

**Accord portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels
et sur la mixité des métiers (GEPP) au sein de la société Amazon France Transport**

ENTRE :

- **L'entreprise Amazon France Transport** (la « **Société** » ou l' « **Entreprise** »), dont le siège social est sis 67 Boulevard du Général Leclerc, Clichy (92) laquelle est déclarée sous le numéro de Siret 823 244 371, et représentée par **XXX**, Responsable des Relations Sociales,

D'une part,

ET :

- **La C.G.T.**, représentée par **XXX**, agissant en qualité de Déléguée Syndical Central de l'Entreprise,

Ci-après dénommées « **l'Organisation Syndicale** »,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « **les Parties** ».

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-13 et suivants du Code du travail, la Société a invité les Organisations Syndicales à négocier dans le cadre de la négociation triennale sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (« **GEPP** »).

Au-delà de ses obligations légales, la Société réitère son attachement à la formation, au développement des compétences, à la polyvalence et à l'évolution professionnelle, juste et équitable pour tous ses salariés conformément à ses engagements en matière de diversité et d'inclusion.

La Société rappelle l'adoption de deux nouveaux principes de Leadership : la volonté de devenir le meilleur employeur au monde à travers la création d'un environnement de travail sûr, performant, inclusif et juste ; ainsi que la responsabilité de prendre en compte les conséquences de nos actions pour nous améliorer constamment, notamment pour la planète et les futures générations.

La démarche de GEPP de la Société s'inscrit dans un contexte de développement de l'activité, avec un plan de recrutement en CDI important, dans un secteur en constante évolution.

En février 2022, Amazon a annoncé son objectif de créer 3.000 postes en CDI d'ici la fin de l'année 2022, après avoir recruté plus de 4.000 personnes en CDI en 2021. Ces recrutements s'inscrivent dans le cadre d'une convention nationale avec Pôle emploi, par laquelle Amazon a confirmé son engagement en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Par ailleurs, pour la 3^{ème} année consécutive, Amazon a été reconnue comme l'un des Top Employers 2022 en France pour sa politique en matière de ressources humaines : intégration, formation et développement des compétences, avantages sociaux, etc.

La volonté de la Société est de permettre aux salariés, quelle que soit leur formation initiale, leur parcours ou leur niveau d'expérience, d'acquérir des compétences leur permettant d'être agiles et de renforcer leur employabilité sur le long terme ainsi que leur bien-être au travail.

L'Entreprise s'engage également en matière d'inclusion en accompagnant les salariés en situation de handicap dans leur travail et le développement de leur carrière.

En 2019, un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail a été signé, comportant notamment des mesures pour une meilleure prise en compte de la parentalité, de la conciliation vie personnelle et vie professionnelle ainsi que la santé-sécurité au travail.

La Société entend continuer à renforcer ses bonnes pratiques dans sa politique de formation et de développement des compétences. Ce faisant, elle entend également mieux anticiper la croissance de ses effectifs dans les années à venir et prendre en compte la pyramide des âges en répondant aux les particularités liées à la diversité des profils de ses salariés.

Dans ce contexte, par la signature du présent accord, les Parties manifestent leur volonté commune de s'engager dans une dynamique de GEPP pour une durée de 3 ans.

A l'issue de trois réunions de négociation qui se sont tenues les 3, 18 et 24 mai 2022 compte-tenu des éléments de discussion, les Parties se sont entendues sur les dispositions du présent accord.

TABLE DES MATIERES

TITRE 1.	Dispositions générales.....	4
1.	Objet de l'accord	4
2.	Champ d'application.....	5
TITRE 2.	Dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	5
1.	Etat des lieux	5
2.	Les axes stratégiques de la formation.....	6
TITRE 3.	Mesures d'accompagnement associées.....	7
1.	Recrutement.....	7
2.	Formation Externe et abondement du CPF par la Société	7
2.1.	Les dispositifs existants	7
2.2.	Financement complémentaire pour le CPF (abondement).....	9
3.	Formation Interne	9
TITRE 4.	Accompagnement à la mobilité.....	12
1-	La mobilité professionnelle	12
2-	La mobilité géographique.....	12
3-	La mobilité volontaire sécurisée	12
	Les Parties rappellent la possibilité pour les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans, de bénéficier d'une mobilité volontaire sécurisée dans le respect des dispositions légales. ...	12
TITRE 5. :	Mesures en faveur de l'emploi des seniors (transmission des savoirs et des compétences, aménagement des conditions de travail).....	13
TITRE 6.	Mise en œuvre et suivi de l'accord GEPP	13
1.	Acteurs de la GEPP	13
TITRE 7.	Dispositions finales.....	13
1.	Substitution	13
2.	Règlement des litiges	14
3.	Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	14
4.	Suivi, Révision et renouvellement de l'accord	14
5.	Formalités de dépôt et de publicité	14

TITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES

1. Objet de l'accord

Conformément à l'article L. 2242-20 du Code du travail, le présent accord couvre les thèmes suivants :

1. « La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), 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 formation, 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 (CPF) ;
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 ;

En outre, conformément à l'article L. 2242-21 du Code du travail, le présent accord couvre le thème facultatif suivant :

6. « La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés. »

Il est rappelé qu'un accord d'entreprise relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail a été signé le 23 décembre 2019 pour une durée de 3 ans. Cet accord poursuit les engagements de la Société en matière de mixité des métiers notamment dans le recrutement et dans l'évolution professionnelle.

La Société a obtenu en 2021 un score de 93 sur 100 à l'Index d'égalité femmes-hommes mis en place par le gouvernement français pour aider les entreprises à évaluer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

2. Champ d'application

Le présent accord couvre l'ensemble des établissements de l'Entreprise et tous les salariés qui y sont occupés. Tout établissement ouvert après son entrée en vigueur entrera automatiquement dans son champ d'application et se verra appliquer les mesures qu'il contient sauf disposition spécifique contraire.

TITRE 2. DISPOSITIF DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Conformément aux Orientations Stratégiques présentées au Comité Social et Economique Central (CSEC), la Société envisage de poursuivre ses engagements en termes d'emploi avec un objectif de recrutement continu en CDI au sein de l'entreprise pour les trois prochaines années.

A cette fin, la Société s'appuie sur les compétences de ses salariés et leur développement, tout en garantissant leur adaptation avec les besoins de l'activité. La GEPP consiste à mettre en place un système de gestion des ressources humaines permettant d'anticiper les évolutions de l'emploi en fonction des orientations stratégiques de l'Entreprise mais également de favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

1. Etat des lieux

1.1. Emplois et Compétences

Afin de poursuivre son développement vers une logistique fiable, optimisée, proche de ses clients et engagée en faveur du développement durable, la Société s'engage à poursuivre ses investissements pour le développement des compétences de ses salariés et notamment à :

- Attirer et accompagner les salariés quel que soit leur parcours, âge ou expérience professionnelle ;
- Former et responsabiliser l'ensemble des salariés pour travailler en sécurité ;
- Favoriser l'évolution professionnelle, en interne ou en externe, notamment au moyen de la formation professionnelle ;
- Développer l'adaptabilité et l'agilité dans un environnement de travail en constante évolution ;
- Maintenir un haut niveau d'expertise et capitaliser sur les compétences acquises ;
- Fournir des perspectives d'avenir sur le long terme, notamment dans la préparation à la retraite ;
- Renforcer l'employabilité ;
- Agir de manière durable.

Ceci étant rappelé, il existe 3 emplois repères au sein de la Société :

- Agent de tri ;
- Superviseur d'Equipe Logistique ;
- Responsable d'Equipe.

La Société emploie en outre les principales fonctions suivantes :

- Maintenance ;
- Opérations ;
- Ressources Humaines ;
- Formation ;
- Qualité ;
- Hygiène Sécurité Environnement ;
- Finance ;

Ces emplois sont stables. Ils seront encore amenés à croître en fonction du développement de la Société. Il n’y a pas d’emploi menacé au sein de la Société.

2. Les axes stratégiques de la formation

Conformément aux Orientations Stratégiques présentées au CSEC, l'Entreprise a pour objectif de maintenir un socle de formation continue interne en priorisant la formation relative à la sécurité et la santé au travail (1) ainsi que le développement interne des compétences professionnelles (2). L'entreprise permet par ailleurs l'accès aux formations externes aux salariés sous certaines conditions (3).

Les priorités de formations sur l’horizon 2022 – 2025 sont :

- La sécurité : notamment Habilitation électrique ; SST ; Gestion d’incident ; Geste et posture ;
- La validation des compétences : Ecole Amazon (VAE collective, individuelle...)
- Le développement des compétences : Formation Tuteur/Maître d’Apprentissage, Développement des compétences managériales.

En plus des formations externes, nos grands axes de développement et de formation sont :

- Développement de l’Apprentissage notamment pour les Ressources humaines ;
- Développement de programme internes pour le développement des superviseurs et managers ;
- Digitalisation, quand approprié.

TITRE 3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ASSOCIEES

1. RECRUTEMENT

L'Entreprise réaffirme son engagement à mettre en œuvre un processus de recrutement efficace, de qualité, dans le respect des règles de non-discrimination, promoteur d'égalité des chances et de diversification des profils.

A cet égard, il est rappelé que la Société a signé en 2021 une convention nationale avec Pôle emploi en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans le recrutement, notamment pour contribuer à l'insertion des jeunes des quartiers prioritaires. En plus de cette convention nationale, chaque site mène des actions spécifiques avec les antennes locales de Pôle Emploi et d'autres organismes ou associations locales.

2. FORMATION EXTERNE ET ABONDEMENT DU CPF PAR LA SOCIETE

Les Parties reconnaissent que chaque salarié est acteur de son développement professionnel.

Afin d'offrir aux salariés les meilleures chances de développer leurs compétences, les Parties conviennent d'améliorer l'information des salariés sur les principaux outils de formation externes existants et qui leur sont accessibles.

La Société s'engage en outre à compléter le montant du Compte Personnel de Formation (CPF) dans le cadre d'un abondement dans les conditions ci-après.

2.1. Les dispositifs existants

✓ *Le Conseil en évolution professionnel (CEP)*

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (développement des compétences, certification professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, transition professionnelle, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités. Le Conseiller peut informer le salarié sur tous les autres dispositifs existants.

✓ *Compte personnel de formation (CPF)*

Rappel : Depuis le 1^{er} janvier 2015, tous les actifs (salariés ou demandeurs d'emploi) disposent d'un Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du modèle précédent connu sous le nom de « Droit Individuel à la Formation » (DIF). Le CPF est un dispositif intégré au Compte Personnel d'Activité (CPA) qui peut être ouvert par toute personne dès son entrée sur le marché du travail, quel que soit son statut. Il est ensuite alimenté automatiquement en fonction de l'activité professionnelle du salarié.

Les heures non consommées au titre du DIF pouvaient être mobilisées pendant 5 ans au titre du CPF. Le titulaire du CPF devait, pour cela, activer son compte sur le site www.moncompteformation.gouv.fr et créditer, avant le 31 décembre 2020, le nombre d'heures DIF qu'il avait acquis, tel que figurant sur son bulletin de paie du mois de décembre 2014. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF a été converti en euros sur la base « 1 heure = 15 euros ».

Le CPF est alimenté par l'employeur à hauteur de (base temps complet) :

- 500€/an pour salariés ayant un niveau de diplôme supérieur au CAP-BEP (plafonné à 5.000€) ;
- 800€/an pour salariés ayant un niveau de diplôme inférieur au CAP-BEP (plafonné à 8.000€).

Le CPF permet à chaque salarié d'accumuler à chaque étape de son parcours dans la vie active des droits à formation qu'il pourra ensuite utiliser. Le CPF permet au salarié de bénéficier de formations diplômantes ou qualifiantes, et de gérer ainsi, de façon autonome, son projet professionnel.

Ainsi, au jour de signature du présent accord, les dispositions légales précisent notamment :

- Pour les salariés à temps partiel travaillant moins qu'un mi-temps ou ceux travaillant sur l'année moins de la moitié de la durée à temps plein, les droits sont proratisés en fonction de la durée de travail effectuée ;
- Un crédit majoré est prévu pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- L'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail pour l'acquisition de droits à CPF.

Chaque salarié dispose librement des droits acquis au titre de son CPF. Pour ce faire, chaque salarié pourra consulter son CPF sur le portail : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. La liste des formations pouvant être utilisées dans le cadre du CPF est déterminée par la loi et est publiée sur le portail du CPF.

✓ **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque salarié de définir son projet professionnel, et le cas échéant son projet de formation. Il permet au salarié de procéder à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations.

Il se déroule en trois phases (dont la durée cumulée ne peut excéder 24 heures) qui débouchent sur l'élaboration de résultats détaillés et d'un document de synthèse à destination du salarié.

Il est nécessairement réalisé par un organisme prestataire qui peut intervenir à l'initiative du salarié (dans le cadre de la mobilisation de son CPF notamment) ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences (il doit alors faire l'objet d'une convention tripartite écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire).

✓ **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La VAE permet à tout salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle, à savoir diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP). Cette certification professionnelle doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La procédure de VAE comprend une étape de recevabilité de la demande et une autre d'évaluation par le jury, organisées par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification (dénommés « organisme certificateur »).

2.2. Financement complémentaire pour le CPF (abondement)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel introduit une logique de co-construction entre l'employeur et le salarié, avec notamment la possibilité pour l'employeur de financer un abondement complémentaire du CPF.

Au titre du présent accord, la Société s'engage dans cette logique de co-construction du parcours professionnel en proposant un abondement au CPF, à savoir un versement complémentaire par la Société permettant aux salariés éligibles et demandeur de financer une formation dans les conditions ci-après.

- 1- Montant : L'abondement sera de **500€ maximum par année civile** (entendue du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année).
- 2- Salariés éligibles :
 - Être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
 - Avoir au moins **1 an d'ancienneté** à la date de la demande de formation ;
 - Avoir un CPF alimenté d'au moins 1.000 € et utiliser ce montant au titre de cette formation ;
 - Être présent dans les effectifs à la date de début de la formation CPF.
- 3- Formations éligibles : l'action de formation devra être éligible au CPF et :
 - Permettre l'acquisition de compétences en lien avec les métiers de la Société (logistique, transport routier, santé, sécurité, maintenance, bureautique, informatique, langues etc.) ; ou
 - Faciliter l'intégration professionnelle et l'employabilité dans le secteur d'activité de la Société (ex : permis de conduire catégorie B, langue des signes, bilan de compétence).
- 4- Procédure : Toute demande d'abondement devra faire l'objet d'une demande écrite auprès du service ressources humaines du site d'affectation qui validera l'éligibilité au dispositif dans le cadre d'un entretien. Le salarié recevra une réponse écrite motivée en retour dans les 15 (quinze) jours suivant la demande d'abondement. Cette formation pourrait être réalisée sur le temps de travail après validation du responsable et du service des Ressources Humaine.

3. FORMATION INTERNE

La Société a construit un processus de formation structuré, qui propose notamment :

- des programmes de formation permettant de valider une qualification ou un diplôme en logistique via « L'école Amazon » notamment des validations des acquis de l'expérience (VAE) collective ;
- un dispositif appelé « Option de carrière », qui permet à un salarié portant un projet de se faire financer sa formation à hauteur de 95 % s'il vise un métier en tension comme chauffeur poids lourd ou aide-soignant ;
- un dispositif de mentorat, qui permet à un salarié de bénéficier de l'expérience et d'un accompagnement finalisé et structuré par un autre salarié en vue de son développement.

✓ **Les supports de formation**

Conscients que la formation doit être un axe fort du développement des salariés, les Parties réaffirment leur volonté de mettre au premier plan la formation professionnelle dans l'Entreprise. Pour cela, la Société utilise de nombreux supports notamment : des supports de formation internes utilisés lors de formation pratiques en présentiel sur les processus de travail ; en complément, et pour un certain nombre de formations, une plateforme de formations en ligne (plateforme KNET).

✓ **Les entretiens professionnels**

Les entretiens professionnels sont l'occasion pour le salarié de développer son projet professionnel, et pour la Société d'ajuster le plan de formation. Les salariés peuvent dans ce cadre comme en dehors de ce cadre, exprimer leurs souhaits de formation.

Les Parties souhaitent rappeler, que notamment dans le cadre des entretiens professionnels, le salarié peut exprimer auprès de son manager, son souhait de bénéficier d'un temps partiel. Cette demande fera l'objet d'une étude dans le respect des conditions conventionnelles et légales applicables.

✓ **L'Ecole Amazon**

Pour les salariés qui le souhaitent, l'objectif de l'Ecole Amazon est de valoriser les compétences que les salariés développent via les formations internes et de reconnaître leur expérience dans nos centres de tri/livraison, avec l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'Etat. La Société a travaillé avec l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) afin de nous aider à la validation de ces compétences par un diplôme reconnu par l'Etat de niveau BEP/ CAP.

Depuis 2018 un dispositif de VAE collective a été mis en place. Il consiste à mettre en place une démarche de VAE, pour plusieurs salariés, en même temps, afin de leur permettre l'obtention d'une même certification ou de certifications différentes.

La démarche de VAE collective permet aux Agents de tri d'avoir accès aux titres professionnels de Préparateur/trice de commande en entrepôt (Afp) et Agent/e Magasinier/ère (Afp), BEP Logistique et transport (DAVA) ; Technicien/ne en logistique d'entrepôt (Afp) et Bac professionnel Logistique (DAVA), selon leur niveau.

Quant aux Superviseurs d'équipe, selon leur niveau d'autonomie et d'intervention dans les méthodes, ils peuvent présenter l'un ou l'autre des quatre titres suivants : Titre professionnel de niveau IV Technicien/ne en logistique d'entrepôt (Afp), Bac professionnel Logistique (DAVA), Titre professionnel de niveau III Technicien/ne supérieur/e en méthodes et exploitations logistiques (Afp), Licence Professionnelle Responsable d'unité opérationnelle logistique (CNAM).

✓ **Le programme « Options de carrières »**

La Société dispose d'un dispositif unique d'aide à la prise en charge des frais de formation pour les salariés éligibles au sein de la Société. Ce programme apporte les ressources financières, du conseil et un accompagnement individualisé afin de forger les compétences professionnelles que les salariés souhaiteraient développer afin d'évoluer au sein d'Amazon ou dans le cadre d'un projet professionnel pouvant dépasser la Société.

Ce programme finance des formations effectuées en dehors du temps de travail. Afin d'en favoriser le développement, les histoires de formations réussies seront diffusées (journal interne, écran sur le site...) sur les différents sites, pour mettre en valeur ces parcours et donner de la visibilité à la mesure.

Il est disponible aux salariés en CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté dans certains secteurs. La Société paie 95 % des frais de formation, des livres et des frais annexes dans les limites annuelles et globales pour financer une formation dans un parcours approuvé dispensée par l'une de nos écoles partenaires. Les salariés sont tenus de payer directement à l'école les 5 % restants, ainsi que les frais de formation dépassant le plafond annuel. Le plafond annuel s'élève à 2.000€ par année civile. L'allocation Option de carrière est disponible pour 4 années consécutives, sous réserve d'un plafond cumulatif de 8.000€.

La Société actualise régulièrement les conditions d'éligibilité de ce programme, ainsi que les formations pouvant y ouvrir droit. Un rappel sera réalisé sur le dispositif sous la forme d'affichage, de rappels via les entretiens entre l'équipe ressources humaines et les salariés.

✓ **Le programme de mentorat**

La Société dispose d'un dispositif unique de mentorat pour les salariés éligibles. L'objectif est de créer un échange et un partage d'expérience, ainsi qu'un accompagnement finalisé et structuré afin de permettre au mentoré de remplir plus efficacement sa mission et de développer ses compétences.

Ce programme est disponible aux salariés en CDI agents de maîtrises ou cadres sur la base du volontariat via la plateforme <https://amazon-mentoring.chronus.com>. Le mentoré et le mentor décident ensemble de la structure et du format des sessions en vue d'atteindre l'objectif définis.

Information des salariés

Afin de permettre la plus grande visibilité des différents dispositifs de formation, les différents dispositifs seront présentés aux salariés via un livret d'information régulièrement mis à jour, des modules d'information manager, et/ou dans le cadre de l'entretien professionnel.

TITRE 4. ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE

Le développement de la Société et de son réseau apporte des opportunités de mobilité pour les salariés, au sein de l'établissement ou vers un autre site. Dans ce cadre, la gestion de la mobilité au sein de la Société permet d'atteindre 3 objectifs :

- Répondre à des souhaits ou impératifs personnels
- Répondre à des objectifs de développement individuel et collectif
- Améliorer le système de communication et la cohésion interne de la Société

1- La mobilité professionnelle

Les Parties souhaitent poursuivre leurs engagements en matière de développement des compétences via notamment des actions de formation pour permettre l'évolution professionnelle en interne et/ou en externe.

2- La mobilité géographique

Des dispositifs de communication des offres sur les différents établissements de la Société sont mis en place pour offrir une possibilité égale de candidatures internes peu importe la localisation géographique du candidat.

Il est rappelé que certaines mesures ont déjà été mises en place par la Société et notamment le droit à un congé au titre du déménagement du salarié, mis en place lors d'une négociation annuelle sur les rémunérations.

3- La mobilité volontaire sécurisée

Les Parties rappellent la possibilité pour les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans, de bénéficier d'une mobilité volontaire sécurisée dans le respect des dispositions légales.

TITRE 5. : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS (TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES, AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

Consciente des enjeux, la Direction a longuement échangé avec les partenaires sociaux lors des différentes réunions de négociation afin de recueillir leurs principaux besoins et attentes.

Les Parties s'engagent à mettre en œuvre les mesures ci-dessous, applicables aux salariés en CDI ou en CDD, de plus de 55 ans qui le souhaiteraient (sur la base du volontariat uniquement) :

- Amélioration des campagnes de recrutement pour favoriser l'emploi des seniors et lutter contre les préjugés ;
- Priorité donnée aux seniors qui le souhaitent pour choisir leur équipe en fonction de leurs impératifs personnels et des possibilités organisationnelles du site ;
- Possibilité de suivre une session de formation spécifique de préparation à la retraite, à partir de 2 ans avant la retraite, financée par la Société par un prestataire externe et organisée pendant le temps de travail.
- La société s'engage pour les salariés de 55 ans et plus, en CDI ou CDD, à améliorer la flexibilité de la mise en place d'un temps partiel sur demande du salarié, via un avenant au contrat de travail.

TITRE 6. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD GEPP

1. Acteurs de la GEPP

La réussite d'une démarche GEPP passe impérativement par une implication et une appropriation des enjeux de tous les acteurs clés :

- **Les Directeurs d'établissements** qui définissent la stratégie de leur établissement, ainsi que leurs impacts sur les besoins et les évolutions en matière de métiers et d'emploi ;
- **Le personnel d'encadrement** qui contribue à la vision anticipatrice de l'Entreprise en exprimant les besoins en compétences et en facilitant la réalisation des projets ;
- **Les responsables des services Ressources Humaines** qui mettent en œuvre cette politique d'anticipation et de prévision des emplois et des compétences, de formalisation et de réalisation des projets professionnels ;
- **Les partenaires sociaux** qui sont des acteurs dans le soutien des collaborateurs pour leur évolution professionnelle ;
- **Le salarié** qui exprime et formalise ses demandes en matière d'évolution de carrière, de mobilité, de formation et est acteur de son développement et de son évolution professionnelle.

TITRE 7. DISPOSITIONS FINALES

1. Substitution

Conformément à l'article 41 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, les stipulations du présent accord prévalent, pour la durée de son application, sur toutes autres stipulations d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet.

Il est par ailleurs expressément convenu entre les Parties que le présent accord se substitue, pour la durée de son application, à tout usage, engagement unilatéral ou pratique, mise en place antérieurement par quelque mode que ce soit, et qui aurait le même objet.

2. Règlement des litiges

Les Parties conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

En cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les Parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

3. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 (trois) ans à compter de sa signature.

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

Il est convenu que toute nouvelle mesure législative ou réglementaire ayant un effet significatif sur une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînera une rencontre entre les Parties signataires, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

4. Suivi, Révision et renouvellement de l'accord

Il est convenu que les Parties se réuniront annuellement afin de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord, et envisager sa révision ou son renouvellement si nécessaire.

Il est rappelé que le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres Parties contractantes avec un préavis de quinze jours. Cette demande devra comporter les points concernés par la demande de révision et devra être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Le cas échéant, la demande de renouvellement du présent accord devra être formulée auprès des autres Parties, dans les mêmes conditions et forme que la demande de révision, au moins quinze jours avant l'arrivée de son terme. Cette demande devra préciser la durée et le nouveau terme envisagé pour l'accord renouvelé. S'il est accepté par l'ensemble des Parties, le renouvellement, sa durée et son terme seront précisés dans un avenant de renouvellement adoptés dans les mêmes conditions que l'accord initial.

5. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) sous forme dématérialisée. Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Le présent accord sera publié dans la base de données nationale en ligne (à savoir, à ce jour, Légifrance). Il sera publié dans une version anonyme, c'est-à-dire sans les noms et prénoms des personnes physiques ayant signé l'accord. Il sera fait mention de l'existence et de la signature du

présent accord ainsi que de sa date de prise d'effet par affichage dans les locaux de l'entreprise sur les panneaux réservés aux communications de la Direction.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales de l'entreprise.

Fait à Paris, le 31 mai 2022

Pour la Société

Pour la C.G.T.

XXX

XXX