pourraient, en cas d'évolution de la législation, faire l'objet des adaptations rendues nécessaires et ce notamment en ce qui concerne le regroupement des thèmes d'information-consultation.

3.1.1.1 – Accès à la formation des salariés « séniors »

En référence à l'accord intergénérationnel du 4 décembre 2013, une attention particulière devra être portée à l'adéquation des compétences des salariés « séniors » et à leur adaptation éventuelle. Les Directions des sociétés s'engageront donc à ce que ces salariés aient accès, au même titre que les autres, à l'ensemble des formations et parcours qualifiants proposés.

3.1.1.2 – Accès à la formation des RPS

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 GE2P dans les mêmes conditions que les autres salariés.

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 30 % du volume horaire contractuel annuel, le RPS pourra bénéficier :

- d'un plan de formation pluriannuel personnalisé (au cours du mandat),
- d'une valorisation de l'expérience syndicale (au terme du mandat).

✓ Plan de formation pluriannuel 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 3.2.3.1 de l'accord GE2P.

3.1.2 – Le compte personnel de formation (CPF)

Créé le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF est un droit attaché à la personne durant toute sa vie professionnelle.

Il permet au salarié de suivre :

- une action de formation prévue sur l'une des listes d'éligibilité accessible sur le site « www.moncompteformation.gouv.fr » ;
- une formation permettant d'acquérir le « socle de connaissance et de compétences » ;
- une formation visant l'accompagnement à la VAE

Il a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Les parties signataires entendent faire du CPF un réel outil au service du salarié pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

A ce titre, les Sociétés élaborent chaque année une politique propre à la mise en œuvre du CPF dans l'entreprise. Elles peuvent en outre décider en accord avec leurs partenaires sociaux d'internaliser la gestion du CPF et ce afin tant de favoriser son réel développement que son utilisation au profit de leurs salariés. A cet effet, un accord devra nécessairement être conclu au niveau de chaque Société.

Dans le cadre de ces futurs accords, les parties signataires ont souhaité encourager les Sociétés à abonder les heures portées aux compteurs des salariés, lorsque celles-ci ne sont pas en nombre suffisant pour répondre à une demande de formation relevant d'un intérêt commun entre le salarié et l'employeur. Ces abondements seront portés à l'information des comités d'entreprise, et le cas échéant des commissions formation, lors de la réunion sur le bilan formation.

Indépendamment des éventuels accords conclus par les Sociétés, les parties décident que les salariés identifiés comme « publics prioritaires » par la commission GE2P bénéficieront, pendant la période où ils relèveront de cette catégorie, d'un abondement spécifique au moment de l'utilisation de leurs comptes d'un minimum de 50% du nombre d'heures mobilisées.

6/10

AM
EB
AC

3.1.3 – Le congé individuel de formation

Le Congé Individuel de Formation (CIF) est une autorisation d'absence pour entamer une formation de longue durée et concrétiser un projet professionnel ou personnel.

Il a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix indépendamment, sous réserve de la validation de la commission FONGECIF. Celles-ci peuvent même être totalement déconnectées du contexte de son métier, et donc indépendante de sa participation aux stages de formation compris, le cas échéant, dans le plan de formation de sa société d'appartenance.

Les parties conviennent que ce dispositif est une excellente opportunité pour un salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Pour bénéficier de ce type de congé le salarié, qui justifie des conditions d'ancienneté minimales requises, devra adresser une demande à son employeur et une demande de prise en charge à l'organisme paritaire agréé des sociétés soit, en règle générale le FONGECIF de sa région.

Afin de l'accompagner dans sa démarche (conseil sur la manière de formaliser sa demande auprès du FONGECIF,...) le salarié pourra, à sa demande, bénéficier de l'aide d'un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines de sa Société.

L'accord et le niveau de prise en charge de l'organisme paritaire dépendent des priorités et des critères qu'il s'est fixé. Une demande qui aurait été refusée par l'organisme paritaire pourra faire l'objet d'un réexamen.

3.2 – Les outils facilitant l'accès à la formation

3.2.1 – L'orientation des salariés

3.2.1.1 – Les entretiens professionnels

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Il est rappelé que l'entretien professionnel est un lieu d'échange entre le salarié et le représentant de l'employeur, qui vise pour le salarié à identifier les perspectives professionnelles en termes notamment d'emploi et de qualification, et pour l'entreprise d'envisager avec le salariés les possibilités de progression professionnelle et de mobilité.

Les Sociétés s'assureront que l'Encadrement concerné dispose de tous les éléments nécessaires à la conduite des entretiens qui se dérouleront dans le cadre d'une procédure interne et d'un document formalisés.

Distinct de l'évaluation du travail, l'entretien professionnel pourra toutefois s'organiser dans la continuité d'un éventuel entretien de développement. Chaque salarié a le devoir d'assister à cet entretien et de formaliser ainsi sa présence. L'employeur a pour sa part l'obligation d'identifier les perspectives professionnelles et les moyens pour le salarié d'aboutir à la réalisation de son projet.

Conformément aux dispositions légales, le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'un entretien professionnel au retour de certaines absences.

AM
EB
AC

En tout état de cause, chaque salarié devra bénéficier d'un entretien professionnel au moins tous les 2 ans et, conformément à la législation en vigueur, d'un bilan tous les 6 ans des entretiens, actions de formation, certification et progressions professionnelles ou salariales intervenus pendant cette période.

3.2.1.2 – Les entretiens spécifiques

3.2.1.2.1- Les entretiens des RPS

A chaque étape de l'exercice de son mandat, le RPS bénéficiera d'entretiens (prise et de fin de mandat, entretien 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.

✓ **Prise de mandat(s)** (cf. Annexe 4)

Cet entretien, qui reste à l'initiative du RPS, interviendra dans les 3 mois suivant la prise de mandat. Le RPS pourra se faire accompagner pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

- **Les salariés détenteurs de mandat(s) dont le volume d'heures consacré à l'exercice du ou des mandat(s) est supérieur à 10 % et < 50 % de la durée du temps de travail annuel**

Leur entretien sera effectué avec leur(s) responsable(s) hiérarchique(s).

- **Les salariés détenteurs de mandat(s) dont le volume d'heures consacré à l'exercice du ou des mandat(s) est > ou = 50 % de la durée du temps de travail annuel**

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.

Lors de cet entretien seront rappelés les droits et devoirs réciproques des partenaires sociaux et de la Société quant à l'exercice des mandats.

L'entretien aura pour objectif de tracer les perspectives professionnelles des intéressés à court et moyen terme.

Afin de concilier au mieux l'exercice du ou des mandats et l'activité professionnelle, et lorsque cela s'avèrera nécessaire, le RPS et sa hiérarchie seront 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.

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.

GA

AC EB
/4

✓ **Exercice de mandat(s)** (cf. Annexe 5)

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.

✓ **Terme de mandat(s)** (cf. Annexe 6)

Dès lors que le RPS consacrera au moins 30% de la durée de son temps travail contractuel à l'exercice d'un mandat, il pourra 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.

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 3.2.1.4 de l'accord GE2P, 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.

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.

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 GE2P de sa société.

Handwritten signatures and initials: "AC", "EB", "AC".

3.2.1.3 – Les bilans d'étape professionnels

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, lequel devra expressément l'accepter.

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 professionnel se substituera, l'année de sa réalisation et l'année suivante, à l'entretien professionnel prévu à l'article 3.2.1.1 ci-avant du présent accord.

Enfin, les Sociétés garantissent l'utilisation de ce bilan dans le strict cadre du présent dispositif de GE2P.

3.2.1.4 – Les bilans de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif ayant pour but de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être proposé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique qui, actuellement, est d'une durée maximale de 24 heures de temps de travail consécutives ou non, pouvant prendre la forme de plusieurs demi-journées d'absences réparties dans le mois.

La prise en charge financière d'une démarche de « bilan de compétences » est normalement assurée par les organismes paritaires agréés au titre d'un congé individuel de formation.

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 une limite de 1000 € par salarié concerné.

3.2.1.5 – Le conseil en évolution professionnelle

Le salarié pourra bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) tout au long de sa vie professionnelle.

Ce service est mis en place dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il est ainsi assuré par le Pôle Emploi, les OPACIF, les missions locales (pour les jeunes), l'Apec, les organismes du réseau CAP Emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Son objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

A l'issue, s'il y a lieu, il peut être élaboré et formalisé un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...)

60

Am

AC
EB
AC

3.2.2 – La sécurisation des parcours professionnels

3.2.2.1 – Le socle de connaissances et compétences

L'acquisition des savoirs de base représente un enjeu important au sein du groupe, afin de favoriser la progression professionnelle de chaque salarié tout au long de leur vie professionnelle.

A cet effet, les sociétés du groupe envisagent de promouvoir l'accès aux formations relevant du socle, en lien avec les spécificités de leur secteur d'activité et les besoins des métiers des salariés. Ainsi, les demandes des salariés souhaitant acquérir les éléments du socle de connaissances et compétences seront prioritaires au titre de l'ensemble des dispositifs que sont les CPF, le plan de formation, mais également tout dispositif complémentaire proposé notamment par l'OPCA.

3.2.2.2 – L'alternance (apprentissage et professionnalisation)

Dans un souci de participer activement à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires encouragent le recours au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent pérenniser l'emploi des jeunes.

En ce sens, elles rappellent leur attachement aux mesures prises dans le cadre de l'accord intergénérationnel du 4 décembre 2013.

3.2.2.3 – La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet, par la personnalisation des parcours de formation, tant le maintien dans l'emploi de certains salariés en Contrat à Durée Indéterminée ou en CDD dans le cadre de contrat unique d'insertion (CUI) que l'évolution professionnelle de ces derniers. Cette période a également pour objectif l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification de qualification professionnelle type le CQP de Chef Gérant, d'Assistant d'Exploitation et d'Employé Qualifié de Restauration, les Titres Professionnels d'Agent de Restauration et de Cuisinier (qualifications professionnelles reconnue par la CPNE-IH) voire d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivité.

Les parties signataires considèrent, que ce dispositif est un élément moteur d'accompagnement du parcours professionnel des salariés et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle. Elles considèrent, par ailleurs, que ce dispositif permet également de répondre aux évolutions prévisibles des emplois et des organisations ainsi qu'aux besoins de compétences liés au turn-over des Sociétés.

Afin de favoriser les salariés souhaitant disposer d'une certification ou d'une qualification, lorsque celle-ci fait l'objet d'une mobilisation du CPF acceptée par l'employeur, ce dernier met tout œuvre pour favoriser le complément éventuel nécessaire au suivi de la formation, notamment en effectuant les démarches auprès de l'OPCA au titre de la période de professionnalisation..

Il existe déjà de nombreux parcours qualifiants au sein du Groupe Elixor (Chef gérant, Chef de cuisine, Responsable des préparations froides, Caissière, Agent de restauration, Assistant d'exploitation ...) dont certains sont diplômants.

Conscientes toutefois que des disparités de mise en œuvre et de suivi de ces parcours subsistent entre les Sociétés (processus d'identification des candidats, mode de traitement après le parcours ...) les parties conviennent des points suivants :

- de la nécessité de renforcer les moyens d'information au travers d'une communication individualisée auprès des salariés ;
- d'identifier ces publics par le biais des différents dispositifs existants ou à mettre en place tels que les entretiens professionnels, les bilans d'étape professionnel, les entretiens de développement, ainsi éventuellement qu'à l'occasion des revues de talents.
- que le coût pédagogique et les frais annexes associés (transport, restauration, hébergement) exposés dans le cadre du parcours qualifiant ainsi que la rémunération seront à la charge de la Société dès lors qu'elle est à l'initiative du parcours dans le cadre du plan de formation.
- de valoriser les efforts entrepris et les nouvelles connaissances acquises en faisant bénéficier chaque salarié ayant obtenu un titre ou un diplôme par le biais d'un parcours qualifiant d'une évolution professionnelle et ce, en fonction des postes disponibles et des souhaits de mobilité, dans l'année suivant l'obtention du diplôme ou du titre.

Elles conviennent également, au sein de la commission GE2P, de réfléchir à la nécessité de mettre en place de nouveaux parcours qualifiants au sein de la Branche de la Restauration Collective du Groupe et d'échanger annuellement sur les orientations et les objectifs chiffrés que compte se fixer le Groupe pour l'année suivante.

3.2.2.4 – La transmission de savoirs et de compétences

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

Les parties ont souhaité par cet accord confirmer l'intérêt qu'elles portent à ces missions/rôles, nécessaire à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière générale, au développement des compétences au sein des Sociétés.

✓ **Le monitorat**

Il est rappelé que 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 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 des salariés « séniors ».

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