

SOCOTEC EQUIPEMENTS
ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS ET MIXITE DES METIERS
2023-2024

ENTRE :

La société SOCOTEC Equipements SAS dont le siège social est situé Immeuble « Mirabeau » - 5 place des Frères Montgolfier – 78180 GUYANCOURT,

Représentée par Frédéric FOURNIE, Directeur des Ressources Humaines

(Ci-après désigné par « SOCOTEC Equipements »)

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de SOCOTEC Equipements :

- la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),
Représentée par A. VINCENT Jonathan..... délégué syndical,
- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),
Représentée par délégué syndical,
- la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),
Représentée par M. ELIE GARNIER..... délégué syndical,

(Ci-après collectivement désignées par les « Organisations Syndicales »)

SOMMAIRE

Sommaire.....	2
Préambule.....	4
Article 1 : PERIODE D'APPLICATION.....	6
Article 2 : CHAMP D'APPLICATION.....	7
Article 3 : LES ACTEURS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS L'ENTREPRISE.....	8
Article 3.1 : Le Management et les Ressources humaines.....	8
Article 3.2 : Les salariés de SOCOTEC équipements.....	8
Article 3.2.1 : L'ensemble des salariés.....	8
Article 3.2.2 : les salaires positionnes sur un emploi sensible.....	9
Article 4 : MODALITES D'INFORMATION SUR LA STRATEGIE ET LES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES.....	10
Article 4.1 : Cartographie des metiers.....	10
Article 4.2 : Les emplois sensibles ou en évolution.....	12
Article 4.2.1 : Les emplois sensibles.....	12
Article 4.2.2 : Les emplois émergents.....	12
Article 4.3 : GESTION DES COMPETENCES.....	12
Article 4.4 : TRANSMISSION DES COMPETENCES.....	12
Article 4.5 : TUTORAT.....	13
Article 4.6 : LE COMITE DE SUIVI de L'accord GEppmm.....	14
Article 4.6.1 : OBJET.....	14
Article 4.6.2 : MODALITE DE FONCTIONNEMENT.....	14
Article 5 : PARCOURS PROFESSIONNEL.....	15
Article 5.1 : La construction des parcours professionnels.....	15
Article 5.1.1 : Acquérir les compétences requises.....	15
Article 5.1.2 : Accompagner l'émergence des nouveaux métiers et le déploiement des nouveaux outils.....	15
Article 5.1.3 : les emplois seniors.....	15
Article 5.1.4 : Pourvoir les postes sensibles en tension forte.....	16
Article 5.1.5 : Employabilité et épanouissement dans la filiale SOCOTEC Equipements.....	16
Article 5.1.6 : Passerelles inter filiales.....	16

Article 5.2 : Les outils de suivi des parcours et des compétences	16
Article 5.2.1 : L'entretien professionnel	16
Article 5.2.2 : Plateforme E-Learning.....	17
Article 5.2.3 : Syriel Yootalent	18
Article 5.2.4 : Smart recruter	18
Article 6 : LA MOBILITE PROFESSIONNELLE	19
Article 6.1 : Les enjeux de la mobilité professionnelle et/ou géographique chez SOCOTEC Equipements...	19
Article 6.2 : Les règles de la mobilité professionnelle chez SOCOTEC Equipements	19
Article 6.3 : Les frais inherents pris en charge par Socotec equipements.....	19
Article 6.4 : Priorité pour les emplois sensibles ou en évolution.....	20
Article 6.5 : mobilite temporaire ou mise en regie d'une agence	20
Article 7 : LA FORMATION	21
Article 7.1 : La formation professionnelle	21
Article 7.1.1 : La strategie de formation professionnelle.....	21
Article 7.1.2 : Le suivi des salariés qui occupent un emploi sensible.....	21
Article 7.2 : Les dispositifs au service de la GEPPMM.....	22
Article 7.2.1 : Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	22
Article 7.2.2 : Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)	23
Article 7.2.3 : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	23
Article 7.2.4 : Les bilans de compétences.....	24
Article 7.3 : Le recours aux stages et à l'alternance	24
Article 7.4 : Aide à la formation via L'OPCO ATLAS	24
Article 7.5 : Mixité des métiers	25
Article 7.6 : Les représentants du personnel	25
Article 8 : DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD.....	26
Article 9 : PUBLICITE ET DEPOT	26

SV ff
EG

PREAMBULE

Dans le cadre du Projet SOCOTEC 2024, le Groupe SOCOTEC projette l'ambition de devenir un leader mondial de la Conformité, du Risk Management, de la vérification réglementaire, de la formation et du contrôle technique.

SOCOTEC Equipements a pour activité principale la prestation de services dans le domaine de la vérification réglementaire et l'assistance technique auprès de ses clients. Ce secteur d'activité possède un marché fortement concurrentiel et en constante mutation, conditionné par les évolutions normatives et réglementaires.

Dans ce contexte, SOCOTEC Equipements réaffirme son ambition de croissance, tout en veillant à maintenir sa compétitivité et son expertise technique en poursuivant les objectifs suivants :

- Développer son leadership sur ses marchés
- Améliorer la robustesse et l'efficacité opérationnelle
- Conquérir de nouveaux marchés

Par rapport à ces ambitions et dans la continuité du projet « 2021-25 : réussir tous ensemble » et de ses orientations stratégiques, SOCOTEC Equipements souhaite se donner les moyens pour permettre aux salariés d'être partie prenante des évolutions de l'entreprise et, à cette fin, qu'ils soient accompagnés, le mieux possible, tant du point de vue du développement de leurs compétences que de leurs mobilités professionnelles ou géographiques.

La gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers (GEPPMM) a pour objet d'organiser l'évolution des ressources humaines, en fonction des orientations déterminées par la société et de l'évolution de ses marchés, de définir et de mettre en œuvre l'accompagnement des salariés. Elle a aussi pour but de favoriser de nouvelles opportunités professionnelles en permettant aux salariés d'accéder à de nouveaux métiers en cohérence avec leurs souhaits d'évolution dans l'entreprise, d'élargir leurs expériences et leurs compétences.

Le présent accord a pour objectif de quantifier, anticiper et adapter nos compétences et nos ressources afin d'être en adéquation avec ce marché, de maintenir notre compétitivité et l'employabilité des salariés, d'attirer et retenir les talents. Ces enjeux concernent le court et le moyen terme ; l'intégration des orientations stratégiques est donc primordiale, tout comme la prise en compte de l'environnement économique, social, et des évolutions technologiques.

Cet accord a également vocation à placer le salarié au cœur de son parcours professionnel en lui donnant la visibilité sur les opportunités qui peuvent se présenter en accord avec la stratégie de l'entreprise. Anticiper et adapter les compétences des salariés, qu'il s'agisse d'évolutions impulsées (stratégie de développement) ou subies (environnement concurrentiel, évolutions réglementaires, etc...) par l'entreprise, doit se faire au plus près des souhaits d'évolution des collaborateurs, contribuant ainsi à leur bien-être dans l'entreprise, au sentiment d'appartenance, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation des parcours de carrière.

Dans ce contexte, plusieurs outils, principes et méthodologies sont définis dans cet accord. Les grands thèmes abordés sont les suivants :

- Le référentiel des emplois types
- La cartographie des compétences
- Les outils de suivi des carrières
- La formation et plus particulièrement le tutorat
- Les évolutions technologiques
- La sécurisation des parcours professionnels
- La mobilité professionnelle
- Les passerelles entre métiers

Les mesures proposées dans cet accord visent en particulier à :

- anticiper les conséquences des options stratégiques de la société et des évolutions de ses marchés sur l'emploi et les compétences,
- développer et adapter les compétences des salariés pour garantir leur employabilité en lien avec les besoins actuels et futurs de SOCOTEC Equipements,
- assurer et adapter l'employabilité des salariés en cas de projets importants et/ou changement d'orientation stratégique due à une mutation dans un marché ou activité,
- favoriser et accompagner la mobilité professionnelle, dans la même famille d'emploi ou entre familles d'emploi, et géographique pour créer des parcours professionnels favorisant l'employabilité au sein de SOCOTEC Equipements, du groupe SOCOTEC en France voire à l'International.
- organiser les transferts de savoir-faire, notamment celui des seniors, aux nouvelles générations de salariés par le développement de l'alternance, des VIE (Volontariat International en Entreprise) ou du tutorat, ou par des sessions de formation ou d'information métier et retour d'expérience dispensés par les Seniors.
- de favoriser l'acceptation des demandes de PTF (Projet de Transition Professionnel) et VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience) émanant des salariés qu'elles soient en rapport avec l'activité réalisée à SOCOTEC Equipements ou dans le cadre d'un projet personnel.

Cet accord complète un certain nombre d'accords dont certaines dispositions traitaient déjà de la GEPPMM :

- Article 13 de l'accord de groupe sur les moyens des organisations syndicales au sein du groupe SOCOTEC du 16 décembre 2021 (gestion des compétences, des carrières et de l'évolution professionnelle des salariés mandatés)
- Article 4-2 et 4-3 de l'accord de groupe relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail du 23 juin 2020 (promotion professionnelle et plafond de verre et formation professionnelle)
- Article 3 de l'accord relatif aux seniors du 20 décembre 2019 (engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors) et son avenant du 16 décembre 2021.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans l'accord sera régi par les textes en vigueur et, s'il y a lieu, par tous avenants qui pourront être ultérieurement conclus.

Les clauses figurant au présent accord sont issues des dispositions légales et réglementaires à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes applicables emporte modification des termes de l'accord devenus non conformes.

Les parties signataires se sont réunies les 17 mars, 15 avril, 1^{er} et 23 juillet, 9 septembre, 14 octobre, 4 novembre et 2 décembre 2021, 23 février, 25 mai et 3 novembre 2022. Elles conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : PERIODE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une période 2 ans.

Il s'applique à compter du 1^{er} février 2023 pour les exercices 2023 et 2024.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de SOCOTEC Equipements.

ARTICLE 3 : LES ACTEURS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS L'ENTREPRISE

ARTICLE 3.1 : LE MANAGEMENT ET LES RESSOURCES HUMAINES

Le management, en lien avec la stratégie de l'entreprise, contribue à faire vivre les principaux dispositifs du présent accord notamment en étant partie prenante :

- dans l'information des salariés concernant les outils et dispositifs de gestion des compétences et parcours mis à disposition par SOCOTEC Equipements.
- des actions d'évaluation suite aux entretiens annuels (SYRIEL YOOTALENT,...)
- des actions de formation des salariés et leurs suivis.
- dans la construction des parcours de carrière des salariés.
- dans l'information des formations accessible aux salariés.
- dans la prise en compte des souhaits des salariés (formation et orientation professionnelle...).
- dans la contribution à la reconversion éventuelle des séniors vers le tutorat ou la formation.
- dans l'organisation du travail (temps de travail, charge de travail...).
- dans la gestion des embauches.
- dans le respect de la Qualité de Vie au Travail (QVT) et de l'égalité professionnelle.

Les Responsables Ressources Humaines au sein des entités opérationnelles ont un rôle de conseil auprès des salariés pour les aider à construire leur parcours professionnel et bâtir leurs projets de développement de leurs compétences.

Ils interviennent, en lien avec le management, en amont des projets de mobilité pour contribuer à leur réussite (accompagnement des prises de poste, conditions matérielles...). Le salarié pourra faire appel à son compte CPF pour mettre en œuvre un bilan de compétences ou toute autre action de formation.

Le tableau de pilotage de la GEPPMM dans lequel seront précisés les métiers en tension et les métiers en croissance, avec les projections à 1 an ainsi que le nombre de postes disponibles par région et par agence seront diffusés via l'intranet avant la campagne d'entretien annuel aux collaborateurs et aux managers.

ARTICLE 3.2 : LES SALARIES DE SOCOTEC EQUIPEMENTS

ARTICLE 3.2.1 : L'ENSEMBLE DES SALARIES

La GEPP lorsqu'elle est à l'initiative du salarié se fera en fonction des postes disponibles et/ou en cours de création.

Tous les salariés et, ce quel que soit leur lieu de travail, doivent être impliqués dans les dispositifs GEPPMM, ceux-ci ayant vocation à les rendre plus acteurs de leur propre évolution professionnelle et de leur employabilité dans l'orientation de leur parcours professionnel et la formation.

Ainsi, chaque salarié est un acteur majeur du suivi de son parcours professionnel et du développement de ses compétences. Il doit, pour ce faire, prendre connaissance des outils et dispositifs de gestion des compétences et parcours mis à disposition par SOCOTEC Equipements, notamment le tableau de pilotage et, les utiliser en lien avec son manager et les acteurs Ressources Humaines.

L'entretien professionnel est à ce titre une étape majeure, aussi lors de cet entretien, le salarié doit :

- avoir la possibilité de lister ses souhaits d'orientation professionnelle avec, en priorité, les besoins de l'agence et/ou du marché et/ou des orientations stratégiques de SOCOTEC Equipements,
- pouvoir exprimer ses souhaits d'orientation professionnelle qui ne seraient pas en lien avec les besoins de l'agence et/ou du marché et/ ou des orientations stratégiques de SOCOTEC Equipements
- être informé par le management, des besoins et nouvelles orientations de SOCOTEC Equipements ou des agences locales, lui permettant ainsi, de se positionner en vue d'un changement d'orientation professionnelle ou vers une formation, certification qualifiante,
- pouvoir discuter d'une solution d'évolution professionnelle, lorsqu'il arrive au plus haut niveau de sa qualification et classification de son métier, notamment dans la filière opérationnelle Technique sans avoir pour unique et seule solution d'aller vers un poste de management,
- avoir la possibilité d'échanger sur l'aménagement de sa charge et temps de travail en fonction de l'orientation professionnelle choisie, en plus de ses activités exercées (accord temps de travail). La charte du télétravail pourrait également servir de base pour aménager un poste éligible en télétravail.
- avoir la possibilité d'échanger sur sa classification, sa rémunération suite aux qualifications acquises et formations réalisées dans le cadre de la mise en place du présent accord.
- avoir accès, dans le cadre de l'application de l'accord égalité professionnelle, à un traitement équitable.

Concernant les séniors, ils doivent pouvoir, lors de cet entretien, exprimer leurs souhaits de tutorer et/ou de former avec la réduction de leur charge de travail respective pour assurer ce transfert de compétences, conformément à l'accord temps de travail et à l'accord séniors.

Dans l'hypothèse où un salarié aurait fait une demande d'évolution au sein de SOCOTEC Equipements restée non satisfaite, la demande sera transmise aux autres filiales du Groupe. Un suivi sera présenté en commission de suivi de l'accord de GEPPMM.

Un bilan des actions de formations demandées et refusées sera présenté en commission de suivi de l'accord de GEPPMM, en particulier :

- Pour les salariés n'ayant pu bénéficier de formation les trois années précédentes.
- Et/ou dont la ou les demandes exprimées auraient été refusées trois années consécutives.

Un retour au salarié sera fait sur ses demandes de formation exprimées en Entretien professionnel par le manager lors de l'établissement du plan de formation de l'année suivante.

ARTICLE 3.2.2 : LES SALARIES POSITIONNES SUR UN EMPLOI SENSIBLE

Les engagements pris en matière de gestion de l'emploi et des compétences conduisent cependant à porter une attention particulière :

- aux salariés dont l'emploi est susceptible d'être impacté par une évolution de leur métier, de l'organisation ou de la localisation des projets et de la production,
- aux salariés occupant un emploi sensible, notamment ceux pouvant être impactés par des changements de législation,
- aux alternants, aux salariés de moins de 30 ans aux salariés de plus de 55 ans.

Une cartographie des emplois sensibles est établie annuellement avec la temporalité des tensions (à 1 an et 2 ans).

Les emplois dits sensibles peuvent concerner plusieurs situations :

- des **emplois clés** ayant pour l'entreprise une importance majeure dans la réussite de son développement ; une perte de compétences ou de salariés sur cette catégorie d'emploi en lien avec les qualifications pouvant fragiliser certains domaines d'expertise,
- des **emplois sous tension** comportant des postes difficiles à pourvoir en interne comme en externe, de par les compétences requises ou fragilisés par le départ de salariés ou absences prévisibles (maternité, congés proche aidant) ou par un accroissement des besoins en production dépassant significativement et durablement la production attendue,
- des **emplois en mutation** pouvant être de façon prévisible fortement modifiés en raison d'évolutions technologiques (y compris méthodes de travail), de la réglementation, organisationnelles ou économiques (marchés). Les personnes occupant ces emplois peuvent être fragilisées par ces évolutions si leurs compétences ne sont pas mises à niveau suffisamment à temps.

ARTICLE 4 : MODALITES D'INFORMATION SUR LA STRATEGIE ET LES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Un métier est défini par une ou plusieurs missions, des activités et une liste de compétences requises avec un niveau de maîtrise indicatif associé. Pour les métiers associés à la production, les compétences sont gérées par la Direction Technique.

La compétence peut être définie comme « la mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier ».

La mission correspond à une charge donnée à quelqu'un d'accomplir quelque chose. Elle peut être directement rattachée à un métier ou s'inscrire dans une mission connexe telle que Responsable Matériel, Spécialiste Technique Régional, par exemple.

ARTICLE 4.1 : CARTOGRAPHIE DES METIERS

Une démarche de cartographie de l'ensemble des emplois, des métiers de SOCOTEC Equipements est en cours d'élaboration avec le processus de l'accord de GEPPMM.

La cartographie des métiers tient compte d'une réflexion de fond sur l'évolution des rôles et missions des collaborateurs en lien avec l'évolution des métiers et l'organisation associée. Cet état des lieux prospectif doit permettre par ailleurs de disposer d'un langage commun sur les rôles et missions de chacun et d'harmoniser les attendus sur les plans du savoir-faire et du savoir-être.

La cartographie des métiers ainsi établie, référentiel des emplois, savoir-faire et savoir-être, est le socle commun sur lequel s'appuie la démarche de gestion des compétences. Elle est mise à jour chaque année, et détaillée par pôle.

Elle a permis de les répartir par filières :

- Filière opérationnelle technique (hors ENR).
- Filière opérationnelle CRC
- Filière managériale.
- Filière commerce (commerciaux régionaux et grands comptes).
- Experts techniques Nationaux.

Une attention sera toutefois également apportée aux postes mono-titulaires non rattachés aux filières ci-dessus.

De plus les missions connexes aux emplois (ex : Responsable matériel, STR, STA...) seront également précisées.

Répartition de l'effectif par filière d'emploi :

Filières	Total	%	Emplois
Filière opérationnelle Technique	1170	76,2 %	Intervenants (techniciens et chargés d'affaires)
Filière opérationnelle CRC	170	11 %	Planificateurs, chargés de relations clients (ADV), commerciaux sédentaires
Filière Management	166	10,6 %	Directeurs de pôle, directeurs d'agence, managers CRC, chefs de groupe
Filières Commerce	22	1,4 %	Commerciaux régionaux et grands comptes
Experts Techniques Nationaux	12	0,8 %	Experts Techniques Nationaux (DT)
Total général	1540	100%	

Ce tableau sera mis à jour annuellement et présenté lors de la commission de suivi.

Cette cartographie présente trois principaux objectifs :

- Positionner chaque salarié sur son métier principal au sein du référentiel.
- Identifier les ressources par métier sur un périmètre donné (agence, pôle...).
- Identifier l'ensemble des métiers existants au sein de la société afin d'être en mesure de se projeter sur les évolutions de carrière possibles.

Les postes à pourvoir sont mis à jour « au fil de l'eau » dans Smartrecruiter dans le but notamment de faciliter la mobilité géographique et la connaissance des postes à pourvoir. La cartographie des emplois est également mise à jour par les Ressources Humaines en collaboration avec les Directions concernées. L'objectif de cette démarche est de disposer d'une grille de lecture unique, d'un outil de pilotage lisible et commun à l'ensemble des Directions de l'entreprise pour permettre de développer la mobilité et les passerelles internes.

Le référentiel des emplois permet de rendre lisible les parcours de carrière dans lesquels les salariés peuvent se projeter et qui sert de base de réflexion lors d'échanges dédiés avec leur hiérarchie, notamment lors des entretiens professionnels. Durant ces entretiens, le sujet des compétences est abordé afin d'actualiser et définir les axes de développement des compétences de chaque collaborateur. Pour le personnel associé à la production, une revue des qualifications est réalisée.

ARTICLE 4.2 : LES EMPLOIS SENSIBLES OU EN EVOLUTION

ARTICLE 4.2.1 : LES EMPLOIS SENSIBLES

Les emplois dits sensibles peuvent concerner plusieurs situations :

- **des emplois clés** ayant pour l'entreprise une importance majeure dans la réussite de son développement ; une perte de compétences ou de salariés sur cette catégorie d'emploi en lien avec les qualifications pouvant fragiliser certains domaines d'expertise.
- **des emplois sous tension** comportant des postes difficiles à pourvoir en interne comme en externe, de par les compétences requises, ou fragilisés par le départ de salariés ou absences prévisible (maternité, maladie, congés proche aidant) ou par un accroissement des besoins en production dépassant significativement et durablement la production attendue.
- **des emplois en évolution, en mutation** pouvant être de façon prévisible fortement modifiés en raison d'évolutions technologiques (y compris méthodes de travail), de la réglementation, organisationnelles ou économiques (marchés). Les personnes occupant ces emplois peuvent être fragilisées par ces évolutions si leurs compétences ne sont pas mises à niveau suffisamment à temps.

ARTICLE 4.2.2 : LES EMPLOIS EMERGENTS

Ces emplois accompagnent la transformation de métiers actuels ou futurs. Ils répondent à de nouveaux besoins du marché, de la réglementation, de la technologie et du développement durable, et des projets comme par exemple les métiers liés à la mesure, la thermique, l'énergie, l'environnement,

SOCOTEC Equipements souhaite que les compétences requises pour occuper ces emplois fassent l'objet d'un suivi particulier pour permettre notamment à des salariés sur des emplois en mutation de pouvoir évoluer vers cette catégorie d'emplois ou acquérir les nouvelles compétences de ces postes.

ARTICLE 4.3 : GESTION DES COMPETENCES

Une part importante des activités de SOCOTEC Equipements est soumise à des contraintes d'accréditation, de certification ou d'autres reconnaissances externes. Cette situation est fortement structurante pour la gestion des compétences associées tant en qualification initiale qu'en surveillance périodique pour le maintien des compétences. Il s'agit également d'anticiper toute modification impactant potentiellement l'emploi des salariés. SOCOTEC Equipements dispose d'une cellule constituée d'Experts Techniques en charge de la mise à jour des référentiels de compétences par métier.

ARTICLE 4.4 : TRANSMISSION DES COMPETENCES

SOCOTEC Equipements pratique des activités réglementaires. Il est par conséquent essentiel de développer et d'entretenir un bon niveau de compétences collectives et de structurer le développement de ses intervenants.

Une analyse des compétences est réalisée annuellement afin d'identifier les compétences critiques pour organiser les démarches de capitalisation et/ou de transmission au sein de l'entreprise. L'identification des emplois clés, sous tension et en évolution oriente la politique de formation.

Les compétences des collaborateurs expérimentés sont précieuses pour l'entreprise ; par conséquent, une analyse individuelle est réalisée avec chaque collaborateur d'au moins 10 ans d'ancienneté et/ou âgé de 55 ans et plus. Ce sujet est abordé lors des entretiens professionnels annuels avec les salariés concernés afin d'anticiper au mieux la transmission éventuelle. Le maintien dans l'emploi de ces salariés est le garant de la rétention des compétences dans l'entreprise. L'accord Séniors du 20 décembre 2019 vise justement à instaurer de bonnes pratiques et le maintien dans l'emploi des séniors.

ARTICLE 4.5 : TUTORAT

L'accompagnement des salariés est une clé de l'évolution professionnelle. Le tutorat répond à cet enjeu, tout en valorisant les carrières des salariés ayant davantage d'ancienneté.

Le tutorat s'effectue sur la base du volontariat, les candidats tuteurs suivent une formation spécifique abordant notamment les aspects pédagogiques de ce rôle.

Il est précisé que le temps de mission lors d'une action de tutorat doit être identique à celui de la mission habituelle (« *ni augmenté ni diminué au motif qu'ils sont deux intervenants* »)

ARTICLE 4.6 : LE COMITE DE SUIVI DE L'ACCORD GEPPMM

ARTICLE 4.6.1 : OBJET

Un dispositif d'observation des évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences - que ces évolutions résultent de la stratégie de l'entreprise et/ou des transformations des marchés en France - est mis en place.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'une première réunion du Comité de suivi se tient dans les 3 mois suivant la signature du présent accord afin notamment de déterminer la méthodologie et les emplois/métiers à analyser en priorité.

ARTICLE 4.6.2 : MODALITE DE FONCTIONNEMENT

Le Comité de suivi se réunit deux fois par an.

Le calendrier de ces réunions est établi en fonction de la présentation des Orientations Stratégiques de la SOCOTEC Equipements.

Une information via l'intranet est faite 2 fois par an à l'ensemble des salariés, sur l'existence et la mise en œuvre de ce Comité de suivi de l'Accord GEPPMM.

Il comporte au maximum trois membres par organisation syndicale signataire et trois membres de la Direction.

Lors de ces réunions, le bilan formation ainsi que la liste des postes à pourvoir par Pôle et autres documents relatifs à la GEPPMM (liste des emplois par agence et par pôle) sont transmis huit jours avant la réunion, à chaque membre de la commission de suivi.

Ces réunions se font en présentiel dans le cas où les réunions sont organisées concomitamment avec une réunion déjà organisée en présentiel et dans le cas contraire (exceptionnel) en distanciel.

Le Comité de suivi a notamment pour objectifs de :

- faire un état des lieux sur les adaptations des orientations stratégiques présentées de la société et un point sur l'activité à court et moyen terme,
- identifier /analyser les impacts probables à court et moyen terme par emplois/métiers,
- présenter et étudier les actions d'adaptation des compétences en cours,
- faire un bilan sur les actions d'adaptation mises en œuvre sur l'année (formations, mobilités, accompagnements...).

Afin d'aider les salariés dans leur parcours de carrière, les membres du Comité de suivi peuvent être directement sollicités par des salariés et présenter leurs demandes à la Direction. Dans le cadre du présent accord, la Direction informera le Comité de suivi des suites données à ces demandes.

ARTICLE 5 : PARCOURS PROFESSIONNEL

ARTICLE 5.1 : LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNEL

ARTICLE 5.1.1 : ACQUERIR LES COMPETENCES REQUISES

La construction des parcours professionnels s'inscrit dans une logique d'acquisition de compétences. Elle permet aux salariés d'acquérir par la formation et des expériences professionnelles variées, les compétences nécessaires à leur métier et emploi et de les préparer à de futures évolutions y compris en début de carrière. Un parcours professionnel n'est ni linéaire ni cloisonné mais doit favoriser les passerelles entre métiers ou filières métiers.

ARTICLE 5.1.2 : ACCOMPAGNER L'EMERGENCE DES NOUVEAUX METIERS ET LE DEPLOIEMENT DES NOUVEAUX OUTILS

Pour répondre aux enjeux de son développement, la Société souhaite favoriser l'émergence des nouveaux métiers en renforçant la formation dans les domaines en fort développement et/ou émergents soit par le biais de l'alternance soit par la formation continue. A titre d'exemple, les activités en lien avec l'hydrogène pourraient émerger en particulier pour la BL Pression.

Une attention particulière sera apportée à l'accompagnement du déploiement des nouveaux outils, notamment lors du déploiement de l'application RAPSOEXPLOIT en 2023.

ARTICLE 5.1.3 : LES EMPLOIS SENIORS

La Société souhaite favoriser le maintien dans l'emploi de ses salariés de 55 ans et plus notamment pour permettre la transmission de compétences et d'expertise.

Les salariés de plus de 55 ans, notamment ceux ayant une ancienneté d'au moins 10 ans dans le métier et dans le groupe SOCOTEC sont prioritaires pour accompagner les nouveaux embauchés lors de leur intégration dans l'entreprise en devenant tuteurs.

De même, ces salariés peuvent transmettre leurs compétences et savoirs en devenant des interlocuteurs privilégiés Métier auprès des salariés.

Pour ces transitions de fin de carrière, l'adaptation du temps de travail et de charge de travail est mise en place pour permettre à ces derniers d'exercer dans de bonnes conditions, la tâche qui leur est confiée selon notamment l'accord senior en vigueur.

Cet aménagement doit également tenir compte de la possibilité d'un salarié de plus de 55 ans, de passer à temps partiel, conformément à l'accord Séniors du 20 décembre 2019.

Il est rappelé également que l'avenant à l'accord Senior du 16 décembre 2021 prévoit le principe de convertir l'équivalent tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite conventionnelle en nombre de jours d'absence rémunérés au choix du salarié et sur accord de l'employeur.

ARTICLE 5.1.4 : POURVOIR LES POSTES SENSIBLES EN TENSION FORTE

Certains emplois (exemple : CRC, techniciens) sont particulièrement difficiles à pourvoir en raison d'une démographie défavorable que ce soit à l'intérieur de la Société ou en France en général.

Dans la cartographie des emplois transmise aux salariés et au Comité de suivi, ces postes en tension doivent être identifiés ; ce qui permet aux salariés de se positionner ou d'accéder à ce type de postes de façon volontaire.

En cas d'attribution d'un de ces postes sensibles à un salarié exerçant jusqu'alors un autre métier ou fonction, sa charge de travail ou son temps de travail pourra être adapté suivant les modalités de l'accord Temps de travail.

Des actions spécifiques doivent être mises en place pour trouver une solution par le biais de la formation interne et de l'alternance.

ARTICLE 5.1.5 : EMPLOYABILITE ET EPANOUISSEMENT DANS LA FILIALE SOCOTEC EQUIPEMENTS

Les salariés désirant diversifier leurs missions au sein de SOCOTEC Equipements ont à leur disposition dans l'intranet l'ensemble des missions réalisées.

Cela permet aux salariés de réfléchir à une éventuelle diversification de leurs activités et fonctions selon leurs affinités et désirs de manière à participer à leur épanouissement professionnel et échapper à une « routine ».

Cette possibilité de diversification, doit se faire sur la base du volontariat et selon les critères de l'article 3.2 du présent accord.

ARTICLE 5.1.6 : PASSERELLES INTER FILIALES

Les salariés qui envisageraient d'évoluer dans une autre société du Groupe SOCOTEC, en France ou à l'international, se rapprocheront de la Direction des Ressources Humaines qui facilitera le recueil d'informations ainsi que la mise en relation.

ARTICLE 5.2 : LES OUTILS DE SUIVI DES PARCOURS ET DES COMPETENCES

La Société s'est dotée de plusieurs outils qui permettent de suivre les compétences et les parcours des salariés.

ARTICLE 5.2.1 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cet entretien est réalisé une fois par an à la suite de l'Entretien Appréciation et de Développement (EAD).

Acteurs de leur parcours professionnels, les salariés sont invités à préparer cet entretien en amont.

L'entretien professionnel permet de faire le point de façon plus approfondie sur :

- le bilan professionnel,
- les compétences acquises,

- le projet professionnel du salarié et notamment les souhaits d'évolution et de mobilités professionnelles,
- le souhait du salarié d'actions de formation,
- les parcours possibles au sein de la société au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, suivant, notamment, la cartographie des emplois éditée trimestriellement par la Direction.
- les actions d'accompagnement nécessaires à la construction du parcours : formations, tutorat, qualifications, certifications, attestation de compétences,

Il permet de réaliser un point approfondi sur les évolutions à moyen terme souhaitées par le salarié et les besoins de la Société, afin de mettre en place un plan d'actions en accord entre la Direction et le Salarié sur l'évolution professionnelle évoquée.

L'entretien professionnel doit permettre de donner la possibilité aux salariés de « sortir de leurs tâches répétitives ».

Par exemples :

- Pour la filière technique, il peut être proposé des missions nouvelles (Qualifications complémentaires, Eval Tech, STL, STR). Les formations ne pourront être mises en place que si elles ont un intérêt business et si le volume d'activité est suffisant pour justifier la mise en œuvre des formations.
- Pour la filière CRC, il est demandé aux Salariés s'ils souhaitent changer de typologies métiers (Planification, Commerce, ADV).
- Pour les postes administratifs, il peut être proposé :
 - des immersions métier,
 - des passerelles vers des métiers techniques au sein de la filiale Equipements ou autres filiales du groupe,
 - des formations sur les métiers comptables en vue du maintien de l'employabilité (comptabilité pure, gestion paye, gestion de stocks),ces réorientations donnent lieu à un projet d'accompagnement personnalisé et sont conditionnées dans certain cas à un financement externe (OPCO par exemple).
- Pour l'ensemble des métiers : possibilité de formation sur les outils de bureautique.
- Pour l'ensemble des métiers : possibilité de formation de perfectionnement linguistique si en lien avec le poste.

A cette fin, les supports EAD et entretien professionnel pourront intégrer le souhait éventuel des salariés de réaliser de nouvelles tâches ou missions.

En fonction de leur projet, les salariés pourront être informés du dispositif de projet de transition professionnelle, modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

ARTICLE 5.2.2 : PLATEFORME E-LEARNING

Le Groupe SOCOTEC s'est doté d'une plate-forme de e-learning à disposition des salariés qui souhaitent s'informer sur des thèmes transverses qui ne sont pas ou peu abordés dans les plans de formation. Cet espace de formation 100% digital est accessible pour tous. La Direction des Ressources Humaines en informe régulièrement les salariés par email.

SOCOTEC Equipements souhaite renforcer la notion de salariés acteurs de leur parcours professionnel. Elle encourage par conséquent les salariés à se rendre sur cette plate-forme, en préservant le droit à la déconnexion du salarié.

ARTICLE 5.2.3 : SYRIEL YOTALENT

SYRIEL est l'outil de gestion des compétences du Groupe SOCOTEC. Les qualifications et certifications sont suivies dans le logiciel SYRIEL.

ARTICLE 5.2.4 : SMARTRECRUITER

SMARTRECRUITER facilite la mise en œuvre de mobilités en portant à la connaissance des salariés les postes ouverts en France. L'outil est régulièrement mis à jour par la Direction des Ressources Humaines.

Cet outil permet de faciliter les passerelles entre les métiers et les filiales.

ARTICLE 6 : LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 6.1 : LES ENJEUX DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GEOGRAPHIQUE CHEZ SOCOTEC EQUIPEMENTS

Face aux évolutions des marchés de la Société dans un environnement qui évolue rapidement (mutations technologique, enjeux de développement durable et RSE, etc) et dans un contexte de concurrence accrue, la mobilité est un élément clé de la GEPPMM :

- pour maintenir à long terme l'emploi des salariés des différents périmètres opérationnels de la société ou dans des métiers en mutation par l'évolution des activités,
- pour acquérir des expériences professionnelles facilitant le développement régulier des compétences, la polyvalence technique et/ou le renforcement des expertises dans une logique de parcours professionnel à la fois motivant pour le salarié et répondant aux besoins de SOCOTEC Equipements.

Pour les salariés dont l'emploi est susceptible d'être impacté par l'évolution des besoins de la société (emplois sensibles ou en mutation), des propositions de mobilité géographique et/ou professionnelle peuvent être faites.

ARTICLE 6.2 : LES REGLES DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE CHEZ SOCOTEC EQUIPEMENTS

Pour pouvoir des postes ouverts à la mobilité, SOCOTEC Equipements s'engage à favoriser les mobilités entre les pôles et les différentes filières métiers, en appliquant les principes suivants :

- Tous les postes ouverts sont visibles dans l'intranet, avec la possibilité dans un 1^{er} temps d'ouvrir le poste qu'en interne pour privilégier la mobilité interne.
- Un suivi des demandes de mobilité issues des entretiens annuels sera fait avec la commission de suivi.
- Lors d'une mobilité nécessitant un déménagement, deux jours de congé rémunérés sont accordés pour la recherche et/ou les démarches d'un nouveau logement adapté à la famille.
- Lors d'une mobilité, un délai de prévenance de 3 mois est appliqué sauf accord des parties pour un délai plus court.
- Par principe, les salariés resteront au moins 2 ans sur leur poste avant d'engager toute nouvelle demande de mobilité.

ARTICLE 6.3 : LES FRAIS INHERENTS PRIS EN CHARGE PAR SOCOTEC EQUIPEMENTS

Les frais pris en charge sont :

- le déménagement selon les règles en vigueur dans l'entreprise
- Allocation forfaitaire d'installation dans le nouveau logement : 1 mois de salaire avec un minimum de 2 500 € dont selon la réglementation URSSAF en vigueur. A la date de signature du présent accord : 1547,20 € non soumis à charge (+ 129 € par enfant à charge dans la limite de 3 enfants)
- Frais de voyage engagés pour la recherche d'un nouveau domicile : 2 x (1 aller-retour + 1 nuit d'hôtel) pour le salarié et son conjoint (selon règle en vigueur dans l'entreprise)

Les règles du présent accord s'appliquent pour les mobilités résultant d'une proposition de l'employeur ou faisant suite à la candidature d'un salarié sur un poste ouvert ou un besoin exprimé.

De plus, le conjoint du salarié ayant fait l'objet d'une mobilité à la demande de l'entreprise pourra bénéficier de l'appui du service RH dans sa recherche d'emploi et/ou d'un organisme spécialisé choisi conjointement pour le conjoint sur une durée maximum de 1 an (enveloppe maxi de 2 000 €)

ARTICLE 6.4 : PRIORITE POUR LES EMPLOIS SENSIBLES OU EN EVOLUTION

Les Salariés occupant un emploi sensible ou en évolution sont à ce titre prioritaires sur les postes ouverts à la mobilité au sein de SOCOTC Equipements.

Les salariés occupant ces emplois sensible ou en évolution doivent faire face à des adaptations fortes. Des mobilités géographiques et/ou professionnelles sont parfois rendues nécessaires à court ou moyen terme.

Il est précisé toutefois que SOCOTEC Equipements ne peut imposer un changement de contrat de travail ou d'affectation en dehors du pôle lorsque la clause de mobilité est plus restrictive.

ARTICLE 6.5 : MOBILITE TEMPORAIRE OU MISE EN REGIE D'UNE AGENCE

Lors d'une mobilité temporaire (mission) qui nécessite des découchés et d'une durée d'au moins 2 semaines, l'aller-retour au domicile le week-end est pris en charge par l'entreprise.

En sus du principe de volontariat, afin de tenir compte de l'investissement et des contraintes personnelles qui peuvent être engendrées lors des missions nécessitant des découchés, une prime de mission dite de « découché » d'un montant de 40 € bruts sera versée par nuitée – en sus la réglementation du temps de travail qui s'appliquerait le cas échéant (heures supplémentaires, jour férié, dimanche...)

ARTICLE 7 : LA FORMATION

ARTICLE 7.1 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 7.1.1 : LA STRATEGIE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un élément essentiel de la politique sociale de SOCOTEC Equipements qui consacre chaque année un budget significatif au développement des compétences de ses salariés.

Les orientations formation sont revues chaque année afin de répondre au mieux aux besoins en compétences en lien avec le développement de la Société. Elles sont définies sur la base des orientations stratégiques de SOCOTEC Equipements pour anticiper les besoins, renforcer l'employabilité des salariés et sécuriser les parcours professionnels.

Il est rappelé que tous les salariés de SOCOTEC Equipements bénéficient du droit à la formation et qu'une attention toute particulière doit être portée chaque année aux salariés :

- occupant un emploi sensible,
- n'ayant bénéficié d'aucune action de formation durant les 3 dernières années (hors formations réglementaires).
- de retour après une absence longue (maladie, congé maternité, congé parental...),
- en situation de handicap,
- ayant un mandat syndical ou de représentant du personnel.

Le processus de collecte des besoins en formation est piloté par la Direction des Ressources Humaines et la Direction de la Performance via les Directeurs de pôle et d'agence.

Le plan de développement des compétences s'articule autour de formations internes et de formations externes. Les formations sont dispensées sous format présentiel, distanciel ou mixte.

Le Comité de suivi a un retour d'expériences lors des deux réunions annuelles et si nécessaire, peut proposer une adaptation des modules concernés.

Le E-Learning permet aux salariés de se former plus facilement, en respectant les accords sur le droit à la déconnexion et du temps de travail.

ARTICLE 7.1.2 : LE SUIVI DES SALARIES QUI OCCUPENT UN EMPLOI SENSIBLE

Tout salariés occupant un emploi sensible peut s'il le souhaite bénéficier d'un entretien avec le Responsable Ressources Humaines dont il dépend, a minima tous les 5 ans. Il sera informé de cette possibilité par mail.

L'objectif de cet entretien est de faire un point sur la carrière du salarié, d'identifier les compétences acquises et les éventuels besoins en formation liés à l'évolution de l'emploi qu'il occupe ou à d'éventuels souhaits d'évolution.

L'entretien peut donner lieu à un projet de formation spécifique sans que cela soit systématique. Le projet doit être validé par le manager avant sa mise en œuvre. Le salarié est dans tous les cas, informé de la décision prise par son manager.

En cas d'évolutions des emplois sensibles, une actualisation par le biais d'un nouvel entretien est à prévoir, soit à la demande du salarié, soit à la demande de la Direction des Ressources Humaines.

Afin d'accompagner les Salariés dans la maîtrise des nouvelles méthodes de travail, notamment des outils informatiques et digitaux (applications, logiciels...), les salariés en exprimant le besoin et/ou les moins à l'aise en formations e-learning, pourront bénéficier d'un accompagnement complémentaire, en présentiel si nécessaire.

ARTICLE 7.2 : LES DISPOSITIFS AU SERVICE DE LA GEPMM

Outre les actions du plan de formation, les salariés peuvent mobiliser différents dispositifs pour accéder à la formation et ainsi diversifier leurs compétences.

ARTICLE 7.2.1 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte Personnel de Formation est ouvert à toutes les personnes salariées de 16 ans et plus, jusqu'au départ à la retraite. Il permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Ce compte est attaché au salarié lors de son entrée sur le marché du travail jusqu'à son départ en retraite. Il est crédité de 500 € par an et pour un salarié à temps plein toute l'année dans la limite de 5000 €.

L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Le CPF est réservé aux parcours qualifiants : formations certifiantes inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) et à l'inventaire spécifique établi par la CNCP (commission nationale des certifications professionnelles).

Les formations éligibles sont :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national,
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail,
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles,
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail,
- les bilans de compétences,
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd,
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci,
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions,
- les formations donnant lieu à une certification, à un diplôme ou à une qualification professionnelle de branche ou interbranche sous réserve de figurer sur la liste des formations éligibles sur le site : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-prive/html/#/formation/recherche>

Une formation financée dans le cadre du Compte personnel de formation n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail.

En revanche, lorsque la formation est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur dans les délais suivants :

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire. Lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise, celle-ci peut contribuer au cofinancement du coût pédagogique de l'action de formation éligible au CPF en prenant en charge la moitié du coût de la formation.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur peut également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés...) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Dans le cadre des formations « Campus Managers », la Direction de SOCOTEC Equipements est amenée à solliciter les Salariés pour l'utilisation de leur CPF, dans cette hypothèse et si le Salarié est d'accord celle-ci serait limitée à hauteur de 50 % du coût de la formation.

ARTICLE 7.2.2 : LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le projet de transition professionnelle (PTP) se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), supprimé depuis le 1er janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé.

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, 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.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à étudier toute demande de PTP formulée par un salarié.

Le salarié est reçu par le Responsable Ressources Humaines dont il dépend, et si nécessaire son manager, afin d'étudier ensemble la faisabilité du projet et les conséquences de l'absence du salarié durant la période de formation.

ARTICLE 7.2.3 : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

La VAE permet à un salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. SOCOTEC Equipements souhaite promouvoir le développement de la VAE. A cette fin, la Société étudie avec intérêt les projets de VAE présentés par ses salariés dans la mesure où ils sont cohérents avec leurs parcours professionnels.

Compte tenu de l'intérêt que le projet peut représenter pour SOCOTEC Equipements, ses activités ou sa GEPPMM, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement spécifique dont la nature est déterminée par la Société et peut comporter une ou plusieurs mesures favorables comme une aide à la constitution du dossier, un accompagnement à la préparation et au passage des jurys de validation ou la recherche éventuelle de

financement auprès de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de branche (ATLAS), des frais liés à la préparation, aux démarches et à la constitution du dossier et au passage devant les jurys de validation.

Les salariés intéressés par un projet de VAE peuvent s'adresser au Responsable ressources Humaines dont ils dépendent afin de connaître les modalités de mise en œuvre de la démarche.

ARTICLE 7.2.4 : LES BILANS DE COMPETENCES

Le bilan de compétences est une démarche initiée par le salarié dont l'objectif est de faire un point sur sa carrière professionnelle, d'identifier et d'analyser ses compétences, ses aptitudes et ses motivations.

Le bilan de compétences est réalisé en dehors du temps de travail, sauf lorsque la finalité de celui-ci peut avoir un intérêt pour SOCOTEC Equipements (obtention de certification, attestation de compétence, ...) et accord entre les parties. Dans la mesure où il est initié par le salarié, le financement du bilan de compétences est intégralement à la charge du bénéficiaire. Ce dispositif étant éligible au CPF, le salarié peut mobiliser les heures acquises pour financer tout ou partie du bilan de compétences. Un bilan de compétences peut être proposé aux collaborateurs âgés de 50 ans et plus avec comme objectif l'identification des compétences acquises et la possibilité d'initier un transfert des compétences avec des salariés moins expérimentés.

ARTICLE 7.3 : LE RECOURS AUX STAGES ET A L'ALTERNANCE

Conscient de l'importance de promouvoir ses métiers et ses projets pour renforcer l'attractivité de la société, SOCOTEC Equipements accueille chaque année de nombreux jeunes dans le cadre de leur formation initiale.

SOCOTEC Equipements s'engage à poursuivre les actions initiées ces dernières années afin de renforcer la politique en faveur de l'emploi des jeunes, parmi elles :

- le renforcement de la communication auprès des universités et des écoles cibles,
- l'accueil de stagiaires issus de cursus universitaires et d'écoles d'ingénieurs en lien avec les métiers de l'entreprise,
- l'accueil de jeunes en alternance ou en contrat de professionnalisation, notamment via le CFA Socotec
- lorsque cela est possible, étudier l'opportunité d'une embauche suite à la période de stage ou d'alternance.

Afin d'améliorer les compétences pédagogiques des maîtres de stage ou des tuteurs ainsi que le suivi des stagiaires et alternants, la Société facilite la possibilité d'accéder à un stage de formation dédié au tutorat à l'ensemble des salariés en situation d'accompagnement d'un alternant ou stagiaire qui n'auraient pas déjà une expérience d'encadrement reconnue. L'inscription à cette action de formation se fait sur demande du tuteur ou maître d'apprentissage et validation de son manager.

De plus, SOCOTEC délivre dorénavant le certificat diplômant de Vérificateur d'Installations Électriques

SOCOTEC est ainsi devenu le premier acteur du secteur du TIC à obtenir auprès de France Compétences l'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) d'une nouvelle certification professionnelle, lui permettant de délivrer le certificat diplômant associé.

ARTICLE 7.4 : AIDE A LA FORMATION VIA L'OPCO ATLAS

SOCOTEC Equipements s'engage à solliciter l'OPCO ATLAS pour toute demande de formation diplômante ou qualifiante, permettant à un salarié d'obtenir un diplôme, une certification ou une qualification de niveau supérieur lui permettant d'envisager de changer d'orientation au sein du Groupe SOCOTEC.

SOCOTEC Equipements pourra également étudier :

- Le dispositif Pro-A (promotion ou reconversion par l'alternance) favorise l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés peu ou non qualifiés, grâce à un parcours de formation individualisé réalisé en alternance. Son objectif est de faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. Il encourage la co-construction d'un projet de formation entre le salarié et SOCOTEC Equipements.
- TransCo est un dispositif qui permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconvertir vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité interne, voir externe. Dans ce cas Atlas accompagne les entreprises qui souhaitent en bénéficier.

ARTICLE 7.5 : MIXITE DES METIERS

Les parties s'accordent sur la nécessité de promouvoir la mixité des métiers. Il sera mis en place un indicateur sur le taux de féminisation des métiers de techniciens et de managers (notamment chef de groupe / directeur d'agence) dans le but d'accroître la mixité de ces métiers,

Une attention particulière sera portée aux femmes enceintes par la mise en place d'un entretien manager collaboratrice lors de la déclaration de grossesse pour étudier les éventuels aménagements de poste.

Un entretien avec le manager se fera au retour du congé parental et du congé maternité, tel que prévu dans le dispositif d'entretien professionnel.

Des formations pourront être proposées aux salariés au retour du congé parental ou maternité si des évolutions importantes sont survenues pendant l'arrêt nécessitant une remise à niveau (informatique, réglementaire ou métier). La personne qui estimerait ne pas avoir eu les formations nécessaires pourra remonter le point à la Commission de Suivi qui transmettra à la Direction des Ressources Humaines sans attendre la prochaine réunion de la Commission.

ARTICLE 7.6 : LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

SOCOTEC Equipements souhaite contribuer à valoriser les compétences obtenues lors d'un mandat de représentant du personnel ou syndical par le biais de la certification des compétences des représentants du personnel et des mandats syndicaux (créé par le ministère du Travail).

Cette certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement.

Elle vient renforcer la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel et des délégués syndicaux en visant, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

L'entreprise favorisera l'accès à cette certification en sollicitant l'AFPA en vue d'un partenariat.

ARTICLE 8 : DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il prend effet à compter du 1^{er} février 2023.

En application de l'article L. 2222-4 du code du Travail, à l'échéance du terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord peut faire l'objet d'une révision selon les conditions et formes prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 9 : PUBLICITE ET DEPOT

Publicité :

Un exemplaire du présent accord est communiqué aux Instances Représentatives du Personnel. Il sera mis en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

Dépôt :

Le dépôt de l'accord est opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et se fait conformément aux dispositions du Code du travail, et notamment aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 et suivants.

Un exemplaire est déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Guyancourt, le 1^{er} février 2023

Pour la société SOCOTEC Equipements

Frédéric FOURNIE, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales

Pour la C.F.D.T, N. VINCENT Joubert....., délégué syndical

Pour C.F.T.C,, délégué syndical,

Pour la C.G.T, M. ELIE GARNIER....., délégué syndical,

JV FF EA