UES éram

Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

PREAMBULE

Créée en 1927, l'enseigne "ERAM" est présente en centre-ville, dans les galeries marchandes et les centres commerciaux.

Enseigne populaire et familiale, ses concurrents "*historiques*" sont "BATA" et "ANDRE".

Au-delà de ceux-ci, ce sont principalement les enseignes spécialisées de périphérie, également présentes sur son marché, qui constituent la concurrence essentielle.

Dans ce contexte très concurrentiel, ERAM a engagé depuis plusieurs années un travail important de repositionnement.

Dans ce cadre, des changements sont intervenus :

- de nouvelles équipes (direction, achats, communication, etc.),
- des collections resserrées, de plus en plus mode, pour rajeunir l'image de l'enseigne,
- de nouvelles méthodes et outils de travail,
- un programme de transformation des magasins et de déploiement d'un nouveau concept
- une nouvelle organisation commerciale du réseau afin de créer davantage de proximité avec les équipes.
- Des actions de communication importantes
- La création d'un site marchand (E Shop)

L'enjeu de ces évolutions est qu'ERAM redevienne le leader français du marché de la chaussure. Eram doit offrir des produits mode, à prix accessibles ainsi qu'un niveau de services et de conseil qui soit en phase avec son nouveau positionnement.

Les chaînes ERAM, ERAM STOCK, JORCEL et STAGGY comptaient, au 30 Septembre 2012, 346 magasins en FRANCE.

Ces dernières années, certains magasins ont été cédés, d'autres ont fermé. En effet, dans certaines villes moyennes, le centre ville s'est vidé de ses commerces d'équipement de la personne au profit de la périphérie. ERAM cherche donc notamment à se repositionner dans des zones de Retail Park situées en Périphérie.

N.G JS DG

Des transformations et des ouvertures de magasins ont également eu lieu, mais le déploiement de la nouvelle identité "ERAM" reste la priorité.

Au 30 Septembre 2012, l'effectif de l'UES ERAM était de 1 238 salariés, se répartissant comme suit :

- 860 employés,
- 205 agents de maîtrise,
- 173 cadres.

Les métiers existants dans les magasins, qui ont peu évolué au fil des années, sont aujourd'hui les suivants :

- gérant-directeur,
- vendeur-responsable,
- directeur de magasin "junior",
- adjoint,
- conseillère de vente,
- employé de rayon.

L'entreprise a accompagné les changements intervenus ces dernières années, notamment en mettant en place des actions de formations :

- ✓ Management de proximité pour les responsables de magasins
- ✓ « Les Incontournables de la vente »
- ✓ « Vente additionnelle »
- ✓ Formation « Edim »
- ✓ Mise en place du programme de formation « Elixir Vitae »

Par ailleurs, l'entreprise a toujours privilégié, et de façon considérable, la promotion interne.

Ainsi, pour la seule année 2011 :

- 24 vendeuses ont été nommées responsable de magasin ;
- 51 responsables de magasin se sont vus confier un point de vente plus important.

ERAM entend continuer à adapter et développer les compétences de ses salariés, les enjeux et perspectives en la matière étant :

- de continuer par le biais surtout de la promotion interne à trouver du personnel compétent pour diriger ses magasins,
- d'accompagner la montée en compétences de ses équipes par des actions de formation ponctuelles, afin de s'adapter à son marché.

N.G JJ PS

Par ailleurs, dans un environnement fortement évolutif et concurrentiel, l'anticipation est indispensable et rend nécessaire des actions de formations, ainsi que des mesures accompagnant les évolutions et mobilités professionnelles.

C'est toute l'ambition du présent accord, qui a pour principaux objectifs :

- de formaliser toutes les actions déjà menées par l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

- de mettre en place des mesures complémentaires destinées à aider ses salariés à évoluer avec elle et à accompagner son développement,

- de prévoir des mesures de gestion anticipative des difficultés liées aux éventuelles suppressions de poste de travail.

Le présent accord est le résultat de négociations qui se sont déroulées lors des réunions des 20/09/2012 et 31/10/2012.

❶ MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS PREVISIBLES :

A/ Objet de l'information et de la consultation :

Le Comité Central d'Entreprise de l'U.E.S. ERAM sera informé et consulté sur :

- les évolutions dans le domaine économique et spécialement :

  - les évolutions du marché et de l'activité du commerce de chaussures,
  - l'évolution de l'activité (en chiffres d'affaires, en volumes et en résultats) de l'entreprise.

- les orientations de l'entreprise en matière commerciale et organisationnelle,

- les évolutions dans l'organisation de l'entreprise,

- les évolutions prévisibles de l'emploi du fait des évolutions de l'activité et de l'organisation de l'entreprise.

N.G SJ DB

B/ Modalités d'information et de consultation :

Le Comité Central d'Entreprise sera informé et consulté une fois par an sur les questions visées au A ci-dessus, sur convocation de l'entreprise, et ce sans préjudice des informations communiquées au fur et à mesure des évènements et des autres consultations prévues par la loi.

❷ ACTIONS ET OUTILS DESTINES A ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES :

L'entreprise rappelle son attachement à la formation continue de ses salariés en général et à la formation des jeunes en particulier (apprentissage notamment).

A/ Actions de formation :

1) Typologie des actions de formation :

Il existe deux grandes catégories de formation :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi :

  Il s'agit de formations essentiellement techniques, dont le but est d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

  Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

- Les actions ayant pour objet le développement des compétences :

  Il s'agit de formations permettant au salarié d'accroître ses compétences ou d'acquérir une nouvelle compétence, afin d'étendre le champ des métiers où il peut être employé, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

  Elles participent à l'évolution des qualifications du salarié.

  Ces actions, sont, en principe, réalisées pendant le temps de travail.

  Toutefois, un accord écrit entre le salarié et l'employeur peut prévoir le déroulement de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

N.G JJ DG

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

B/ <u>Accès à la formation</u> :

1) <u>Généralités</u> :

Cet accès à la formation sera facilité par le contenu du plan de formation de l'entreprise, lequel visera à l'adaptation au poste, à l'évolution des emplois, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences.

L'entreprise s'engage à soutenir toutes les demandes de formation entrant dans les catégories susvisées.

Les personnes mentionnées à l'article L.5212-13 du code du travail et, notamment, les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation.

Elles bénéficient d'un accès prioritaire au droit individuel de formation et, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Dans le cas où les organismes susceptibles de prendre en charge les formations demandées opposeraient un refus, l'entreprise étudierait la possibilité de prendre à sa charge, au titre du plan de formation continue ou, en cas d'insuffisance du budget "formation", sur ses propres fonds, le financement partiel ou total du coût de la formation.

2) <u>Droit individuel à la formation</u> :

L'accès à la formation sera également facilité par l'exercice du droit individuel à la formation.

Ce droit est ouvert à tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient, prorata temporis, du droit individuel à la formation, après quatre mois de présence, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

Ce droit est d'une durée de vingt heures par an, proratisée selon la durée du travail effective pour les salariés à temps partiel.

N.G SJ DB

Les droits acquis peuvent être cumulés sur six ans, dans la limite de 120 heures. Au terme des six ans et à défaut de son utilisation par le salarié, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

La mise en œuvre de ce droit relève de l'initiative du salarié qui doit requérir l'accord de l'employeur sur le choix de la formation.

La demande doit être formulée deux mois avant le départ en formation envisagé.

L'entreprise dispose d'un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut acceptation du départ en formation.

En cas de réponse négative, le salarié peut, dans l'année civile suivante, présenter une nouvelle demande pour la même formation ou une autre formation.

Sont éligibles au titre du droit individuel à la formation les priorités définies par l'accord de branche, ainsi que les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.

Les actions prioritaires définies par l'accord de branche signé le 19 Juin 2007, sont celles réalisées par les salariés dans le cadre de leurs fonctions, visant à développer, compléter ou renouveler leurs compétences et connaissances professionnelles, et leur qualification professionnelle dans les domaines suivants :

- commerce et vente,
- logistique,
- sécurité et environnement,
- management,
- administratif, gestion et système d'information,
- produits,
- décoration et vitrine.

Ces actions prioritaires sont actualisées tous les ans par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de la branche.

L'entreprise prend à sa charge cette action de formation ainsi que les frais de transport et de repas y afférents, sur la base des barèmes en vigueur dans l'entreprise et sur présentation des justificatifs.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation peuvent se réaliser en dehors du temps de travail, selon les durées maximales propres à chaque catégorie de formation, après accord écrit du salarié. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Les heures de formation peuvent également s'accomplir pendant le temps de travail, dès lors qu'elles sont compatibles avec l'organisation du travail. Dans ce cas, les heures de formation donnent lieu au maintien du salaire.

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

NG JT DS

Lorsque le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de licenciement pour motif économique, l'entreprise acceptera de financer cette demande à hauteur d'un montant maximum de 1098 € (au prorata temporis pour un temps partiel), et ce, quel que soit le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées par le salarié lors de la notification de son licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

3) Passeport-formation :

Il s'agit d'un document dans lequel le salarié qui le souhaite, peut faire recenser et certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises par la formation initiale ou continue ou à travers ses expériences professionnelles.

Ce document est la propriété du salarié qui garde la responsabilité de son utilisation.

L'entreprise favorisera la mise en place de ce document en prenant toutes les dispositions utiles pour sa rédaction et sa remise au salarié le sollicitant.

4) L'entretien professionnel :

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, s'il le souhaite, à un entretien professionnel avec son directeur régional.

Au cours de cet entretien, le salarié et son directeur régional s'attacheront à identifier les savoir-faire nouveaux à acquérir ou à perfectionner, ainsi que les possibilités de formation qui pourraient y répondre, et notamment la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Cet entretien leur permettra de définir la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ou les moyens d'une meilleure maîtrise de son emploi.

Lors de cet entretien, le salarié pourra faire part de ses souhaits d'évolution professionnelle.

Les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins deux semaines avant sa tenue.

N.G SJ DB

5) Le bilan de compétences :

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences d'une durée maximale de 24 heures.

Ce dispositif permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La mise en œuvre de ce bilan pourra, avec l'accord du salarié, être imputée sur le droit individuel à la formation.

Il est financé par le FONGECIF.

En cas de refus total de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise prend en charge le bilan de compétences dans la limite de 500 euros.

Le salarié choisira l'organisme avec lequel il fera son bilan de compétences, parmi les centres de bilan du département dans lequel il est domicilié et agréés par le FONGECIF.

6) Validation des acquis de l'expérience :

La validation des acquis de l'expérience est un dispositif qui permet à un salarié de faire valider par un jury son expérience acquise pendant au moins trois ans, dans l'exercice d'une activité professionnelle ou bénévole, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Sur demande adressée à l'entreprise, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation. La durée maximale de ce congé est de 72 heures, consécutives ou non.

Ce dispositif est financé par l'entreprise ou l'organisme de formation continue.

Cette démarche de validation des acquis de l'expérience ne pouvant être réalisée qu'à l'initiative du salarié, le refus d'un salarié de bénéficier d'un tel dispositif n'est pas fautif.

7) La période de professionnalisation :

La période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante notamment au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,

N.G JJ JS

- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

- aux femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation,

- aux travailleurs handicapés,

- aux salariés occupant un poste de reclassement suite à une inaptitude ou une aptitude partielle,

- aux salariés de retour d'une absence de plus de 12 mois pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.

La période de professionnalisation vise l'obtention par son bénéficiaire, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail, en accord avec les parties.

Lorsqu'elle se déroule pendant le temps de travail, la période de professionnalisation donne lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Si elle se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

La prise en charge financière des frais de formation par l'organisme collecteur agréé au titre de la professionnalisation, se fera sur la base d'un forfait horaire de 20 € pour toute action conforme aux objectifs définis au paragraphe précédent.

8) Le tutorat :

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'accompagner, d'informer et de guider le salarié bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel pendant la durée de l'action de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps.

Il doit organiser avec les salariés concernés l'activité du bénéficiaire, dans l'entreprise, contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation.

Le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et d'une formation spécifique relative à cette fonction.

N.G SS DS

La durée hebdomadaire du travail inclut le temps consacré à la formation du salarié. Elle ne peut excéder ni celle qui est pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne de travail.

La désignation du tuteur est basée sur le volontariat.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut suivre simultanément que deux salariés.

Le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des tuteurs, au sein de l'entreprise.

❸ MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES SALARIES :

En préambule, l'entreprise tient à rappeler que les salariés désireux d'évoluer professionnellement et/ou géographiquement, doivent faire part de ce souhait à la direction des ressources humaines, qui l'étudiera.

A/ Accompagnement de la mobilité géographique :

Tout salarié qui fait l'objet d'une mutation au sein de l'entreprise ou du groupe ERAM, décidée par l'entreprise et devant entraîner un changement de lieu de résidence, bénéficie des aides et garanties suivantes :

a) Période de disponibilité rémunérée sur la base de son salaire habituel durant un maximum de 2 jours pour se rendre sur son futur lieu d'affectation afin de lui faciliter les démarches nécessaires à son installation (recherche d'un logement, d'une école, etc…). L'entreprise prendra à sa charge les frais engagés par le salarié et son conjoint, pendant son déplacement, sur la base des barèmes applicables dans l'entreprise.

b) Prise en charge, dans les limites légales, par les organismes partenaires (Solendi) des frais d'agence, dépôts de garantie et double loyers nécessaires à la recherche d'un nouveau logement par le salarié.

c) Prise en charge par l'entreprise, selon les barèmes définis par elle, des frais de déménagement entre l'ancien logement et le nouveau logement / ou le lieu de "garde-meuble" et le nouveau logement dans le cas visé à d) ci-après.

d) Prise en charge par l'entreprise, selon les barèmes définis par elle, des frais de "garde-meuble" lorsque le salarié est obligé de quitter son logement actuel mais doit conserver ses meubles dans un autre lieu parce qu'il est logé par l'entreprise durant la période nécessaire à la formation dont il bénéficie pour sa nouvelle fonction.

N.G JJ DG

e) Prise en charge par l'entreprise pour une durée limitée à un mois maximum des frais de logement provisoire (hôtel, gîte, etc…) du salarié, de son conjoint et de ses enfants pour la période d'arrivée du salarié sur son nouveau lieu de travail jusqu'à ce qu'il emménage dans son nouveau logement. Le choix de ce logement provisoire fera l'objet d'une concertation entre le salarié et l'entreprise.

f) Dans le cas d'une mutation au sein d'une autre société du groupe ERAM, reprise de l'ancienneté acquise dans la précédente société, avec garantie du montant de la rémunération versée dans l'ancienne société et formation dans la nouvelle fonction.

B/ Accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise :

Tout salarié ayant une ancienneté d'au moins quinze ans dans l'entreprise bénéficiera d'une aide financière de la société pour la création ou la reprise d'une entreprise, dont le montant sera fixé par l'entreprise en fonction, notamment, de l'ancienneté du salarié, de son âge et de la nature de son projet.

❹ AFFILIATION :

Ouverture d'un magasin en Affiliation ERAM

En cas d'acceptation de son dossier, tout salarié employé au sein de l'UES ERAM ayant une ancienneté minimum de 5 ans sera exonéré du versement de la redevance initiale forfaitaire de 10.000 € HT (= droits d'entrée) lors de l'ouverture de son premier magasin ERAM en affiliation.

❺ ACTIONS ET OUTILS DESTINES A ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LEUR DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE :

L'entreprise ayant conclu un accord en faveur de l'emploi des seniors, des mesures telles que celles liées à l'accompagnement des salariés dans leur deuxième partie de carrière sont prévues.

Les parties renvoient donc à ces dispositions.

N. G JJ DB

❻ MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LES SALARIES EN CAS DE FERMETURE DU POINT DE VENTE OU DE SUPPRESSION DE POSTE POUR CAUSE ECONOMIQUE

Afin de favoriser les évolutions de collaborateurs en interne ou de les accompagner dans leur projet professionnel, l'entreprise a prévu des mesures de mobilité **pour tous les salariés travaillant en contrat de travail à durée indéterminée,** dont l'emploi est supprimé.

a) Mesures de mobilité interne:

La mobilité interne s'entend des mutations dans un autre magasin du groupe ERAM.

1/ - Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et dont l'emploi est supprimé en raison de la fermeture de l'établissement où ils sont employés, bénéficient :

➢ Au cours des 3 derniers mois d'ouverture du magasin, d'une autorisation d'absence rémunérée de 15 heures par mois justifiée par la recherche d'un nouvel emploi.

Cette durée de 15 heures vaut pour un temps plein. En cas de temps partiel, elle est proportionnelle à la durée contractuelle de travail de l'intéressé(e).

Les salariés doivent prévenir leur supérieur hiérarchique suffisamment à l'avance de la prise éventuelle de ces heures, afin de ne pas gêner le bon fonctionnement du point de vente.

Il est rappelé en outre qu'en sus de cette autorisation d'absence, les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, utiliser pendant leur préavis s'il est effectué, tout ou partie du crédit d'heures en vue de la recherche d'un emploi prévu par la convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure.

En cas de résiliation du bail du magasin, les salariés seront informés au moins 4 mois auparavant de la date effective de fermeture.

2/ - En cas d'acceptation par le salarié d'une proposition de mutation dans un magasin à l'enseigne du groupe ERAM (Eram, Gémo, Heyraud, France Arno, Bocage, Jorcel, Staggy, TBS, Texto), une prime "mobilité" lui sera versée dans les conditions suivantes :

- si le magasin dans lequel le salarié est muté est situé entre 35 et 100 kms de son ancienne affectation, cette prime sera de 1.800 € bruts,

- si ce magasin est situé au delà de 100 kms, cette prime sera de 2.500 € bruts

  La première moitié de la prime sera versée à la date de prise effective des fonctions, la seconde l'est après deux mois de travail effectif.

N.G SS DG

Si son conjoint ou son concubin "pacsé" justifie qu'à l'occasion de cette mutation, il a été obligé de quitter son emploi pour le suivre, dans un délai de deux mois à compter de la prise effective des fonctions du salarié de l'entreprise, la prime "mobilité" versée à ce dernier sera doublée.

Les dispositions figurant aux articles b1, b2 et b3 ci-après s'appliqueront également au salarié ayant fait l'objet d'un reclassement interne qui, dans un délai de 6 mois après sa prise effective de fonctions, trouverait un emploi à l'extérieur de l'entreprise.

Dans ce cas, l'indemnité de mobilité interne perçue serait déduite des autres aides prévues aux articles b1, b2 et b3.

Aide à la mobilité géographique :

Si le nouveau poste exige un déménagement (poste situé à au moins 50 kms du domicile actuel), l'entreprise participe aux frais de déménagement après acceptation du volume et sélection de la société de déménagement sur présentation de deux devis, et ce, dans la limite de 4 000 €.

b) Mesures de mobilité externe :

La mobilité externe s'entend, de la recherche d'un emploi à l'extérieur de l'entreprise, d'un projet de reconversion professionnelle accompagnée ou non d'une formation, ou encore d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

b.1 - Nouvel emploi en entreprise extérieure

L'entreprise s'engage à apporter son aide au salarié souhaitant trouver un emploi à l'extérieur de l'entreprise dans les conditions définies ci-après :

- Aide à la rédaction des curriculum-vitae et des lettres de motivation

  Si un salarié en fait la demande, directement ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, la direction des ressources humaines s'engage à l'assister dans la rédaction et la mise en forme de son curriculum-vitae et de sa lettre de motivation.

- Tests professionnels et entretiens d'embauche

  La rémunération des salariés passant un entretien d'embauche, ou participant à un test professionnel dans une entreprise extérieure est maintenue, et leurs frais de déplacement sont remboursés selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise, sous réserve de la production de justificatifs.

- Frais de formation/adaptation

  Pour les salariés qui, dans le cadre d'une opportunité de poste clairement identifiée au sein d'une nouvelle entreprise, ont besoin d'une formation spécifique, l'entreprise prend en charge la ou les formations dans la limite de 2 000 €.

N.G. SJ DB

➢ Aide au nouvel employeur

- Pour favoriser l'embauche de ses salariés, l'entreprise accorde une indemnité au nouvel employeur, hors dispositifs prévus à l'article b3.

Cette indemnité est de 2.000 €.

Cette indemnité est versée si un contrat de travail à durée indéterminée est signé et après expiration de la période d'essai.

Dans le cas où un salarié obtiendrait par lui-même un entretien d'embauche, il pourrait utiliser l'argument de cette aide, étant précisé que l'entreprise lui remettrait une lettre en ce sens, s'il en fait la demande.

- S'il a retrouvé un emploi, le salarié pourra demander à bénéficier de son DIF à son nouvel employeur au cours des 2 ans suivant son embauche et suivre, en cas d'accord de cet employeur, une action de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

➢ Aide à la mobilité géographique

Si le nouveau poste exige un déménagement (poste situé à au moins 50 kms du domicile actuel), l'entreprise participe aux frais de déménagement après acceptation du volume et sélection de la société de déménagement sur présentation de deux devis, et ce, dans la limite de 4 000 €.

➢ Indemnité de départ volontaire

En sus des éléments de salaire dus lors du départ, au titre des congés payés notamment, une indemnité de départ volontaire est versée à la date de rupture du contrat de travail aux salariés ayant quitté l'entreprise dans le cadre d'une des mesures de mobilité externe prévues, à savoir : embauche par une entreprise extérieure, création ou reprise d'une entreprise ou départ à l'issue d'une formation de reconversion.

Cette indemnité intègre toute indemnité conventionnelle de rupture (notamment l'indemnité de licenciement).

Son montant est fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à la date de rupture de son contrat de travail, à savoir :

- Ancienneté inférieure à dix ans : trois mois de salaire ;
- Ancienneté supérieure ou égale à dix ans : six mois de salaire ;

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ volontaire est égal au salaire moyen mensuel brut de l'intéressé, la prime annuelle étant prise en compte dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Le salaire moyen mensuel retenu est celui résultant de la moyenne des trois derniers mois de travail accomplis.

DT N.G DB

b.2 – Projet de reconversion professionnelle accompagnée d'une formation

Pour les salariés qui, dans le cadre d'une opportunité de reconversion professionnelle clairement identifiée, ont besoin d'une formation spécifique, l'entreprise prend en charge cette formation, si elle n'est prise en charge par aucune autre filière de financement.

Cette prise en charge est limitée à 8 000 €, sauf cas particuliers pour lesquels l'entreprise examinera avec attention, à la fois la qualité du projet de formation au regard de l'objectif poursuivi, et la situation du salarié concerné.

b.3 - Création ou reprise d'entreprise

- Accompagnement individuel du créateur ou du repreneur

Tout salarié souhaitant créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise à laquelle il consacrera l'intégralité de son activité professionnelle, qu'il exerce en société ou en qualité d'entrepreneur individuel, bénéficie, s'il le désire, d'un accompagnement spécifique de la part des services de direction de l'entreprise.

Pendant toute la période précédant la création ou la reprise effective de l'entreprise, le salarié peut bénéficier, si nécessaire à la bonne réalisation de son projet, d'un crédit mensuel spécifique de 20 heures considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

- Aide financière

Toute création ou reprise d'entreprise donne lieu à une aide financière de l'entreprise, dont le montant est fixé par elle en fonction de plusieurs critères, à savoir en particulier de l'ancienneté du salarié, son âge et la nature de son projet.

❼ COMITE DE SUIVI DE L'ACCORD SUR LA GPEC :

A/ Mission du comité de suivi

Le comité vérifie l'application des mesures de l'accord et émet des recommandations pour faciliter leur mise en œuvre.

Au besoin, il interprète les clauses de l'accord.

Il ne se substitue pas aux rôles et missions des différentes institutions représentatives du personnel.

Il n'a pas non plus vocation à négocier.

Il se réunit une fois par an sur convocation de la direction de l'entreprise. Cette réunion est bien distincte des réunions ordinaires des représentants du personnel.

SJ N.G DB

B/ Composition du comité de suivi

Le comité de suivi est composé :

- d'un représentant de la direction de l'entreprise éventuellement assisté d'une personne de son choix,
- de deux délégués syndicaux ou membres élus du comité d'entreprise, appartenant au(x) syndicat(s) signataire(s) de l'accord sur la GPEC.

C/ Moyens du comité de suivi

Les membres du comité de suivi bénéficient d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 5 heures pour mener à bien leur mission.

❽/ CLAUSES FINALES :

A/ Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de signature, pour une durée de trois ans.

A l'expiration de cette période, l'accord prendra fin sans aucune formalité. Il ne pourra donc pas continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

B/ Révision de l'accord

La révision de tout ou partie du présent accord peut être demandée par chaque partie signataire pendant sa durée d'application.

Les parties ouvriront alors des négociations en vue de la révision des dispositions concernées.

Si ces négociations aboutissent, un avenant modificatif sera signé et déposé dans les conditions fixées à l'article suivant.

C/ Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé par la direction de l'entreprise à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de MAINE-ET-LOIRE, en deux exemplaires, l'un sur support papier signé des parties, l'autre sur support électronique.

Un exemplaire est adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de CHOLET.

Fait à St Pierre Montlimart, le 16 novembre 2012
En 4 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque partie signataire

Pour la Direction de l'UES ERAM :

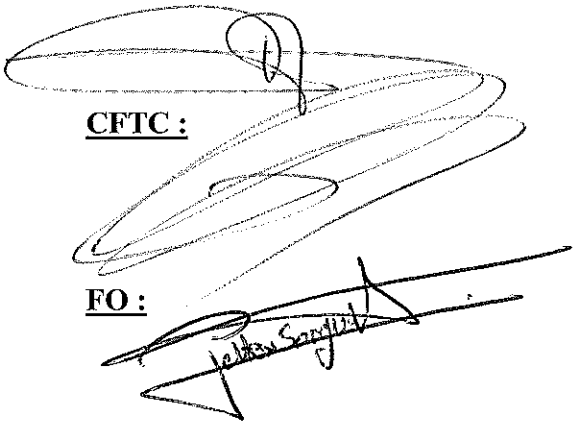
Sébastien JAROUSSEAU

Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC :

CFTC :

FO :



N.G. DS