

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET A SA PERIODICITE

ENTRE

La Fondation ILDYS dont le siège social est situé Presqu'île de Perharidy – 29684 Roscoff Cedex, inscrite à l'URSSAF de Bretagne, sous le numéro 537 000 000 521 612 50
Représentée par Madame Hélène BLAIZE agissant en qualité de Directeur Général

D'UNE PART,

ET

- L'organisation syndicale représentative SUD représentée par Madame Claire BOURVEN et Messieurs Stefano DE BLASIO, et Pascal LE PAGE, délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CGT représentée par Monsieur Jacques LE BORGNE, et Mesdames Sophie ALLAIN et Michelle CREACH, délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par Madame Valérie RAMBAUD et Monsieur Mohamed Derdoukh délégués syndicaux.

D'AUTRE PART,

Il est convenu le présent accord d'entreprise :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la volonté des organisations syndicales et de la Direction de la Fondation Ildys, de favoriser l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés ainsi que la tenue régulière d'un moment privilégié avec l'encadrement, à l'occasion des entretiens professionnels.

Il est conclu dans le cadre de la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, complétée par la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il convient de rappeler que l'entretien professionnel constitue un temps privilégié d'échange et de dialogue entre le professionnel et son responsable, consacré aux perspectives d'évolutions professionnelles.

Ainsi, l'entretien professionnel permet de :

- Faire le bilan du parcours professionnel des salariés depuis leur entrée dans la Fondation,
- Identifier leurs souhaits et besoins de formation,
- Faire évoluer leurs compétences,
- Définir un nouveau projet professionnel,



- Elaborer le plan de développement des compétences,
- S'inscrire dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

La volonté des parties signataires étant d'adapter le dispositif tel que défini par la Loi du 4 mars 2014 afin d'en assurer son effectivité et sa pertinence.

Il s'agit donc pour la Fondation Ildys d'affirmer, à travers cet accord, sa volonté d'adapter la périodicité des entretiens professionnels au plus près des réalités de terrain et ainsi permettre une meilleure prise en compte des souhaits de formations des professionnels.

Depuis la loi du 5 mars 2014 n°2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité, sont tenues d'organiser :

- Tous les 2 ans, un entretien professionnel abordant les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, avec chacun de ses salariés quel que soit le contrat de travail. Cet entretien vient en remplacement de tous les entretiens professionnels et bilan d'étape professionnel existants.
- Et tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi du 5 septembre 2018 n°2018-771, sur la liberté de choisir son avenir professionnel, a apporté des modifications et aménagements au régime des entretiens professionnels.

L'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

L'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 et l'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 ont reporté l'échéance de réalisation de l'entretien bilan jusqu'au 30 juin 2021.

Il est rappelé que l'entretien professionnel a pour objectif de faire le point avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'enjeu de ce dispositif est de rendre le salarié acteur de son projet professionnel et de son employabilité. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

ARTICLE 1 – OBJET

L'article L.6315-1-I du Code du travail dispose qu'« à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. »

Le présent accord a pour objet de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels en permettant une certaine souplesse de mise en œuvre en entreprise, afin de s'adapter aux réalités du terrain.

Aussi, pour la première période, un entretien professionnel est organisé au minimum tous les 6 ans. Par conséquent, l'entretien professionnel et l'entretien bilan des salariés déjà en poste

le 7 mars 2014 et ceux recrutés en 2014 doivent être réalisés au plus tard le 30 juin 2021, conformément à l'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020.

Pour les salariés recrutés entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017, un premier entretien doit être réalisé avant le 30 juin 2021. L'entretien bilan sera réalisé avant la fin de l'année civile du délai de 6 ans, à compter de l'embauche.

Ainsi, le présent accord a pour objet de modifier, conformément aux dispositions de l'article L.6315-1-III du code du travail, la périodicité de l'entretien professionnel au sein de la Fondation pour la période ouverte depuis le 7 mars 2014.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes références contraires à la périodicité de l'entretien professionnel prévus dans tout accord antérieur au sein de l'entreprise.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Fondation.

Pour l'appréciation de la périodicité des entretiens professionnels et de l'entretien professionnel de bilan à six ans, il est légalement fait référence à l'ancienneté du salarié. L'ancienneté se définit comme l'appartenance continue du salarié à la Fondation au titre de l'exécution du contrat de travail en cours, ou du contrat précédent s'il n'y a pas eu d'interruption entre les deux contrats.

Ne sont donc pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail sauf lorsque la loi ou les dispositions conventionnelles le prévoient expressément.

L'ancienneté s'apprécie en année révolue.

ARTICLE 3 – CONTENU DES ENTRETIENS ET DE L'ETAT DES LIEUX

3.1 – Le contenu de l'entretien professionnel périodique

Conformément aux dispositions de l'article L.6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien professionnel est organisé au cours de l'année civile durant laquelle le salarié acquiert l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, sans avoir nécessairement lieu à la date anniversaire du contrat de travail.

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption telle que prévue par l'article L6315-1 I.

AD

3

M

CB

MC

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. Lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien l'année de l'entretien professionnel périodique, un seul entretien est réalisé.

3.2 – Le contenu de l'état des lieux

Conformément aux dispositions de l'article L.6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.1 du présent accord fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il fait l'objet d'un échange au cours de l'année civile durant laquelle le salarié acquiert l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'échange est organisé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre sans avoir nécessairement lieu à la date anniversaire du contrat de travail.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a bénéficié de l'une des 3 mesures suivantes :

- Suivi au moins une action de formation, qu'elle soit obligatoire ou non obligatoire.
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. La progression salariale s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ ou au niveau collectif.

ARTICLE 4 – PERIODICITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

4.1 – La périodicité de l'entretien professionnel entre le 7 mars 2014 et le 30 juin 2021 pour les salariés présents dans les effectifs au 31 décembre 2020.

La périodicité de l'entretien professionnel est fixée à 6 ans. Ainsi, chaque salarié bénéficie tous les 6 ans au minimum d'un entretien professionnel dit périodique.

Cet entretien, ou le dernier entretien professionnel périodique, fera obligatoirement l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Pour tenir compte de la pandémie liée au COVID-19, l'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 a reporté l'échéance de réalisation de l'entretien bilan jusqu'au 30 juin 2021. Le Ministère du Travail a précisé le 21 juin 2021 que cette échéance était repoussée au 30 septembre 2021.

Ainsi, jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur peut justifier de ses obligations relatives à l'état des lieux du salarié de deux manières différentes :

- Soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014 en démontrant que le salarié a bénéficié d'un entretien professionnel et d'au moins 2 des 3 mesures rappelées à l'article 3.2 du présent accord ;
- Soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié d'un entretien professionnel et d'au moins une formation.

4.2 – La périodicité de l'entretien professionnel à partir du 1^{er} juillet 2021

Au 30 juin 2021, la période transitoire mise en place par l'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 arrive à terme.

De ce fait, à compter du 1^{er} juillet 2021, les employeurs devront respecter les règles du code du travail issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

La périodicité de l'entretien professionnel est fixée par le présent accord à 3 ans.

Il est organisé au cours de l'année civile durant laquelle le salarié acquiert l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre sans avoir nécessairement lieu à la date anniversaire du contrat de travail.

Ainsi, chaque salarié bénéficie tous les 3 ans d'un entretien professionnel permettant de réaliser les objectifs visés à l'article 3 du présent accord. L'année de réalisation de cet entretien professionnel s'apprécie par rapport à l'année de réalisation du dernier entretien professionnel dit périodique.

YAD

M

CB

MC

ARTICLE 5 – L’ENTRETIEN PROFESSIONNEL SUR DEMANDE DU SALARIE

La proposition de prévoir un entretien professionnel sur demande du salarié n'est pas issue d'une disposition légale. Elle est volontairement mise en œuvre au sein de la Fondation de façon à pouvoir accompagner les salariés au moment le plus pertinent pour eux, notamment lorsqu'émerge un projet professionnel.

Sur demande écrite du salarié, un entretien professionnel sera alors organisé dans les trois mois. En fonction du projet du salarié, il pourra être conduit par son responsable hiérarchique ou par le service ressources humaines si ce projet dépasse le cadre de l'établissement.

Cet entretien aura pour objectif d'évaluer la pertinence du projet du salarié et la faisabilité d'un accompagnement de la Fondation. Le cas échéant, les possibilités d'évolution professionnelle ainsi que les conditions de mise en œuvre de sa formation (co-engagement, mobilisation/abondement du CPF...) seront définies de manière concertée.

ARTICLE 6 – AUTRES DISPOSITIONS

Les salariés présents du 07/03/2014 au 30/06/2021, sans interruption, et qui n'ont pas bénéficié de 3 entretiens professionnels et d'au moins une formation au 30 juin 2021 selon les dispositions de la Loi du 5 mars 2014, bénéficieront :

- D'un entretien et d'une formation d'une journée minimum dans les 12 mois dont le coût les modalités seront validées par la Direction de la Fondation Ildys.
- De la possibilité de solliciter le financement d'une ou plusieurs actions de formation éligible au CPF d'un montant pouvant atteindre 3000€ au total avant le 30 juin 2026.

Enfin, la Fondation s'engage à dédier 100 000€ au-delà des obligations légales en matière de formation continue, à des actions de formation sur la qualification en 2022.

ARTICLE 7 – DUREE – REVISION - DENONCIATION

7.1 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 7 mars 2014.

7.2 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 8 – INTERPRETATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 2 mois suivant la demande faite par l'un des signataires, pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande consignera l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la direction. Le document sera remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans le mois suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne démarrer aucune action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

ARTICLE 9 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié, à l'initiative de la Direction aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A l'initiative de la Direction, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (articles D. 2231-4 et suivants du Code du travail).

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Brest.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

Fait à Brest, le 29/06/2021

En 8 exemplaires originaux,

Pour les organisations syndicales de la Fondation ILDYS

L'organisation syndicale SUD
Les délégués syndicaux
Monsieur Stefano DE BLASIO,
Monsieur Pascal LE PAGE,
Madame Claire BOURVEN

L'organisation syndicale CGT

Les délégués syndicaux

Monsieur Jacques LE BORGNE,
Madame Sophie ALLAIN,
Madame Michelle CREACH



L'organisation syndicale CFTD

Les délégués syndicaux
Monsieur Mohamed DERDOUKH,
Madame Valérie RAMBAUD



Pour Direction de la Fondation ILDYS

Le Directeur Général,
Hélène BLAIZE

