



ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL

ET

DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES

COMPÉTENCES AU SEIN DE L'UES BATIGERE

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "J.M.", "J.H.L.D.", "M.A.", "M", "S", and "Bc".

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

BC COMPETENCES, Association,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

BC RESSOURCES, Association,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

GIE AMPHITHEATRE, Groupement d'Intérêt Economique,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

BATIGERE-SAREL, SA d'HLM,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

BATIGERE NORD-EST, SA d'HLM,
12, rue des Carmes, 54000 NANCY

BATIGERE ILE DE FRANCE, SA d'HLM,
89, rue de Tocqueville, 75017 PARIS

BATIGERE RHONE-ALPES, SA d'HLM,
31 bis, rue Bossuet, 69006 LYON

ERIGERE, SA d'HLM,
176, rue Montmartre, 75002 PARIS

LOGIVIE, SA d'HLM,
13, rue des Docks, 58000 NEVERS

LE LOGEMENT URBAIN, SA d'HLM,
89, rue de Tocqueville, 75017 PARIS

PRESENCE HABITAT, SA d'HLM,
47, rue Haute-Seille, 57000 METZ

AP SERVICES, Association,
13 rue Clotilde Aubertin, 57000 METZ

AMLI, Association,
13 rue Clotilde Aubertin, 57000 METZ

ALLIANCE IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

ALLIANCE PARTICIPATIONS IMMOBILIERES, Société par Actions Simplifiée,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

MOSELLE MAISON FAMILIALE (MMF), Société coopérative de production HLM,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

SOCIETE ANONYME COOPERATIVE IMMOBILIER DE L'EST (SACIEST), Société Anonyme
Coopérative d'Intérêt Collectif pour l'Accession à la Propriété,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

FIAC, SA d'HLM,
18-26 rue Goubet, 75019 PARIS

Composant l'Unité Economique et Sociale BATIGERE reconnue conventionnellement, dénommée ci-après « L'UES BATIGERE », 9

u

CP

JM
NH
HA
2
g
g

Représentées par M. Dominique DUBAND, agissant en qualité de représentant de BATIGERE SAREL, ayant reçu mandat à cet effet,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives du personnel de l'UES BATIGERE, représentées par :

- Pour la CFE/CGC, M. Luc PRIEM et M. Boris CALLIGARO, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE ;
- Pour la CFDT, Mme Nathalie HIEULLE-LE DUC et M. Jean-Marie CIECHOWICZ, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE ;
- Pour la CFTC, Mme Régine ROMPTEAU et M. Serge BREMEC, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE ;
- Pour le SNPHLM - UNSA, Mme Béatrice BAURAIN et M. Laurent L'HOMEL, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE ;
- Pour la CGT, M. Alain HEINZ et Mlle Séverine CHARPENTIER, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE,

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "SAR", "WHL", "HA", and a circled signature, along with a small box containing the number "3".

PRÉAMBULE

Dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-15 du Code du Travail et en application de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, les parties ont souhaité renouveler l'accord d'entreprise conclu le 22 décembre 2009.

Cet accord est conclu au niveau de l'Unité Economique et Sociale BATIGERE, comme l'ensemble des accords d'entreprise, conformément à l'accord de formalisation de l'UES BATIGERE en date du 28 juin 2002.

L'UES BATIGERE compte actuellement 1444 salariés (nombre de personnes physiques) répartis dans 13 structures employeurs qui œuvrent dans le domaine du logement social sur les territoires Lorraine Alsace, Ile de France, Bourgogne et Rhône Alpes.

L'accord d'entreprise ainsi négocié au niveau de l'UES couvre à la fois la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) mais également l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors en application de la loi relative au contrat de génération.

Les dispositions et objectifs chiffrés pris en matière d'emploi des jeunes et des seniors s'inscrivent dans les processus et outils de GPEC que les structures de l'UES BATIGERE mettent en œuvre.

En conséquence, les parties ont souhaité traiter ces deux thématiques dans un même accord, comme elles l'avaient déjà fait en 2009 lors de la négociation du premier accord d'entreprise relatif à la GPEC et à l'emploi des seniors.

Le secteur du Logement Social a par ailleurs pris des engagements chiffrés en matière d'emplois d'avenir par le biais d'une Convention signée entre l'Etat et l'Union Sociale pour l'Habitat (USH) en date du 30 novembre 2012.

Aussi, les parties ont également souhaité intégrer dans leur réflexion sur l'emploi des jeunes des mesures chiffrées en matière d'embauche en emploi d'avenir sur la période 2013-2015 afin de décliner au niveau de BATIGERE les engagements ainsi pris par l'USH.

Les orientations stratégiques de BATIGERE, « Défis 2020 », sous-tendent également la réflexion menée et les dispositions négociées plus particulièrement sur le volet GPEC en matière d'évolution des métiers et de développement des compétences.

- Assurer un développement dynamique et un habitat de qualité
- Proposer une offre diversifiée, optimisée et sécurisée d'accès au logement
- Offrir des logements et des services pour les plus fragiles
- Garantir des services satisfaisant à nos clients
- Se donner les moyens de notre ambition

Fort d'une politique en matière d'emploi de salariés handicapés qui permet d'atteindre, au titre de l'année 2012, un taux d'emploi consolidé de 6,24 % à l'échelle de l'UES BATIGERE (emploi direct et recours aux ESAT) et faisant suite à un diagnostic sur l'emploi des salariés mené en 2012 par le cabinet spécialisé TH Conseil, les parties ont également souhaité intégrer au présent accord des dispositions spécifiques en matière d'emploi des salariés handicapés.

L'accord dénommé « Accord intergénérationnel et GPEC », qui s'inscrit dans la politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise, s'articule en conséquence autour de 7 axes que les parties ont jugé primordiaux dans leur réflexion :

- Garantir les conditions d'une entrée réussie dans l'entreprise

u
CB

NH 19
5me 2)
9
MA
4
ku
2

- Préparer l'avenir en favorisant l'accès des jeunes dans l'entreprise
- Structurer la politique pour l'emploi des collaborateurs-trices handicapés
- Promouvoir l'accès à des parcours professionnels diversifiés
- Accompagner les collaborateurs-trices dans le développement de leurs compétences
- Assurer la transmission des compétences entre générations
- Favoriser une fin d'activité professionnelle sereine

Conformément à la loi du 1^{er} mars 2013 et au décret du 15 mars 2013, un diagnostic préalable, joint au présent accord, a été élaboré et a également servi à nourrir les échanges et la négociation entre les parties sur le volet emploi des jeunes et emploi des seniors.

L'accord intergénérationnel et GPEC négocié en fonction des priorités et des axes stratégiques ci-dessus énoncés, a donc pour ambition de formaliser, d'étoffer et d'améliorer les politiques Ressources Humaines mises en œuvre à l'échelle de l'UES dans le domaine de l'emploi des jeunes, de l'emploi et de la gestion de fin de carrière des seniors, de l'emploi des salariés handicapés, du recrutement, de la mobilité, de la formation professionnelle et de la gestion des carrières.

C'est dans cet esprit que les parties ont convenu des dispositions suivantes :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large flourish, the letters "HA", a circled "H", a box containing the number "5", and other initials like "JMC NHD" and "E".

DÉFINITIONS

Conformément à la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, les parties décident de déterminer les notions de jeunes collaborateurs – trices et de séniors en entreprise.

Ainsi, les parties souhaitent préciser qu'au sein de l'UES BATIGERE, **les jeunes collaborateurs – trices sont âgés de 25 ans et moins.**

Les parties souhaitent distinguer la notion de séniors en entreprise selon deux périodes distinctes de la vie dans l'entreprise : l'embauche et le maintien dans l'emploi.

En ce qui concerne le recrutement, la notion de séniors correspond aux collaborateurs – trices âgés de 50 ans et plus.

Pour le maintien dans l'emploi, les collaborateurs – trices sont considérés comme séniors lorsqu'ils atteignent l'âge de 55 ans.

La notion de séniors ainsi retenue est par ailleurs identique à celle que les parties avaient arrêté dans l'accord originel du 22 décembre 2009, ce qui permettra d'analyser les évolutions en matière d'emploi des séniors depuis 2009.

u

(A)

N HUY
JAC

(R)

6

9 HA
R S

GARANTIR LES CONDITIONS D'UNE ENTRÉE RÉUSSIE DANS L'ENTREPRISE

L'accueil des nouveaux collaborateurs-trices est une étape primordiale dans la réussite d'un recrutement et dans la fidélisation des femmes et des hommes qui rejoignent les structures membres de l'UES BATIGERE.

Lors de cette étape, le rôle du responsable hiérarchique est essentiel. C'est à lui que revient la responsabilité de fournir au nouveau collaborateur toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension des valeurs du Réseau BATIGERE, de son organisation et de ses activités.

En sa qualité de tuteur métier, le responsable hiérarchique informe le nouveau collaborateur des procédures, modes de fonctionnement et outils professionnels en vigueur au sein de l'entreprise et l'assiste, dans les premiers mois de l'embauche, sur les missions qui le nécessiteraient.

A l'issue de la période d'essai, une évaluation des conditions d'accueil est réalisée par le service Ressources Humaines auprès de chaque collaborateur titularisé.

ARTICLE 1 – FONCTION PARRAINAGE

Une fonction « parrainage » est également confirmée dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur. Sa mission principale consiste à être le « référent » du nouveau collaborateur sur toutes les problématiques qui ne sont pas directement liées au métier occupé.

ARTICLE 2 – RECRUTEMENT DES CADRES : RENCONTRE « 1 AN APRÈS »

Dans le cadre du processus d'évaluation des procédures ressources humaines et dans une volonté de fidélisation, les collaborateurs-trices cadres recrutés depuis un an, sont invités à une journée de réflexion, d'échanges et de travail portant sur l'évaluation des processus recrutement et accueil et permettant de recenser les actions d'amélioration éventuelles.

ARTICLE 3 – RECRUTEMENT DES NON-CADRES : RENCONTRES TERRITORIALES

Les collaborateurs-trices non cadres bénéficient, dans l'année qui suit leur recrutement, d'un dispositif adapté, soit au niveau d'une structure, soit à l'échelle régionale pour plusieurs structures.

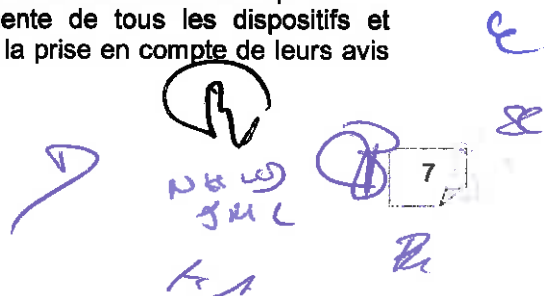
ARTICLE 4 – FORMATION SPÉCIFIQUE POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHES

Tous les collaborateurs-trices nouvellement embauchés bénéficient au plus tard dans l'année qui suit le recrutement d'une journée de formation organisée par l'Institut Habitat & Compétences afin de leur permettre de mieux appréhender leur environnement professionnel et de réussir leur intégration dans l'entreprise.

ARTICLE 5 - LE DÉBUT DE CARRIÈRE

Le début de carrière des collaborateurs-trices constitue une étape fondamentale dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Pour les collaborateurs-trices, les conditions du recrutement et de l'accueil au cours des premiers mois d'activité constituent le socle de leur motivation à se construire une carrière dans l'entreprise. Aussi, les structures de l'UES veilleront à l'amélioration permanente de tous les dispositifs et processus permettant l'écoute des nouveaux collaborateurs-trices et la prise en compte de leurs avis ou suggestions concernant cette amélioration.



A ce titre, chaque manager veillera :

- au respect du déroulement du dispositif d'accueil,
- à organiser un entretien à mi période d'essai, destiné à vérifier que toutes les conditions de réussite aient été mises en œuvre,
- à assurer le premier entretien annuel d'objectif et d'évolution professionnelle de son nouveau collaborateur, à la fin de la période d'essai.

Au cours du début de carrière, après une première étape de deux à quatre années d'activité, chaque collaborateur pourra bénéficier, à sa demande, d'un entretien spécifique avec le Directeur et le Responsable Ressources Humaines de la structure ou du territoire, suivi, le cas échéant, d'un bilan de potentialité permettant de construire les bases d'un développement de compétences pour une évolution professionnelle dans le cadre de la politique de mobilité.

Conjointement, au cours de cette période, la situation de chaque nouveau collaborateur fera l'objet d'un examen à l'occasion des Revues Annuelles Ressources Humaines.

PRÉPARER L'AVENIR EN FAVORISANT L'ACCÈS DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

ARTICLE 6 – RECRUTEMENT DES JEUNES

Les structures membres de l'UES BATIGERE s'engagent à :

- **Compter au moins 10 % de salariés de 25 ans et moins dans les recrutements en CDI de l'année**
- et
- **Atteindre un taux d'emploi de 10 % de jeunes de 25 ans et moins en 2016, tous contrats de travail confondus (CDI, CDD, Alternance).**

ARTICLE 7 – LES EMPLOIS D'AVENIR

Les emplois d'avenir ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Ces emplois d'avenir doivent permettre aux jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle reconnue sur le marché du travail et/ou acquérir des compétences leur permettant d'évoluer vers un autre emploi.

Le dispositif emplois d'avenir donne la priorité à des jeunes pas ou peu qualifiés, âgés de 16 à 25 ans (30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés), issus des zones urbaines sensibles (ZUS), des zones de revitalisation rurale (ZRR) et d'outre-mer, et disposant d'un niveau d'étude inférieur ou égal à trois ans.

S'inscrivant dans les ambitions fixées par la loi du 26 octobre 2012 « portant création des emplois d'avenir », les structures membres de l'UES BATIGERE s'engagent à :

- **Recruter des emplois d'avenir à hauteur de 3% de l'effectif de chaque structure pour atteindre l'objectif de 40 emplois d'avenir créés sur trois ans à horizon 2016.**

ARTICLE 8 - LA FORMATION EN ALTERNANCE

Politique historique au sein de l'UES, la formation en alternance s'inscrit dans une logique de pré-recrutement et vise tous les diplômes et catégories professionnelles, du diplôme de niveau V (CAP, BEP...) au diplôme de niveau I (diplôme d'ingénieur, Master...).

8.1 - Politique de formation en alternance

Les structures de l'UES franchissant le seuil de plus de 250 salariés s'engagent à respecter l'obligation légale d'atteindre 4 % de l'effectif annuel moyen de contrats de formation en alternance.

De plus, l'ensemble des structures membres de l'UES s'engagent à :

- **Atteindre un taux de 5 % de contrats de formation en alternance pour 2016.**

Afin d'atteindre ces objectifs, un partenariat est en place avec des écoles et organismes dispensant les formations correspondant à ces emplois cibles. De nouveaux partenariats pourront être recherchés et mis en place si nécessaire.

L'embauche, à l'issue de l'obtention du diplôme, constitue une ambition forte des structures qui peut se traduire par une embauche sur une structure différente de la structure d'accueil du salarié en alternance.

8.2 - Rémunération des jeunes en formation en alternance

Les structures de l'UES feront bénéficier, aux jeunes en formation en alternance, d'une rémunération plus avantageuse que celle prévue par la loi dans le cadre de la législation relative au contrat de travail d'apprentissage et de professionnalisation dans la limite des dispositions de leur Statut du Personnel.

ARTICLE 9 - LES RELATIONS-ÉCOLES

Conjointement, les relations privilégiées mises en œuvre avec certaines écoles et universités, dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans le monde de l'entreprise, seront structurées et intensifiées. Ces relations permettront aux acteurs internes de se nourrir des évolutions des systèmes éducatifs, de présenter nos métiers dans les établissements et de détecter ceux qui pourraient, dans le futur, intégrer les structures de l'UES afin d'y occuper des métiers pour lesquels, notamment, il existe des difficultés de recrutement.

Les relations avec les écoles et universités nécessitent un engagement et une participation active à leurs activités : portes ouvertes, forums, conférences, enseignements, soutiens aux associations d'anciens élèves.

Conjointement ces écoles et universités bénéficieront d'une priorité d'attribution de la taxe d'apprentissage et, le cas échéant, d'une préférence dans les choix d'insertion publicitaire dans leurs publications.

9.1 - Accueil de stagiaires de la formation initiale ou professionnelle

Les stagiaires accueillis dans les sociétés sont des stagiaires de la formation initiale ou professionnelle. A ce titre, une convention de stage est signée entre les parties concernées. Un maître de stage est désigné afin de suivre et de guider le stagiaire dans sa découverte de l'entreprise et, le cas échéant, de superviser la rédaction du mémoire de stage.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'HSA', 'TMC', and a circled '9'.

9.2 - Indemnisation des stagiaires de la formation initiale

Les stagiaires de la formation initiale bénéficient d'une indemnisation de stage avec bénéfice des titres restaurant pour les stages supérieurs à deux mois consécutifs.

Désireux d'être attractif auprès de filières pour lesquelles il existe des difficultés de recrutement sur le marché du travail, ce barème spécifique d'indemnisation des stagiaires de la formation initiale est mis en place dans les conditions suivantes :

- Pour chaque niveau de formation, dans le cadre d'un cursus d'études supérieures, la gratification mensuelle est établie en pourcentage du SMIC,
- En fin de stage, une gratification complémentaire peut être attribuée en fonction de la qualité du travail réalisé par le stagiaire,
- Le maître de stage détermine le montant de cette gratification complémentaire en fonction de son évaluation du stagiaire,
- Le barème d'indemnisation des stages, évolutif chaque année en fonction du niveau du SMIC, est le suivant :

	Jusqu'au Bac et Bac + 1	Bac + 2	Bac + 3 Licence	Bac + 4 Master 1	Bac + 5 Master 2
Indemnisation en % du SMIC	20%	30%	45%	60%	75 %

STRUCTURER LA POLITIQUE POUR L'EMPLOI DES COLLABORATEURS-TRICES HANDICAPÉ(E)S

Les parties signataires souhaitent rappeler qu'un effort particulier est mis en œuvre afin de favoriser l'accueil de collaborateurs-trices reconnus « travailleurs handicapés », y compris par la voie de la formation en alternance et de l'accueil de stagiaires.

ARTICLE 10 – TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les structures de l'UES s'engagent à atteindre chacune un taux d'emploi de 6 % pour l'année 2016.

Pour cela, la participation à des forums emploi dédiés aux travailleurs handicapés, la diffusion des offres d'emploi sur des sites spécialisés et les partenariats avec les CAP Emploi seront renforcés.

ARTICLE 11 – SUIVI DES COLLABORATEURS-TRICES HANDICAPÉ(E)S

Le service Ressources Humaines réalisera chaque année un entretien spécifique avec les travailleurs handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Un suivi de cet entretien sera réalisé lors des Revues Annuelles des Ressources Humaines.

ARTICLE 12 – COMMISSION D'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPÉS

En cas de difficultés de maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé, une commission spécifique d'emploi des salariés handicapés se réunira afin d'étudier les aménagements de poste et le repositionnement dans l'entreprise.

Cette commission est composée du médecin du travail, d'une personne du SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), d'un représentant du personnel membre du CHSCT, d'un membre de la commission emploi du Comité d'Entreprise et de membres de la fonction Ressources Humaines. Le salarié peut être présent au sein de cette commission ainsi que sa hiérarchie, si nécessaire.

ARTICLE 13 – FORMATION, SENSIBILISATION ET INFORMATION EN MATIÈRE DE HANDICAP

Des séances d'information et de sensibilisation du personnel seront organisées chaque année en partenariat avec l'AGEFIPH.

Le guide « handi pratique » réalisé par le service Ressources Humaines, est remis à l'ensemble du personnel et à chaque nouveau collaborateur lors de son embauche.

Afin de structurer le recours aux ESAT, le guide proposera des principes de recours à ses établissements pour des prestations à sous traiter (plateaux repas, entretien des espaces verts, mise sous pli de documents...). Par ailleurs, les structures de l'UES BATIGERE sont invitées à réserver des lots à des ESAT dans le cadre des processus d'appels d'offres qu'ils initient fréquemment en matière d'achats et d'attribution de marchés.

Les acteurs clés (managers, acteurs RH) en matière d'emploi des salariés handicapés disposeront de formation spécifique en la matière.

PROMOUVOIR L'ACCÈS À DES PARCOURS PROFESSIONNELS DIVERSIFIÉS

La mobilité, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, est un des moyens de la gestion des emplois et des compétences. A ce titre, elle est activement encouragée au sein de l'UES car elle contribue notamment à :

- Faciliter les évolutions de carrières et le développement des compétences ;
- Répondre à l'évolution des besoins des entreprises en matière d'emploi ;
- Répondre aux aspirations professionnelles et familiales des salariés.

ARTICLE 14 – CHARTE DE LA MOBILITÉ

La mobilité au sein de l'UES BATIGERE et entre ses partenaires se fonde sur une Charte de mobilité. Cette charte a pour objectif de définir les règles qui s'appliquent aux mutations de collaboratrices, entre les différentes structures de l'UES BATIGERE et de ses partenaires. Elle concerne les candidats, leurs supérieurs hiérarchiques, les demandeurs et les recruteurs.

Les postes disponibles sont publiés sur l'intranet Ressources Humaines. Leur consultation est strictement anonyme.

La mobilité est basée sur le volontariat et demeure, si le collaborateur le souhaite, confidentielle jusqu'au moment où sa candidature est retenue.

JMC
N&L

9/4
JW
11
C
R

ARTICLE 15 – DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ

La mobilité géographique peut entraîner des contraintes financières et familiales qu'il convient de prendre en compte afin de ne pas freiner l'évolution des collaborateurs-trices.

A ce titre et dans la mesure où la mobilité entraîne un changement de résidence, les mesures suivantes sont mises en œuvre :

- Aides d'Action Logement :

Les aides à la mobilité prévues par CILGERE sont mises en œuvre et font l'objet d'une communication détaillée pour chaque candidat à la mobilité.

- Visite du nouveau lieu de résidence :

Le collaborateur bénéficie d'un remboursement, sur justificatifs, des frais d'hébergement, de transport et de restauration nécessités par la visite du nouveau lieu de résidence, pour lui-même et son conjoint. Le collaborateur bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée de un jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres ou deux jours lorsque ce trajet est supérieur à 600 kilomètres.

- Frais de déménagement :

Après étude de trois devis, le collaborateur bénéficie d'une prise en charge intégrale de ses frais de déménagement.

- Congé déménagement :

Le collaborateur bénéficie d'un jour de congé rémunéré destiné à lui permettre de suivre son emménagement dans sa nouvelle résidence lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres ou deux jours lorsque ce trajet est supérieur à 600 kilomètres.

- Indemnité forfaitaire :

Dans les limites de la législation en vigueur au moment de la mobilité, le collaborateur perçoit, en cas de déménagement, une indemnité forfaitaire non soumise à cotisations sociales, ni à l'impôt sur le revenu, dans les limites fixées annuellement par l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale).

ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS-TRICES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEURS COMPÉTENCES

Le développement des compétences repose sur plusieurs dispositifs de formation (plan de formation, DIF, périodes de professionnalisation...) qui peuvent être conjointement mis en œuvre pour élaborer le parcours individuel de formation du collaborateur.

Le collaborateur, qui demeure le premier acteur du développement de ses compétences, est, dans la mesure du possible, accompagné par l'entreprise dans la recherche et le financement des actions de formation nécessaires à son évolution professionnelle et à son employabilité.

A ce titre, le recours au Droit Individuel à la Formation (DIF) et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est encouragé pour l'ensemble des collaborateurs-trices, toutes catégories professionnelles confondues.

ARTICLE 16 – PARCOURS DE FORMATION

L'Institut Habitat & Compétences, met en œuvre des parcours de formation internes dont l'objectif est de professionnaliser les collaborateurs-trices.

A ce titre, des parcours de formation sont élaborés et mis à jour dans différents domaines professionnels.

Pour exemple :

- Parcours « Métier » Chargé de Clientèle ;
- Parcours « Métier » Chargé d'Opérations Immobilières ;
- Parcours « Métier » Patrimoine ;
- Parcours « Métier » Responsable Administratif et Financier ;
- Parcours « Métier » Très Social ;
- Parcours « Métier » Manager comprenant notamment les formations suivantes : Principes de Management, Conduite de l'entretien annuel, les enjeux du recrutement, le Manager et le droit du travail, Conduite de réunion.

Ces parcours de formation s'inscrivent dans l'évolution professionnelle des collaborateurs-trices, notamment lorsque celle-ci s'accompagne d'une prise de responsabilité managériale.

Des parcours « transverses » de formation ou de sensibilisation seront également conçus en vue d'intégrer les connaissances nécessaires à la contribution de chaque collaborateur-trice à l'évolution sociétale du Réseau BATIGERE. Ces parcours porteront en particulier sur les valeurs, l'égalité des chances (égalité professionnelle, diversité, mixité), la responsabilité sociale de l'entreprise et le développement durable sur un plan général.

ARTICLE 17 - RÉFÉRENTIELS DES COMPÉTENCES ET DE LA FORMATION

Une démarche « Compétences » est initiée dans une double logique :

- de progrès visant à une meilleure adéquation des compétences humaines (les ressources) aux postes (les besoins),
- d'anticipation intégrant la progression de carrière (attente du collaborateur) et l'évolution des emplois (transformation et nouveaux métiers).

Les référentiels de compétences permettent l'évaluation des compétences du collaborateur au regard des compétences requises du poste.

Les référentiels formations permettent le développement des compétences du collaborateur en identifiant le parcours de formation à réaliser pour atteindre les compétences requises du poste.

Ces outils de la GPEC sont mis en œuvre pour chaque emploi type, l'emploi type étant un emploi qui se retrouve dans chaque structure de l'UES.

La démarche « Compétences » a vocation à perdurer et à être complétée notamment en cas d'apparition ou de création d'un nouvel emploi type.

Ces référentiels sont mis à jour régulièrement en fonction de l'évolution des métiers et des organisations.

ARTICLE 18 – DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Le DIF est un droit individuel à la formation à l'initiative du collaborateur dont le principe de mise en œuvre est basé sur la codécision, étant rappelé que le collaborateur peut solliciter la formation de son choix.

Le DIF fait l'objet, chaque année, d'une procédure interne. Cette procédure, soumise à la consultation du Comité d'Entreprise, fait l'objet d'une information sur l'intranet Ressources Humaines.

Les droits à DIF de chaque collaborateur sont transférables en totalité en cas de mobilité.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la politique formation s'exercent en priorité sur le temps de travail. Aucune obligation d'effectuer une formation en dehors du temps de travail

n'est instituée, le collaborateur demeurant libre de solliciter une demande de DIF en dehors ou pendant du temps de travail.

ARTICLE 19 – FORMATION À L'INITIATIVE DES SALARIÉS ET SE DÉROULANT EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour les actions de formation, d'une durée minimum de 150 heures, à l'initiative du salarié, et quand elles se déroulent totalement en dehors du temps de travail, l'utilisation du Congé Individuel de Formation sera privilégié. En cas de refus de prise en charge financière de l'OPACIF, le financement des coûts pédagogiques de la formation sera étudié, en vue d'une prise en charge éventuelle par l'entreprise dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle existants (DIF, Période de professionnalisation, Plan de formation).

Dans ce cadre, et quand la formation suivie vise le développement des compétences professionnelles, notamment pour les actions dispensées par le CNAM et l'ICH, la démarche personnelle des collaborateurs-trices fera l'objet d'une valorisation particulière comme suit :

- Prime de 120 € bruts pour l'obtention d'une unité d'enseignement (correspond généralement à 6 crédits)
- Prime de 600 € bruts pour l'obtention du diplôme

Par ailleurs, l'entreprise accompagnera le collaborateur dans la recherche d'un stage nécessaire à l'obtention du diplôme et correspondant au cursus de formation.

ARTICLE 20 – VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE est une démarche personnelle à l'initiative du collaborateur dont l'objectif est d'acquérir un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle par le biais de la reconnaissance de son expérience professionnelle.

Désireuses de promouvoir cette démarche, les structures prennent en charge :

- l'accompagnement du salarié par le biais du congé VAE de 24 heures éventuellement étendu si nécessaire ;
- les frais de dossiers et d'accompagnement qui seraient liés à la VAE.

En cas de réussite de sa VAE, le collaborateur percevra une prime d'un montant de 600 € bruts.

ARTICLE 21 - BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à des collaborateurs-trices d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation. Il peut être demandé par le collaborateur dans le cadre du DIF ou proposé par la Direction dans le cadre de l'évaluation des compétences.

ARTICLE 22 - BILAN DE POTENTIALITÉ

Le bilan de potentialité a pour objectif d'analyser les compétences professionnelles, ainsi que les aptitudes et motivations afin de définir l'adéquation du collaborateur au regard d'un poste de travail dans le cadre d'une promotion ou de la mobilité interne.

ARTICLE 23 - ENTRETIEN ANNUEL D'OBJECTIFS ET D'ÉVOLUTION PERSONNELLE

L'entretien annuel pratiqué est destiné à évaluer les compétences du collaborateur en lien avec les référentiels de compétences et les référentiels de formation.

Il permet à chaque collaborateur de faire un point avec son responsable hiérarchique notamment sur :

- Les objectifs passés et à venir,
- Les compétences acquises, requises et à développer,
- Les souhaits de mobilité professionnelle et géographique,
- Les souhaits de formation.

ARTICLE 24 - REVUE ANNUELLE RESSOURCES HUMAINES ET REVUE DE POTENTIELS

Chaque année, des Revues Annuelles Ressources Humaines et Revues de potentiels sont réalisées par le service Ressources Humaines avec les membres du Comité de Direction de chaque structure.

Déclinées à l'échelle de la structure, puis de chaque territoire et consolidée à l'échelle de l'UES, elles ont pour objectif de détecter les potentialités d'évolution professionnelle des collaborateurs-trices au sein du groupe et de préparer « la relève », notamment aux postes de Responsables de Service, d'Experts, de Responsables de Département et de Direction Générale.

Les Revues Annuelles Ressources Humaines et les Revues de Potentiels permettent également à la Direction Générale de chaque structure et à son Comité de Direction, avec l'appui du service Ressources Humaines, de réfléchir à sa politique d'emploi, à l'évolution des carrières et au développement des compétences de ses collaborateurs-trices afin d'anticiper ses besoins.

ARTICLE 25 – ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

Le milieu de carrière constitue un moment privilégié pour les collaborateurs-trices et les managers pour établir un bilan de l'expérience acquise et tracer les lignes et perspectives de progression professionnelle à venir.

Aussi les collaborateurs-trices bénéficieront, dans l'année civile de leur 45ème anniversaire, d'un entretien spécifique destiné à préparer la seconde partie de carrière.

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif d'étudier avec le collaborateur-trice concerné les possibilités d'évolution de carrière, de changement de poste, de formation.

Il est destiné à faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien est assuré par le responsable Ressources Humaines de la structure ou du territoire. Un bilan global des entretiens réalisés est effectué lors de la Revue Annuelle Ressources Humaines.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "HA", "JMR", "D.F.W.", and a circled signature. A small box with the number "15" is also present.

ASSURER LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES ENTRE GÉNÉRATIONS

ARTICLE 26 – LA FONCTION TUTORALE, UNE PRIORITÉ POUR LA TRANSMISSION DES SAVOIRS

Les parties signataires s'accordent à confirmer que le développement de la fonction tutorale est de nature à accroître et à promouvoir la transmission de compétences entre collaborateurs-trices et générations.

Le développement de la fonction tutorale doit permettre :

- la valorisation de l'expérience professionnelle ;
- l'accompagnement et le renforcement de la politique de formation en alternance ;
- le partage des savoir-faire entre les collaborateurs-trices.

Le développement de la fonction tutorale au profit des collaborateurs-trices en fin de carrière, sur la base du volontariat, constitue un élément majeur de la reconnaissance de leurs compétences.

Afin d'optimiser l'apprentissage professionnel du salarié en alternance lors de la période en entreprise mais également afin de valoriser le transfert des compétences détenues par les collaborateurs-trices, une attention particulière à la fonction tutorale est portée.

Le tuteur est choisi sur la base du double volontariat par son responsable hiérarchique, au regard de sa formation initiale et de son expérience professionnelle d'une part, et en fonction de ses qualités relationnelles, techniques et pédagogiques, d'autre part.

Le tuteur veille au bon déroulement du projet professionnel du salarié en alternance, y compris en participant au « conseil de classe » dans l'établissement qui délivre l'enseignement théorique.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des salariés concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'entreprise, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre :

- l'appréciation de la mission de tuteur dans l'organisation et la charge de travail ;
- la préparation et la formation spécifique à l'accompagnement du tuteur dans le cadre du plan de formation.

ARTICLE 27 - ENGAGEMENTS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SÉNIORS

Les structures membres de l'UES souhaitent mettre en place des mesures favorisant le maintien dans l'emploi des séniors.

Dans cette optique, les structures de l'UES se fixent un **objectif de maintien dans l'emploi des collaborateurs-trices âgé(e)s de 55 ans et plus de 15 % des effectifs sous CDI.**

En cas de variation importante du périmètre de l'UES, notamment dans le cadre de reprise de structures, de fusions ou de rachat de patrimoine, la commission de suivi du présent accord sera saisie en vue d'adapter l'objectif, un avenant à l'accord pouvant alors être conclu dans ce cadre.

ARTICLE 28 – OBJECTIF DE RECRUTEMENT DE SÉNIORS

L'objectif de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus est fixé à 10 % du nombre de postes ouverts en CDI ou en CDD de 6 mois et plus.

ARTICLE 29 – DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SÉNIORS

En vue de faciliter le choix et l'accès à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus, il est décidé d'accorder, au regard de l'action de formation sollicitée, 100 % des demandes de DIF effectuées par ces derniers.

Les conditions et les modalités de déroulement de l'action formation (dates et lieu notamment) demeurent soumises à l'accord de l'entreprise.

FAVORISER UNE FIN D'ACTIVITÉ SÉRIENNE

ARTICLE 30 – RÉVISION DU BARÈME DES INDEMNITÉS DE DÉPARTS EN RETRAITE

Une indemnité de départ en retraite de 0,15 mois de salaire par année d'ancienneté est versée dès un an d'ancienneté, ce qui permet d'atteindre, au bout de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité aujourd'hui fixée à 1,5 mois de salaire par la convention collective et le statut du personnel.

Un avenant au statut du personnel devra être signé.

ARTICLE 31 – RÉUNIONS D'INFORMATIONS

Le service Ressources Humaines proposera aux collaborateurs-trices de plus de 55 ans, des réunions d'informations organisées par la CARSAT afin de les accompagner dans la gestion de leur fin de carrière.

ARTICLE 32 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE FIN DE CARRIÈRE

A partir de 57 ans, sinon au plus tôt trois ans avant la date envisagée de départ en retraite, chaque collaborateur bénéficiera d'un entretien professionnel de fin de carrière.

Cet entretien est destiné notamment à recenser les attentes du collaborateur pour la dernière partie de sa carrière en matière de tutorat, d'aménagements du temps de travail (aménagements temps plein, utilisation des jours épargnés dans le compte épargne temps), de mesure à mettre en œuvre afin d'améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité.

Lors de cet entretien, un bilan administratif de carrière est réalisé afin de s'assurer pour le collaborateur que l'ensemble des étapes de sa carrière est effectivement recensé exhaustivement, tant pour ses droits à la pension de vieillesse (régime de base) que pour ceux des retraites complémentaires (régimes ARCCO et AGIRC) et pour l'entreprise, de déterminer l'échéance à laquelle le collaborateur peut, s'il le souhaite, ouvrir ses droits à retraite.

Afin de réaliser une étude complète, le collaborateur devra transmettre au préalable son relevé de carrière.

Cet entretien est assuré par le Responsable Ressources Humaines de la structure ou du Territoire. Un bilan global des entretiens réalisés est effectué lors de la Revue Annuelle Ressources Humaines.

ARTICLE 33 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les collaborateurs-trices en fin de carrière ont la possibilité de solliciter un aménagement du temps de travail à temps plein à durée déterminée, dans le cadre de deux formules :

MA
JMC
N + 40
17
82

- Réalisation de 70 heures de travail sur 9 jours soit une alternance de semaines à 39 heures sur 5 jours et 31 heures sur 4 jours ;
- Réalisation de 35 heures de travail par semaine sur 4 jours.

Cet aménagement du temps de travail à temps plein s'effectuera sans le bénéfice de jours RTT.

Le salarié devra transmettre un courrier à sa Direction Générale indiquant la date à laquelle il entend faire valoir ses droits à la retraite, en communiquant son relevé de carrière s'il ne l'a pas fourni au préalable.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail, reprenant la date envisagée de départ en retraite à l'initiative du salarié, est rédigée et signée par les parties afin d'acter les engagements réciproques et afin de dater la fin du bénéfice de la mesure d'aménagement du temps de travail en la calant sur la date de départ en retraite indiquée par le salarié.

La demande pourra se faire au plus tôt 3 ans avant le départ en retraite annoncé et ce dans la limite de 12 mois au-delà de la date de départ en retraite théorique, la mesure d'aménagement du temps de travail devant couvrir une période maximale de 3 ans.

ARTICLE 34 – RETRAITE PROGRESSIVE

Les parties souhaitent rappeler le mécanisme de la retraite progressive, pérennisé par la réforme des retraites. En effet, ce dispositif peut avoir un attrait pour certains collaborateurs-trices en fin de carrière.

Cette modalité de départ en retraite, qui est un aménagement de fin de carrière, peut s'effectuer dès que l'âge d'ouverture des droits à la retraite est atteint et que le salarié a acquis au moins 150 trimestres.

Le salarié se retrouve alors bénéficiaire d'une pension de retraite (calculée sur la base du salaire mi-temps) tout en demeurant salarié de l'entreprise à mi-temps.

Ce mécanisme permet :

- Au salarié ne disposant pas de l'ensemble de ses trimestres à l'âge d'ouverture des droits à la retraite de réduire son temps de travail sur sa fin de carrière tout en continuant à acquérir les trimestres manquants sur le salaire mi-temps ;
- Au salarié disposant de l'ensemble de ses trimestres à l'âge d'ouverture des droits à la retraite de poursuivre une activité professionnelle à mi-temps et de bénéficier de la surcote sur le salaire mi-temps.

Lors de l'entretien de fin de carrière une analyse sera effectuée par le service ressources humaines afin d'exposer ce mécanisme et la possibilité pour le collaborateur -trice d'en bénéficier.

ARTICLE 35 – FORMATION DE PRÉPARATION A LA RETRAITE

Afin d'accompagner les collaborateurs-trices dans leur préparation à la retraite, des formations spécifiques seront mises en œuvre et proposées dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

Ces formations seront, en tout état de cause, suivies à la seule initiative du collaborateur.

Le financement de ces actions de formation sera en conséquence assuré par les sociétés concernées sans conséquence sur les actions de formation que doit normalement suivre le collaborateur au titre de ses fonctions.

ARTICLE 36 – RÉDUCTION DE LA PÉNIBILITE POUR LES SENIORS

Les collaborateurs – trices de 55 ans et plus ont la possibilité de saisir le Service Ressources Humaines en cas de difficultés rencontrées dans l'exercice de leur emploi. Une analyse en partenariat avec les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, la médecine du travail sera réalisée.

Les personnels d'immeubles étant confrontés à des situations et conditions de travail potentiellement plus pénibles que celles que peuvent connaître le personnel administratif, des actions spécifiques seront poursuivies et réalisées.

Les diagnostics de site réalisés en matière de pénibilité au travail seront renouvelés tous les deux ans pour les collaborateurs – trices personnels d'immeubles âgés de plus de 55 ans.

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 37 – COMMUNICATION

Le présent accord fera l'objet d'une communication spécifique auprès des collaborateurs - trices de l'UES BATIGERE via notamment les moyens de communication interne du service ressources humaines : Focus RH, mise à jour du document statut du personnel, intranet RH.

Une action spécifique de communication sera réalisée lors des rencontres du Réseau BATIGERE en novembre 2013.

ARTICLE 38 – MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des attributions des différentes Institutions Représentatives du Personnel, les parties souhaitent la création d'une commission de suivi spécifique, composée des Délégués Syndicaux de l'UES BATIGERE, d'un représentant de la Direction et de représentants du Service des Ressources Humaines.

La Commission de suivi se réunira au moins une fois par an et aura notamment les missions suivantes :

- suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- suivi des objectifs chiffrés et des mesures spécifiques à l'emploi des jeunes,
- suivi des objectifs chiffrés et des mesures spécifiques à l'emploi des seniors,
- analyse des fonctions tutorales permettant le lien entre génération,
- suivi des objectifs chiffrés et des mesures spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés.

ARTICLE 39 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et s'appliquera pour une durée de trois ans sur le périmètre de l'Unité Economique et Sociale BATIGERE,

A l'issue de cette période, les parties échangeront sur les opportunités d'évolution des dispositions du présent accord, ainsi que sur la pérennisation de tout ou partie de celles-ci. A cette fin, les parties décident de se « donner rendez-vous » au premier semestre 2016 et de dresser le bilan général des actions réalisées qui servira à la poursuite de la construction de leur politique égalité professionnelle.

ARTICLE 40 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, dont un original, et une version électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Lorraine ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Mention de cet accord figurera ensuite sur les tableaux d'affichage de la direction de chaque entité composant de l'UES BATIGERE.

Cet accord fera également l'objet d'une publicité interne par le canal de l'Intranet Ressources Humaines, permettant à chaque collaborateur - trice connecté au réseau informatique une consultation permanente et une impression à la demande. Un exemplaire sera adressé au domicile de tous les collaborateurs - trices qui ne disposent pas d'une liaison au réseau informatique.

Fait à Metz, le 7 juin 2013 en 9 exemplaires originaux.

Pour les entités composant l'UES :

BC COMPETENCES
BC RESSOURCES
GIE AMPHITHEATRE
BATIGERE – SAREL
BATIGERE NORD-EST
BATIGERE ILE DE FRANCE
BATIGERE RHONE ALPES
LE LOGEMENT URBAIN
LOGIVIE
ERIGERE
PRESENCE HABITAT
AP SERVICES
AMLI
ALLIANCE IMMOBILIER
ALLIANCE PARTICIPATIONS IMMOBILIERES
SACIEST
MMF
FIAC

Représentées par M. Dominique DUBAND agissant en qualité de représentant de BATIGERE SAREL, ayant reçu mandat à cet effet

Pour les organisations syndicales représentatives :

- CFE/CGC :
M. Luc PRIEM

M. Boris CALLIGARO

- CFDT :
Mme Nathalie HIEULLE

M. Jean-Marie CIECHOWICZ

- CFTC :
Mme Régine ROMPTEAU

M. Serge BREMEC

- SNPFLM - UNSA :
Mme Béatrice BAURAIN

M. Laurent L'HOMEL

- CGT :
M. Alain HEINZ

Melle Séverine CHARPENTIER