



ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Entre la Société COFIDIS SA

Représentée par Madame Christine JUTARD, Directrice des Ressources Humaines

Et

Les Organisations Syndicales suivantes :

Le SNB représenté par Madame F. VERNIERS et Madame Aicha KADI, déléguées syndicales,

FO représenté par Madame G.KRIBA, déléguée syndicale, et Madame A.RAKOTOMAVO membre de la délégation syndicale,

La CFDT représentée par Monsieur M.VERFAILLIE, délégué syndical, Monsieur B. DRE COURT et Monsieur JP MAYEUR, membres de la délégation syndicale,

La CFTC représentée par Madame C.VOET FORTIER, déléguée syndicale,

La CGT représentée par Madame Virginie BRIOT et Monsieur L.BARROIN, délégués syndicaux

Préambule :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005 dite loi de cohésion sociale visant la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises.

Dans un contexte fortement concurrentiel, de nécessaire adaptation permanente aux attentes des clients, faces aux mutations technologiques et aux contraintes économiques et commerciales, les parties signataires ont convenu de développer par cet accord des dispositifs permettant d'anticiper les conséquences des ces évolutions.

Dans ce cadre, les parties signataires affirment leur volonté de mettre en œuvre par le dialogue social, les actions d'anticipation et de prévention favorisant :

- la compétitivité de COFIDIS
- Le niveau de qualité de la relation client
- Le développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs
- La gestion de la pyramide des âges.

Pour parvenir à ces objectifs, le présent accord vise à apporter aux partenaires sociaux et aux collaborateurs, les moyens collectifs et individuels permettant d'anticiper et de faciliter la gestion des évolutions détectées ou prévisibles.

Les parties signataires souhaitent affirmer leur volonté de privilégier un dialogue social constructif et transparent. Ce dialogue doit permettre d'échanger, de proposer et de mettre en place des solutions adaptées permettant d'anticiper et d'accompagner les évolutions prévisibles en termes d'emplois, de métiers et de compétences ainsi que leurs conséquences sociales.

GB

LB

CV

JS

1

fr

Une vision stratégique partagée doit servir de support à une GPEC qui vise :

- à donner de la visibilité aux acteurs de l'entreprise, collaborateurs et managers sur les emplois et les niveaux de compétences de chacun
- à mettre en place une démarche concrète de valorisation du capital humain de COFIDIS
- à développer les actions d'accompagnement de l'évolution professionnelle des collaborateurs et les actions de maintien dans l'emploi.
- A anticiper les évolutions des emplois et des compétences dans le cadre d'une démarche prospective des besoins de l'entreprise en ressources humaines.

La GPEC est un moyen d'anticiper les conséquences sociales des évolutions technologiques, conjoncturelles et structurelles à venir. La GPEC ne peut en aucun cas constituer un préalable systématique et obligatoire à la mise en œuvre urgente et impérative de projets de réorganisation ou de restructuration ayant des impacts sur l'emploi.

1/ PERIMETRE DE L'ACCORD

Les modalités définies dans le présent accord sont applicables dans le cadre d'une action définie par l'entreprise comme une action dite de GPEC.

Le périmètre de l'accord concerne les métiers qualifiés comme sensibles, en émergence ou en évolution et présentant au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- besoins en effectif en augmentation nécessitant d'anticiper des actions de formation, des offres de mobilité, des réorganisations ou des changements de structure ou d'équipe et des recrutements.
- Besoins en effectif en diminution (au-delà des départs prévus) qui nécessitent d'anticiper des mobilités horizontales ou verticales, des actions de formation, des actions d'accompagnement individuel ou collectif.
- Besoins en effectif stable mais dont la population comporte une part fragilisante de collaborateurs proches de la retraite qui nécessite des mesures garantissant la permanence des ressources et la continuité des compétences.
- Des évolutions importantes et incontournables en termes de contenu de métier exigeant des compétences nouvelles et nécessitant la mise en œuvre d'actions de formation adaptée ou une décision de mobilité collective ou individuelle.

Les outils et dispositifs prévus au présent accord ne peuvent donc être mis en place qu'après la qualification par la Direction d'action de GPEC d'un processus ou d'une décision de recrutement, de mobilité, de restructuration, de réorientation ou encore d'externalisation et concernant un ou plusieurs collaborateurs.

2/ LES ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE ET DES COLLABORATEURS

COFIDIS s'engage à respecter une démarche d'anticipation et de prévision des emplois et des compétences en lien avec sa stratégie.

COFIDIS s'engage par cet accord à contribuer à l'évolution professionnelle de chacun de ses collaborateurs en ouvrant la possibilité pour chacun d'accéder aux moyens et aux accompagnements définis dans le présent accord.

GB AX 2
LB W S H

COFIDIS s'engage à informer les instances représentatives du personnel et les collaborateurs de l'entreprise des modifications, des évolutions, des créations et des suppressions de poste ou de métier le plus en amont possible et dans tous les cas dès qu'elle en a connaissance. Par cette anticipation et cette transparence, COFIDIS garantit la mise en place des dispositifs de GPEC prévus dans le présent accord.

COFIDIS et les partenaires sociaux conviennent que les facteurs clés de succès de la GPEC impliquent une forte appropriation de la part de tous les collaborateurs et de tous les managers des enjeux stratégiques partagés.

COFIDIS et les partenaires sociaux mettent en avant le partage de responsabilité entre l'entreprise et chaque salarié dans la construction du projet professionnel de chacun. Pour chaque collaborateur, les enjeux et les orientations de l'entreprise doivent être intégrés comme des vecteurs de développement personnel et chaque collaborateur est encouragé à devenir le véritable acteur de sa mobilité, de son évolution professionnelle ou de son projet professionnel.

3/ LES ACTEURS DE LA GPEC

Les parties signataires entendent réaffirmer, par le présent accord, le nécessaire dialogue et la nécessaire coopération entre l'ensemble des acteurs sociaux de l'entreprise. Dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel et des droits individuels des collaborateurs, les parties signataires souhaitent mettre en avant le rôle prépondérant et majeur des acteurs suivants :

- **la Direction de l'entreprise** dans son rôle de définition et de décisions relatives aux orientations stratégiques de COFIDIS.
- **La Direction de l'accompagnement des hommes et des clients** et en particulier les services dédiés à la gestion de carrière et à la formation. Leurs rôles dans la GPEC sont notamment d'analyser les compétences et les métiers détenus, disponibles et recherchés, d'informer les collaborateurs sur les dispositifs à disposition ou mis en place, de mettre en place les outils de GPEC convenus et adaptés, de les accompagner dans leurs démarches, de les préparer aux entretiens et de les aider dans la constitution des différents dossiers.
- **Le Comité d'Entreprise** dans son entité plénière ou via ses différentes commissions est réaffirmé comme une instance d'échanges et de prospective. Dans cet objectif, il sera informé préalablement sur la stratégie de l'entreprise, sur ses orientations, sur le budget et plan à 3 ans, sur les projets de développement et d'externalisation ayant un impact possible sur l'emploi.
- **L'encadrement de l'entreprise** qui est à la fois contributeur de l'anticipation en matière d'évolution de besoins de compétences, initiateur de l'expression des projets professionnels des collaborateurs mais également garant de l'accompagnement individuel nécessaire à la réussite des dispositifs de GPEC.
- **Chaque collaborateur de l'entreprise** : celui-ci se doit d'être en veille sur les opportunités de l'entreprise, se doit de s'impliquer dans sa formation tout au long de sa vie professionnelle et se doit de s'approprier les changements liés aux évolutions structurelles et conjoncturelles décidées dans l'intérêt de l'entreprise.

GB

AV

3

LB

W

← J

RV

4/ LES OUTILS D'ANTICIPATION DE LA GPEC

Les parties signataires affirment que l'information revêt une place déterminante dans le processus d'anticipation qu'implique la GPEC. Aussi il est décidé que l'ensemble des outils utiles à l'anticipation est à la disposition des acteurs de la GPEC de l'entreprise. COFIDIS et les partenaires sociaux souhaitent en effet développer une conscience collective et partagée des enjeux stratégiques de l'entreprise et de ses conséquences en matière d'évolution de l'emploi et des besoins en compétences.

Ces outils sont :

- **l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle (ASF)** : en liaison avec la commission nationale paritaire de l'emploi, l'observatoire est chargé d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et les évolutions de ceux-ci ainsi que des emplois et des qualifications professionnelles entrant dans le champ d'application de la convention collective ASF. L'entreprise s'engage à transmettre au CE et à mettre à disposition de l'ensemble des collaborateurs l'ensemble des travaux réalisés par l'observatoire de la branche professionnelle : études ponctuelles ou périodiques, enquêtes annuelles notamment les données sociales de la profession, les analyses des experts sollicités, les comptes rendus du comité paritaire de pilotage conduisant l'action de l'observatoire.
- **Le référentiel des métiers et des compétences** de COFIDIS qui permet d'offrir une visibilité sur les emplois et les niveaux de compétence requis et développés dans l'entreprise. Le référentiel (bible des missions) est un outil qui recense et décrit les emplois et les compétences demandées à court et moyen terme dans les métiers repères ou les familles de métiers de COFIDIS. Il vise à développer les compétences des collaborateurs, à responsabiliser les managers et les rendre acteurs du développement des compétences, à renforcer l'équité, la cohérence et la transparence sur la gestion de l'emploi.
- **La cartographie de l'emploi** dans l'entreprise qui précise les besoins en ressources et en compétences par direction.
- **Le diagnostic annuel de l'emploi et des compétences** qui détermine pour les 3 prochaines années les prévisions et les hypothèses sur les évolutions des emplois, des compétences et des effectifs dans l'entreprise. Ce diagnostic est élaboré en collaboration avec les responsables opérationnels et permet à la DAHC de prévoir notamment les actions de formation, de recrutement et de mobilité nécessaires et ce afin d'anticiper les actions favorisant le maintien dans l'emploi. Ce diagnostic d'employabilité est effectué en cohérence avec le budget et plan à 3 ans.
- **Les données sociales de la branche professionnelle**
- **Le bilan social de l'entreprise**
- **Les récapitulatifs des parcours professionnels et des formations** des collaborateurs. Cette transmission étant nominative, elle ne peut être effectuée qu'à la demande expresse de chaque intéressé.
- **Les postes disponibles** au sein de l'entreprise et du Groupe via l'affichage ou intranet
- **Le plan de formation**

GB
LB CW → FR 4

Les outils d'accompagnement de la GPEC peuvent être mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise qui souhaite ainsi anticiper et favoriser le développement professionnel de chaque collaborateur, quelle que soit sa situation et ce, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et l'évolution des métiers nécessaire. Cette mise en œuvre relève de la responsabilité sociale de l'entreprise en matière d'emploi et s'inscrit dans le pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise après information et consultation légalement définie des instances représentatives du personnel.

Les outils d'accompagnement de la GPEC peuvent être mis en œuvre à l'initiative du collaborateur qui anticipe et met en œuvre son développement professionnel pour réaliser son projet professionnel en s'appuyant sur les moyens déployés par l'entreprise. Cette mise en œuvre devra être validée par la DAHC qui vérifiera la cohérence de ce projet avec les orientations de l'entreprise. L'entreprise par l'intermédiaire du manager ou de la DAHC s'engage à étudier et à apporter une réponse étayée à chaque projet exprimé.

Les parties signataires conviennent de mettre en place, de développer ou de promouvoir des outils de formation, des outils de construction du parcours professionnel, des outils de mobilité interne, des outils de mobilité externe, des outils d'accompagnement d'un projet externe à l'entreprise, des outils de gestion de seconde partie de carrière, des outils de maintien dans l'emploi. Il est précisé que ces dispositifs peuvent être utilisés individuellement, se combiner ou encore se succéder en fonction du plan d'accompagnement mis en place dans le cadre d'une action relevant de la GPEC.

Dans tous les cas, les actions mises en place dans le cadre d'un dispositif de GPEC font l'objet d'une formalisation écrite et suite à un entretien avec le responsable hiérarchique ou la DAHC.

5-1 Les outils de formation

- **Le plan de formation** de l'entreprise est construit chaque année à partir des axes stratégiques et des orientations prioritaires de l'entreprise, des besoins exprimés par les managers systématiquement sollicités, des besoins exprimés par les collaborateurs lors de l'EEA mais également par des demandes spontanées, les propositions de la commission formation du CE. Le plan de formation concourt naturellement à l'acquisition, au maintien et au développement des compétences des collaborateurs confrontés à l'évolution de leurs métiers et aux mutations de l'environnement. Le plan de formation est un outil d'accompagnement privilégié qui prend en compte les besoins relatifs aux métiers sensibles et aux métiers cibles détectés.
- **Le Droit Individuel à la formation** : indépendamment des actions de formation prévues au PDF de l'entreprise ou en lien avec celui-ci, l'entreprise souhaite promouvoir le DIF pour qu'il participe au développement des collaborateurs et favorise leur évolution professionnelle et leur employabilité. La DAHC souhaite devenir force de propositions et de conseils sur les choix de formation des collaborateurs au titre du DIF en leur permettant via le DIF d'acquérir une qualification, du professionnalisme, d'évoluer dans son métier ou vers un autre métier, d'anticiper une nouvelle situation (préparation aux entretiens, formations facilitant l'acte de candidature...), d'acquérir, d'entretenir ou de perfectionner ses connaissances, effectuer un bilan de compétences. Dans cet objectif, l'entreprise décide de rendre prioritaire sur les autres demandes, les demandes de DIF effectuées dans le cadre de la GPEC. L'entreprise s'engage également à ce que ces formations se déroulent sur le temps de travail du collaborateur dans la mesure du possible.

LB GB M 5
W ← J FV

- **Le congé individuel de formation** : il a pour objet de permettre à tout collaborateur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment du PDF de l'entreprise, de la mise en œuvre du DIF, ou des périodes de professionnalisation. La prise en charge du CIF se fait à la demande du collaborateur par le FONGECIF. Dans un souci d'accompagner ses collaborateurs dans leur développement professionnel lorsque les compétences visées peuvent répondre à un besoin de COFIDIS, l'entreprise pourra aider le collaborateur dans sa démarche et la constitution de son dossier de demande.
- **La validation des acquis de l'expérience** : elle permet à chaque collaborateur de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, y compris non professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification de qualification. La VAE peut s'effectuer dans le cadre d'un congé pris en charge par le FONGECIF ou du DIF ou encore dans le cadre du PDF si la VAE est à l'initiative de l'entreprise. Dans le cadre de la GPEC, les collaborateurs souhaitant la validation des acquis au titre de l'expérience bénéficient d'une priorité d'accès à une VAE quelle que soit leur âge et leur ancienneté. COFIDIS s'engage par ailleurs à les accompagner dans cette démarche en les aidant à constituer le dossier de demande de VAE. Par ailleurs, le temps d'absence pour le congé de validation sera considéré et rémunéré comme temps de travail.
- **Les périodes de professionnalisation** : COFIDIS entend promouvoir et développer la mise en place des périodes de professionnalisation destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs ou à faciliter leur mobilité. Les périodes de professionnalisation seront mises en place conformément aux dispositions de la convention collective.

5-2 Les outils de construction du parcours professionnel

- **L'entretien d'évaluation annuelle** est une opportunité majeure offerte à l'ensemble des collaborateurs d'être acteur de leur évolution professionnelle et de favoriser leur formation tout au long de leur vie. Il doit permettre de développer le professionnalisme et l'employabilité des collaborateurs et le professionnalisme des managers en matière de gestion des ressources humaines. L'EEA est de ce fait un instrument privilégié dans le cadre de la mise en place de la GPEC. Dans ses volets de souhaits d'évolution professionnelle et de formations, l'EEA a pour objectif de permettre au collaborateur aidé et orienté par son manager, d'élaborer un projet professionnel en fonction des besoins de l'entreprise et de l'évolution de ses métiers. L'EEA est ensuite transmis à la DAHC qui étudiera les actions à mettre en place dans le cadre de la GPEC.
- **Le point individuel de carrière** effectué par le service gestion carrière : il a pour objectif à la fois d'informer le collaborateur sur les opportunités de missions et de formation offertes par l'entreprise mais également de l'aider à exprimer, voire à élaborer son projet professionnel. Lors de ce point carrière, des actions et des mesures d'accompagnement individuel pourront être mises en place.
- **Les observations de poste** : organisées sur le temps de travail, elles permettent aux collaborateurs d'avoir une première approche opérationnelle des métiers de l'entreprise et ce afin de les aider à exprimer et à concrétiser leur projet professionnel. Les observations de poste peuvent être organisées de façon collective ou individuelle à l'initiative de la DAHC mais également du collaborateur qui en exprime le besoin.
- **Le bilan d'orientation** : suite à un point carrière le collaborateur peut se voir proposer, soit un bilan de compétences effectué par un organisme externe, soit un bilan des compétences effectué en interne appelé bilan d'orientation et permettant également de donner au collaborateur des pistes d'exploration pour orienter son parcours professionnel.

GB AM 6
LB CW CS RV

- **le bilan de compétence** vise à aider le collaborateur dans l'élaboration de son projet professionnel en lui permettant de faire le point sur ses motivations et ses compétences, sur ses aptitudes professionnelles et personnelles.
Le bilan de compétence peut être soit imputable sur le DIF, dans cette hypothèse la demande du collaborateur sera prioritaire sur les autres demandes de DIF, soit pris en charge par le FONGECIF, dans cette hypothèse la DAHC facilitera les démarches du collaborateur en lui remettant la liste des prestataires externes habilités par le FONGECIF.
- **Le point « santé »** : Ce point est effectué par le médecin du travail à la demande de l'entreprise. Ce point est destiné à prévenir les risques professionnels et les inaptitudes liées à l'évolution ou le changement de mission. L'objectif est de valider le projet professionnel en prenant en compte en amont la charge mentale liée à un changement de poste. Ce point sera également utile en termes d'employabilité des collaborateurs en anticipant les restrictions d'ordre médical.

5-3 Les outils de mobilité interne

- **L'affichage et la diffusion des postes à pourvoir dans l'entreprise et le Groupe** : cette véritable bourse de l'emploi est accessible à chaque collaborateur qui peut ainsi par des candidatures spontanées être acteur de son projet professionnel et de sa mobilité. COFIDIS s'engage à informer les collaborateurs des créations de poste ou des vacances de poste. A compétences équivalentes, COFIDIS s'engage ainsi à privilégier les candidatures internes.
- **Les services Gestion de carrière et formation** : ces deux services sont dédiés au parcours professionnel des collaborateurs et à leur mobilité et constituent un outil permanent à la disposition des collaborateurs. La mission de ces services est à la fois d'être en veille sur les métiers sensibles, critiques ou émergents, de conseiller les collaborateurs sur leur projet professionnel, de leur proposer les actions nécessaires, de les accompagner dans leur projet professionnel et de les préparer aux différents entretiens organisés dans le cadre du dispositif de GPEC.
- **Les observations de poste** en tant que préalable parfois nécessaire à un acte de candidature ou à une concrétisation de demande de mobilité. L'objet de cette observation de poste est à la fois de valider la mission intéressant le collaborateur, de susciter des souhaits de mobilité mais également de rassurer sur les contenus de mission en les appréhendant de façon opérationnelle par une présentation sur le terrain.
- **La mise en place d'un parcours et d'une période d'intégration** décidée en fonction de la situation lors d'une mobilité dans le cadre de la GPEC : la durée de cette période et le contenu du parcours seront définis de façon individuelle en fonction des expériences précédentes du collaborateur, de sa formation et de ses compétences. Le parcours d'intégration a pour objectif de faciliter l'intégration du collaborateur dans sa nouvelle mission. Dans le cadre de ce parcours, le collaborateur pourra bénéficier de formations, d'une adaptation des objectifs afin de permettre une montée en puissance progressive de ses compétences, d'un accompagnement managérial adapté, d'un parrainage par un collaborateur expérimenté, d'entretiens de suivi par la DAHC.
- **La période probatoire** : une période probatoire pourra être prévue afin de permettre au collaborateur et au manager de valider sur une période définie la capacité du collaborateur à occuper la nouvelle mission et de permettre dans le cas d'une non confirmation dans le poste, un retour sur le poste initial. Cette période probatoire ne sera possible que lorsque le poste précédemment occupé par le collaborateur n'a pas été supprimé ou ne sera pas supprimé à court terme. Dans cette hypothèse, le retour dans le poste initial étant impossible, la période probatoire est dépourvue de tout objet.

GB AK 7
LB W J R

Les partenaires sociaux ont également souhaité mettre en place des dispositifs de GPEC spécifiques aux profils et aux caractéristiques de ces collaborateurs. Les moyens dédiés sont :

- **l'entretien de seconde partie de carrière** : point carrière destiné à appréhender de la façon la plus sereine possible la seconde partie de carrière du collaborateur en termes de projet professionnel, de projet personnel, de besoin de formation et en particulier de remise à niveau, notamment en matière de nouvelle technologie et de suivi médical par la médecine du travail. Suite à cet entretien, des moyens adaptés et spécifiques pourront être mis en place comme un bilan de compétences, une période de professionnalisation, une VAE, un aménagement du poste de travail ou des conditions de travail. La fréquence de ces entretiens est à définir en fonction de chaque situation.
- **Un point de santé spécifique** effectué par le médecin du travail à la demande de l'entreprise destiné à prévenir les risques professionnels et à optimiser le bien être du collaborateur au travail en lui permettant de continuer à atteindre des performances. Suite à ce bilan de santé, des préconisations pourront être émises par le médecin du travail et COFIDIS s'engage en lien avec le CHSCT et les équipes médico-sociales à mettre en œuvre les actions nécessaires d'amélioration du poste de travail en termes d'ergonomie, de charge mentale ou d'environnement de travail.
- **La valorisation des savoirs par la mise en place de transmission de connaissances et d'expériences.** La complémentarité des compétences et des expériences entre les générations de l'entreprise favorise le climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. La volonté de transmission du savoir repose sur la pratique du parrainage. Dans le cadre des formations en alternance (apprentissage comme contrat de professionnalisation) le choix des collaborateurs seniors comme tuteur sera privilégié.
- **Le temps partiel de fin de carrière** ouvert aux collaborateurs de plus de 50 ans : cette disposition ne remet pas en cause la volonté de COFIDIS de continuer à mobiliser et à maintenir dans l'emploi les collaborateurs en seconde partie de carrière mais elle permet de répondre aux demandes individuelles de réduction du temps de travail à l'approche de la retraite afin d'une part, de faciliter la transition entre la vie active et la retraite et d'autre part, de concilier activité professionnelle et aspirations personnelles. Grâce à ce dispositif, les collaborateurs concernés se verront accorder un temps partiel dont le volume horaire et les modalités seront définis en fonction des nécessités du service, du secteur ou du domaine.
- **Un module de formation spécifique** organisé dans le cadre du PDF et destiné à préparer sa retraite notamment en ce qui concerne les démarches à effectuer auprès des différentes administrations et organismes.

6 / DUREE DE L'ACCORD – REVISION et DENONCIATION – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Lille et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Lannoy.

Cet accord pourra être consulté par l'ensemble des collaborateurs sur l'Intranet entreprise.

Le suivi de cet accord sera effectué par l'ensemble des instances représentatives du personnel qui pourront interpeller l'entreprise en mettant les questions relatives à cet accord à l'ordre du jour des différentes réunions.

LB CB AM 9
CV J
R

5-4 Les outils de mobilité externe ou de projet externe à l'entreprise

La mobilité externe s'entend comme une mobilité dans le Groupe, dans ou hors région du Nord.

La notion de projet externe à l'entreprise s'entend comme un projet externe réalisé suite à une rupture du contrat de travail avec COFIDIS.

- **La charte de mobilité Groupe** : COFIDIS s'engage à garantir la diffusion de la Charte mobilité Groupe afin de permettre à tout collaborateur d'avoir accès à ces informations.
- **l'affichage et la diffusion des postes à pourvoir dans le Groupe**. COFIDIS s'engage à diffuser à l'ensemble des collaborateurs les annonces de recrutement interne ou Groupe. Le service gestion de carrière sera à la disposition des collaborateurs afin de les aider et les accompagner à présenter leur candidature.
- **Un dispositif d'aide à la mobilité géographique dans ou hors Groupe** : si dans le cadre de la GPEC un collaborateur présente un projet professionnel nécessitant une mobilité géographique, COFIDIS s'engage à aider financièrement cette mobilité géographique via notamment une aide au déménagement et à l'installation sur devis, une aide à l'emploi du conjoint (convention d'outplacement ou recherche d'emploi par le service gestion de carrière), un accompagnement pour la mise en place des dispositifs LOCAPASS et MOBILIPASS dans le cadre du 1% logement.
- **Le congé d'accompagnement au projet professionnel externe** : si dans le cadre d'une action de GPEC mise en place suite à une décision d'externalisation d'une activité ou d'une partie d'activité, un collaborateur fait le choix de rejoindre les effectifs du prestataire, COFIDIS pourra l'accompagner dans ce choix en lui offrant la possibilité de bénéficier d'un congé spécifique constitutif d'une suspension de son contrat de travail pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi. A l'issue de cette période d'essai, soit le collaborateur est confirmé dans son nouvel emploi et dans ce cas le contrat de travail avec COFIDIS sera rompu, soit le collaborateur connaît une rupture de sa période d'essai à son initiative ou à celle de son nouvel employeur et dans ce cas, le retour à COFIDIS est organisé sur son poste ou sur un poste équivalent.
- **L'aide au projet professionnel externe** : lorsque dans le cadre de la GPEC un collaborateur fait le choix d'un poste externe à COFIDIS et au Groupe, COFIDIS pourra l'accompagner dans ce choix en contribuant financièrement à ce projet externe. Cette aide financière de COFIDIS dont le montant sera convenu au cas par cas sera versée avec le solde de tout compte à l'échéance du contrat de travail.

5-5 Les outils d'accompagnement de seconde partie de carrière et de maintien dans l'emploi.

Une attention particulière est apportée aux collaborateurs dits « sensibles » afin de favoriser leur employabilité et leur maintien dans l'emploi. Les collaborateurs concernés sont les collaborateurs seniors de l'entreprise âgés de plus de 50 ans ou présentant une activité professionnelle de plus de 25 ans sur des postes sensibles mais également les collaborateurs handicapés ou présentant des restrictions d'aptitude pour certaines tâches ou certains emplois.

Les outils pouvant être mis en œuvre en dans le cadre de la GPEC à moyen et long terme et relative à ces populations sont en premier lieu ceux énoncés dans les précédents articles à savoir :

- l'ensemble des outils de formation et en particulier les actions de formation adaptées à la reconversion ou au reclassement en interne comme la période de professionnalisation ou les actions de type 2 « maintien dans l'emploi » du plan de formation
- l'ensemble des outils d'accompagnement et d'aide à la construction du projet professionnel comme le bilan de compétence ou le point carrière
- l'ensemble des outils de mobilité interne ou Groupe comme le Club Ressources au sein duquel la synergie et la solidarité Groupe permettent des reclassements professionnels en cas notamment d'inaptitude à un emploi et comme les observations de poste qui offrent aux collaborateurs la possibilité de s'ouvrir sur des postes méconnus ou qui n'ont pas été envisagés après 25 ans sur le même poste.

GB AK 8
LB CV J FV

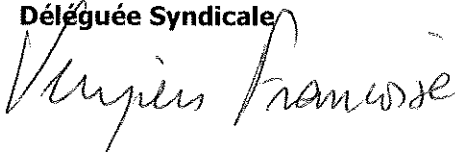
Les parties signataires considèrent que si le dispositif de GPEC décrit dans le présent accord nécessite des aménagements ou des révisions, elles se réuniraient à nouveau à la demande de l'une des parties afin de convenir par avenant des modifications à apporter.

Par ailleurs, l'accord ou ses avenant éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois sur notification écrite en lettre recommandée avec accusé réception.

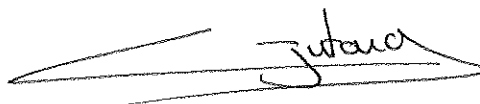
Un exemplaire original est également remis à chaque partie signataire.

Fait à Villeneuve d'Ascq,
Le 18 juin 2008

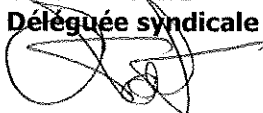
Pour le Syndicat SNB
F. VERNIERS
Déléguée Syndicale



Pour COFIDIS
C. JUTARD
Directrice des Ressources Humaines



Pour la CFTC
C. VOET FORTI
Déléguée syndicale



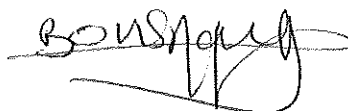
Pour le Syndicat SNB
A. KADI
Déléguée Syndicale



Pour la CGT
L. BARROIN
Délégué syndical



Pour FO
G. KRIBA
Déléguée syndicale



Pour la CFDT
M. VERFAILLIE
Délégué syndical

Pour la CGT
Virginie BRIOT
Déléguée syndicale