



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES  
PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MIXITE DES METIERS (GEPMM)**

**ENTRE :**

La société **SA TAPIS SAINT MACLOU**, dont le siège est situé 330, rue Carnot CS 50 149 – 59 391 WATTRELOS Cedex, représentée par Madame \_\_\_\_\_ en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

**Et**

**Les Organisations Syndicales représentatives suivantes :**

La CFDT représentée par Messieurs \_\_\_\_\_ en leur qualité de Délégués syndicaux,

La CFE-CGC représentée par Monsieur \_\_\_\_\_ en sa qualité de Délégué syndical,

La CFTC représentée par Messieurs \_\_\_\_\_ en leur qualité de Délégués syndicaux.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Préambule

Les partenaires sociaux se sont engagés avec ambition dans cette négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM). Il a été convenu que les principaux dispositifs de cet Accord seront centrés, pour la période triennale 2022/2024, sur des mesures et moyens favorisant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les parties sont convenues que cette négociation était une opportunité, en dépit d'un contexte incertain et mouvant, tant sur le plan sanitaire que macroéconomique.

Il s'agit notamment d'une opportunité de prendre en compte dans les dispositifs de développement et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations stratégiques de l'entreprise à trois ans, l'accélération du digital et l'évolution du comportement des consommateurs.

Le présent Accord d'entreprise relatif aux dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels et de mixité des métiers s'inscrit dans le cadre de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, de la loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » du 22 août 2021 et des articles 2242-2 et suivants du code du travail.

Conformément aux textes, cette négociation peut notamment porter sur les points suivants :

- 1- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;
- 2- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- 3- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

- 4- Les perspectives de recours par l'employeur 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 ;
- 5- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- 6- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Les parties sont convenues que cet Accord portera spécifiquement sur des mesures relatives aux points 1, 2, 3, 4 et 6. En conséquence, les dispositions suivantes ont ainsi été arrêtées :

### **Article 1. Cartographie des métiers et des effectifs**

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, il est convenu qu'une cartographie des métiers et des effectifs soit établie et présentée annuellement en Commission de suivi.

Elle comportera les indicateurs suivants :

- Proportion des métiers du Réseau et des effectifs du Siège par rapport à l'effectif total ;
- Proportion des CDD par rapport à l'effectif total ;
- Moyenne d'âge sur les quatre dernières années ;
- Pyramide des âges par métier ;
- Identification du nombre de collaborateurs âgés de 58 ans et plus, ainsi que des collaborateurs âgés de 60 ans et plus ;
- Nombre d'embauches de collaborateurs de moins de 26 ans sur les quatre dernières années et proportion par rapport au nombre de recrutement total ;
- Nombre d'embauches de collaborateurs de 45 ans et plus sur les quatre dernières années et proportion par rapport au nombre de recrutement total ;
- Taux d'embauche des alternants Poseurs ayant obtenu leur diplôme.

A la demande des partenaires sociaux, ces indicateurs seront complétés par :

- Ancienneté moyenne dans l'entreprise sur les quatre dernières années ;
- Nombre de formations par catégories de salariés ;
- Evolution mensuelle des effectifs transmis au CSE et synthèse annuelle en Commission de suivi.

Compte tenu de la cartographie sociale à fin 2021, il est convenu entre les parties de maintenir la proportion d'embauches en CDI d'une part, des collaborateurs âgés de 26 ans et moins et d'autre part, des collaborateurs âgés de 45 ans et plus. De plus et afin de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise, des enjeux spécifiques de recrutement d'alternants sont identifiés sur les métiers de la pose et de la vente.

## **Article 2. Les fondamentaux de la gestion des emplois et des parcours professionnels**

### **Article 2.1 Les outils à dispositions des managers et des collaborateurs**

#### 2.1.1 L'entretien annuel de développement (EAD)

L'entretien annuel de développement est un temps d'échange privilégié entre le manager et le collaborateur, dont les objectifs sont les suivants :

- Réaliser le bilan de l'année écoulée tant au regard des compétences métiers, de la performance, que du savoir-être ;
- Elaborer une feuille de route conjointe pour l'année à venir, à travers la fixation d'objectifs SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement définis) ;
- Définir les actions à mettre en œuvre pour développer chaque collaborateur, lui permettre de progresser dans son métier et de réussir.

Les parties sont convenues que les grilles d'EAD utilisées actuellement nécessitent une refonte au regard, tant de l'évolution des métiers, que des critères d'évaluation. C'est pourquoi, cette refonte sera engagée au cours de l'année 2022 et donnera lieu à de nouvelles grilles d'EAD à compter de l'année 2023.

#### 2.1.2 L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail, tous les collaborateurs de Saint-Maclou bénéficient, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, aux souhaits et perspectives de mobilité géographique et à la définition des besoins de formation à venir du collaborateur.

Conscient de l'importance de cet entretien professionnel, Saint-Maclou propose de le réaliser annuellement et maintiendra pour les 3 années à venir cette périodicité annuelle.

Cet entretien professionnel sera proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

#### 2.1.3 Le comité carrières

Le Comité carrières repose sur le croisement des EAD, des entretiens professionnels et de l'appréciation du potentiel évolutif du collaborateur notamment par les managers.

Ce dispositif avait vocation à partager les résultats des évaluations entre les managers et la Direction des ressources humaines et à détecter les collaborateurs nécessitant un besoin de développement des compétences et/ou d'évolution professionnelle.

Dans le cadre des réflexions sur les outils RH mobilisés dans le cadre de la GPEC, le fonctionnement actuel des Comités carrières a été questionné et une volonté de transformer ce dispositif en le recentrant sur le développement des collaborateurs à potentiel, est apparue nécessaire.

La vocation principale du Comité carrières est d'accompagner les parcours professionnels de tous les collaborateurs et de participer, plus particulièrement, à la détection, la validation et l'accompagnement dans la durée, des collaborateurs à potentiel. Le Comité carrières a également vocation à participer au positionnement des collaborateurs dans les groupes et niveaux de la Convention collective.

Le fonctionnement des Comités carrières va donc évoluer à compter de l'année 2022.

La commission de suivi sera informée, annuellement, du nombre de collaborateurs, ayant évolué de niveau et/ou de groupe l'année précédente.

#### 2.1.4 Le bilan à 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux formalisé permet de vérifier que le salarié a, au cours des six dernières années,

- bénéficié des entretiens professionnels prévus selon les dispositions légales ;
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

### **Article 3. L'accompagnement du développement des compétences des collaborateurs**

Dans un contexte de transformation continue, l'adaptation et le développement des compétences des collaborateurs est un enjeu essentiel et doit permettre de disposer, au bon moment, pour chaque collaborateur, des compétences nécessaires à l'exercice de son métier.

### **Article 3.1 Les orientations du plan de développement des compétences**

Au cours de la période couverte par le présent accord, l'entreprise va continuer d'enrichir et développer l'offre de formations dans les domaines suivants : connaissances produits, compétences à la vente, techniques de pose, sécurité, management, efficacité professionnelle et formations spécifiques des collaborateurs du siège social.

Cet enrichissement de l'offre formation passera notamment par le développement :

- de nouveaux modules de formation en lien avec les axes stratégiques de l'entreprise ;
- des niveaux de formation, afin de construire dans la durée un développement progressif et continu des compétences ;
- des formations hybrides combinant présentiel et e-learning ;
- des partages d'expériences et des bonnes pratiques ;

Enfin, la visibilité de l'offre de formation sera renforcée avec la mise à disposition intégrale sur Intranet, pour chaque formation, des objectifs, du programme et de la durée de la formation.

### **Article 3.2 L'accompagnement de la digitalisation**

Les enjeux liés aux évolutions des comportements clients et à la digitalisation des activités et des métiers nécessitent une adaptation continue de tous les collaborateurs.

Cette transformation digitale concernera de nombreux métiers, et l'entreprise veillera à ce que chaque projet digital embarque une identification des impacts en terme de compétences, afin de mettre en place les actions d'accompagnement, d'adaptation ou de formations nécessaires.

### **Article 3.3 L'accompagnement des nouveaux embauchés**

#### **3.3.1 Le parcours d'intégration Vendeur**

Les parties soulignent l'importance de la période d'intégration pour les nouveaux embauchés afin de s'inscrire dans une relation de travail efficace et durable.

Cet enjeu d'intégration nécessite de renforcer le parcours d'intégration actuel, d'harmoniser les pratiques et de gagner en efficacité pendant et à l'issue de celui-ci.

C'est pourquoi, un nouveau parcours d'intégration, pour les équipes de vente, sera déployé dès 2022. Ce nouveau parcours sera réalisé, en partie de manière centralisée, avec un dispositif d'intégration commun aux nouveaux Vendeurs.

Ce « tronc commun » sera notamment articulé autour des thématiques suivantes : *découverte de l'entreprise, connaissance produits, prise en main des outils et découverte des process, vente projet.*

Il sera également porté une attention particulière à l'articulation entre ce « tronc commun » et l'animation de la période d'intégration par le management en magasin.

### 3.3.2 Le renforcement du rôle du manager dans l'intégration des nouveaux collaborateurs

Le manager direct est un maillon essentiel de la réussite durable des nouveaux embauchés. C'est pourquoi l'entreprise met l'accent sur le rôle du manager dans l'accompagnement des nouveaux embauchés autour des points structurants suivants :

- mettre en place des conditions d'accueils optimales dès le premier jour ;
- faire découvrir l'entreprise et ses modes de fonctionnement ;
- transmettre les bons gestes métiers ;
- identifier les compétences restant à acquérir et mettre en place les actions opérationnelles nécessaires.

Cet accompagnement spécifique doit être effectif durant les 6 premiers mois de présence du collaborateur.

### 3.3.3 Le développement du parrainage

En complément du rôle du manager sus-mentionné, les parties conviennent que la bonne intégration du collaborateur peut également se trouver facilitée par la désignation d'un parrain dont le rôle sera de guider le nouvel entrant lors de ses premières semaines d'intégration en lui transmettant des clés de compréhension de la culture et du fonctionnement de l'entreprise. Le parrain est un pair du nouvel entrant qui, par son ancienneté et sa maîtrise du métier facilitera l'intégration du nouveau collaborateur au sein de l'équipe.

## **Article 3.4 Les dispositifs de formation mobilisables à l'initiative des salariés**

### 3.4.1 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel Formation (CPF) a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le CPF permet à tous les salariés d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à son départ à la retraite. Le CPF est alimenté annuellement selon des conditions fixées par décret. Chaque salarié peut créer ou consulter son compte par le biais du site internet prévu à cet effet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Les formations éligibles au CPF visent notamment les objectifs suivants :

- Acquisition d'une qualification (diplôme, titre professionnel, certification professionnelle ...) ;
- Accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Bilan de compétences ;
- Création ou reprise d'une entreprise ;
- Acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des missions de bénévoles ou volontaires en service civique ;

- Préparation à l'épreuve théorique du code de la route, à l'épreuve pratique du permis de conduire (B) ou le permis poids lourd (C) ou le permis transport en commun (D).

L'entreprise pourra abonder le CPF d'un salarié lorsque cette formation concourt au développement des compétences nécessaires à son métier ou à son évolution professionnelle dans l'entreprise.

Le montant total des abondements sera communiqué annuellement en Commission de suivi.

#### 3.4.2 Le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation, selon les conditions fixées par le législateur.

#### 3.4.3 La Validations des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE est un dispositif permettant de reconnaître des compétences acquises dans le cadre d'une activité salariée, non salariée, bénévole, de volontariat ou d'exercice de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral ou d'une fonction électorale locale.

La VAE est accessible à toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation et qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les modalités d'accès à la VAE sont accessibles sur le site internet suivant :

<https://www.vae.gouv.fr>

### **Article 4. L'accompagnement de la mobilité géographique professionnelle**

Les dispositions du présent article visent les collaborateurs en situation de mobilité géographique professionnelle, soit à l'initiative de l'entreprise, soit à l'initiative du salarié après validation par l'entreprise.

Les collaborateurs concernés devront être en CDI et disposer de 6 mois d'ancienneté au jour de l'application contractuelle de la mobilité.

Par ailleurs, cette mobilité doit nécessiter un changement de résidence constaté par un écart d'au moins 70 kilomètres entre l'ancien et le nouveau domicile. Ce seuil de 70 kilomètres correspond au chemin le plus court constaté via une application ou un site internet de recherche d'itinéraires.

Une charte de la mobilité géographique professionnelle reprenant les dispositions du présent article sera diffusée sur Intranet.



#### **Article 4.1 Accompagnement de la mobilité géographique professionnelle par un prestataire spécialisé**

Au plus tard le 30 juin 2022, pour tout salarié, en situation de mobilité géographique professionnelle entraînant un déménagement et la recherche d'un logement en location, l'entreprise prendra en charge les honoraires d'un prestataire spécialisé pour l'accompagner dans sa recherche de logement.

Ce prestataire spécialisé sera identifié et opérationnel au plus tard le 30 juin 2022 et accompagnera les collaborateurs dans leur démarche sur les points suivants :

- définition des besoins ;
- présélection des logements selon les besoins définis ;
- organisation et/ou la présence lors des visites ;
- assistance dans les démarches administratives (état des lieux, ouverture de compteurs ...).

#### **Article 4.2 Le voyage de reconnaissance**

L'entreprise prendra en charge un voyage de reconnaissance de l'établissement d'accueil et/ou du nouveau lieu de résidence à raison de deux jours d'absence autorisée payée à convenir avec son responsable hiérarchique.

Par ailleurs, l'entreprise prendra en charge les frais liés à ce voyage de reconnaissance pour le salarié, le conjoint et les enfants à charge, sur la base d'un aller / retour et une nuit d'hébergement, dans le respect des conditions établie par l'entreprise dans sa politique voyage.

#### **Article 4.3 Frais de déménagement et indemnité de double résidence**

Dans les 6 mois de la mobilité à compter de la date d'avenant au contrat de travail, le salarié pourra solliciter l'entreprise afin de faire prendre en charge ses frais de déménagements dans la limite d'une prise en charge de 2 000 € HT pour un salarié seul, 3 000 € HT pour un salarié avec conjoint et 500 € HT par enfant à charge supplémentaire.

La prise en charge de ces frais est conditionnée à la présentation d'au moins 3 devis de déménagement et d'une facture mentionnant l'ancienne adresse et la nouvelle adresse du logement.

Les frais de déménagement peuvent également s'entendre comme d'une location d'un camion de déménagement, réalisé par le salarié lui-même et sur présentation d'une facture et d'un justificatif de domicile pour l'ancien et le nouveau logement.

Dans l'hypothèse où le salarié est confronté à des impératifs d'organisation et cumule 2 logements, l'entreprise prendra en charge, pour une période maximale de 3 mois une indemnité de double résidence d'un montant maximum de 500 € par mois. Cette indemnisation sera effective sous réserve de la production d'un justificatif au nom du salarié (quittance de double loyer par exemple).

#### **Article 4.4 Frais de réinstallation**

Le collaborateur engagé dans une démarche de mobilité géographique professionnelle bénéficiera d'un budget de réinstallation de 500 € HT, permettant la prise en charge de certains frais liés à l'installation dans son nouveau logement.

Les dépenses pouvant être prises en charge sont celles afférentes à la remise en service du nouveau logement, à sa remise en état et à son aménagement, conformément aux règles URSAFF en vigueur, comme par exemple : le rétablissement d'électricité, eau, gaz, téléphone, la remise en état du logement (nettoyage, remplacement de revêtements sols et de murs abîmés, réparation de plomberie), la réexpédition du courrier ou encore le certificat d'immatriculation.

Le collaborateur dispose de 6 mois à compter de sa mobilité afin de se faire rembourser ses frais de réinstallation.

#### **Article 4.5 Accompagnement du conjoint**

Le conjoint du collaborateur concerné par une mobilité géographique professionnelle pourra bénéficier de mesures d'accompagnement dans les 6 mois de la mobilité.

Sous réserve de produire un certificat de travail de son ancien employeur et un avis d'inscription à Pôle emploi postérieur à la mobilité du salarié, le conjoint pourra bénéficier d'un outplacement pendant une période de 4 mois par un prestataire référencé par l'entreprise et dans la limite d'un montant de 2 000 € H.T.

#### **Article 4.6 Visibilité et process de la mobilité interne**

L'entreprise réaffirme son engagement à développer les parcours professionnels internes de ses collaborateurs.

Les postes à pourvoir sont publiés dans la rubrique mobilité interne de l'Intranet. Afin d'améliorer la visibilité de cette rubrique, l'entreprise communiquera deux fois par an sur son existence et son emplacement sur Intranet.

Les parties conviennent de la nécessité que chaque collaborateur s'engageant dans un process de mobilité interne informe son manager dès l'origine de sa démarche.

Il est nécessaire que chaque collaborateur ayant postulé officiellement en répondant à une annonce publiée dans la rubrique mobilité interne, reçoive une réponse argumentée à son projet de mobilité. En fonction des situations, la réponse pourra être apportée soit par un membre de la Direction des ressources humaines et/ou le manager direct du collaborateur.

## **Article 5. L'accompagnement spécifique d'un métier sensible en croissance : les Poseurs**

Les orientations stratégiques de l'entreprise à long terme mettent en exergue le besoin de renforcer les ressources humaines à la Pose. C'est pourquoi, sur la période 2022 / 2024, plusieurs chantiers permettant de développer les compétences et renforcer les ressources seront engagés.

### **Article 5.1 Cartographier les compétences Pose**

Un chantier de cartographie des compétences Pose sera engagé afin d'identifier de manière exhaustive les compétences des Poseurs, Peintres et Aides-poseurs au plus tard pour le 31 décembre 2022.

Cette cartographie vise notamment à identifier les compétences clefs et sensibles par bassin géographique et anticiper les besoins dans les années à venir.

### **Article 5.2 Développer et transmettre les compétences**

Cette cartographie des compétences permettra de :

- Identifier les écarts et projeter les besoins de compétences à moyen terme ;
- Bâtir un plan opérationnel de développement et de transmission des compétences clefs par la formation interne et externe, le parrainage et développement de l'alternance.

### **Article 5.3 Renforcer les ressources humaines à la Pose**

Les ambitions de l'entreprise en tant que leader de la Pose nécessitent de renforcer les ressources humaines dédiées à la Pose. Ce renforcement s'effectuera d'une part par le recrutement de collaborateurs en CDI et d'autre part, par le développement de l'alternance.

Ainsi, il est prévu d'embaucher en CDI, 120 Poseurs, Peintres et Aides-poseurs entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2024.

S'agissant de l'alternance, l'entreprise renforcera sa démarche engagée depuis 2015 avec notamment les engagements suivants pour la période d'application du présent accord pour les années 2022 à 2024 :

- Embaucher, chaque année de 20 Poseurs en alternance ;
- Atteindre un taux de transformation en CDI des alternants à la Pose ayant obtenu leur diplôme de 70 % minimum ;
- Elargir le dispositif d'accompagnement des Poseurs référents sur 18 mois au lieu de 12 mois notamment sur les mesures de garantie de rémunération et de versement de la prime Poseur référent d'un montant de 100 € bruts par mois ;

- Cibler une proportion de Poseurs référents âgés de 50 ans et plus d'au moins 50 %.

#### **Article 5.4 L'accompagnement spécifique des fins de carrière des Poseurs**

Les parties signataires s'engagent à examiner les modalités existantes au sein de l'entreprise et relatives aux fins de carrière des Poseurs, afin de déterminer si celles-ci doivent faire l'objet d'une adaptation/modification/statut quo. Ces discussions auront lieu avant la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2022.

#### **Article 6. L'accompagnement des fins de carrière**

Les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures d'accompagnement en faveur des collaborateurs en « fin de carrière ».

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les collaborateurs de plus de 50 ans pourront bénéficier d'un rendez-vous individuel de préparation afin de réaliser un bilan retraite avec un organisme spécialisé. Le coût de ce bilan sera pris en charge par l'entreprise pour tout collaborateur en CDI ayant validé sa période d'essai.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les collaborateurs pouvant justifier d'un départ à la retraite dans les 3 ans, pourront bénéficier d'une formation « bien préparer sa retraite » avec un organisme spécialisé. Cette formation sera prise en charge par l'entreprise.

Dans les 18 mois précédents le départ en retraite, les salariés disposant d'un Compte Epargne Temps (CET) auront la possibilité d'utiliser de manière fractionnée les jours placés en CET afin d'aménager et/ou réduire leur temps de travail. La demande doit être réalisée au moins un mois avant l'utilisation du ou des jours et doit être validée par le responsable hiérarchique.

Dans les 36 mois avant le départ en retraite, dans le cadre d'une retraite progressive validée par l'entreprise, l'entreprise prendra en charge le paiement des cotisations patronales vieillesse sur la base d'un temps complet.

Il est rappelé, qu'au jour de conclusion du présent Accord, les conditions légales afin de bénéficier d'une retraite progressive après validation par l'entreprise sont les suivantes :

- avoir au moins 60 ans ;
- justifier d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres (37,5 ans), tous régimes de retraite obligatoires confondus ;
- exercer une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant une durée de travail globale comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

Il est précisé que les collaborateurs bénéficiant d'une convention de forfait-jours ne peuvent pas bénéficier de la retraite progressive.

Par exception aux dispositions légales, la prise en charge par Saint-Maclou du différentiel de cotisations patronales est soumise à un passage à temps partiel compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail à temps complet.

Enfin, cette période de retraite progressive sera considérée comme une période de travail à temps complet pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

### **Article 7. Concilier les exigences professionnelles et les conditions d'exercice du ou des mandats**

Les parties signataires soulignent leur attachement à la poursuite d'un développement serein du dialogue social et considèrent qu'il est essentiel que les collaborateurs exerçant un ou plusieurs mandats soient en capacité d'exercer leur activité professionnelle normalement, proportionnellement au temps consacré à leur mandat. L'exercice de cette activité professionnelle permet de maintenir et développer leurs compétences et préserve les possibilités d'évolution de carrière.

#### **Article 7.1 Entretien initial de début de mandat**

Les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien au début de leur mandat afin d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice de leur mandat en conciliation avec l'exercice de leur activité professionnelle. Chaque salarié concerné sera informé de cette possibilité par mail ou par courrier.

Il est entendu comme début de mandat une période de douze mois suivant la prise de mandat.

Cet entretien pourra être mené par un représentant de la Direction des ressources humaines, éventuellement accompagné du responsable hiérarchique

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Le collaborateur peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

#### **Article 7.2 Entretien de fin de mandat**

Cette disposition concerne spécifiquement les représentants du personnel et les titulaires de mandat syndical disposant d'un nombre théorique d'heures de délégation, y compris les heures de temps de trajet prévues à l'Accord d'entreprise relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE en date du 16 octobre 2018, au moins égal à 30 % de la durée du travail contractuelle, soit au moins 45,5 heures par mois pour un collaborateur à temps complet.

A l'occasion de cet entretien avec un représentant de la Direction des ressources humaines, dans les trois mois de la cessation du mandat, le Responsable ressources humaines et le salarié feront le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examineront les éventuels moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examineront également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle.

Cet entretien de fin de mandat pourra tenir lieu d'entretien professionnel pour l'année en question. Dans le cas contraire, un entretien professionnel séparé de l'entretien de fin de mandat devra être réalisé.

Par ailleurs, l'exercice d'un mandat mobilise des compétences autres que celles habituellement développées dans le cadre de l'activité professionnelle, c'est pourquoi, une reconnaissance de ces compétences au travers d'une certification, est prévue par l'article L. 6112-4 du code du travail. Elle peut permettre un passage vers d'autres emplois pour lesquels le représentant n'était pas qualifié initialement. Six certificats de compétences professionnelles (CCP) sont identifiés, et la certification est obtenue lorsqu'ils sont tous validés. Cette certification vise les candidats justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée. Lorsque le salarié met en œuvre ce dispositif (actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences), ce temps constitue un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6.

#### **Article 8. Date d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

#### **Article 9. Modalités de suivi de l'accord**

Une commission de suivi est créée pour la durée de l'accord et se réunira à minima une fois par an afin de mettre à jour la cartographie des métiers et des effectifs et réaliser le bilan des indicateurs identifiés dans l'accord, pour l'année civile précédente.

Cette commission de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire et de 3 membres maximum de la Direction des ressources humaines.

#### **Article 10. Révision de l'accord**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute révision du présent Accord jugée nécessaire par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Les organisations syndicales représentatives seront alors réunies dans un délai de trois mois suivant la demande de révision. Dans tous les cas, les parties signataires mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de six mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'Accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à l'application de l'Accord d'entreprise dans son contenu initial.

**Article 11. Dépôt et publicité de l'accord**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme en ligne accompagné des pièces requises et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Roubaix.

Afin d'assurer la publicité de cet accord auprès des salariés, il est prévu une diffusion au moyen d'un affichage dans tous les établissements de l'entreprise et d'une publication sur l'intranet.

Fait à Wattrelos, le 9 février 2022 en 9 exemplaires originaux.

**Pour l'entreprise**  
**La Directrice des Ressources Humaines**

**Pour la CFDT**

Les Délégués Syndicaux

Monsieur

Monsieur

**Pour la CFE-CGC**

Le Délégué Syndical

Monsieur

**Pour la CFTC**

Les Délégués Syndicaux

Monsieur

Monsieur

Monsieur