**Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),**

**à la mixité des métiers et à l’intergénérationnel**

**De l’UES Arcade - 59, rue de Provence - 75009 PARIS**

 **En application des articles L2242-13 et L2242-14 du Code du Travail**

**ENTRE :**

Les entités ci-après, faisant partie de l'unité économique et sociale appelée « UES ARCADE » 59, rue de Provence à Paris 9e, soit :

* Le GIE ARCADE SERVICES, groupement d'intérêt économique, dont le siège se trouve à Paris (75009), 59, rue de Provence,
* La SFHE, société anonyme d'HLM, au capital de 1 776 600 €, dont le siège se trouve à Aix en Provence (13547), 1175 Petite route des Milles - CS 40650,
* ANTIN RESIDENCES, société anonyme d'HLM, au capital de 30 262 768 €, dont le siège se trouve à Paris (75009), 59, rue de Provence,
* COOPERER POUR HABITER (CPH), société anonyme d'HLM, au capital de 130 494 €, dont le siège se trouve à Vincennes (94300), 33, rue Defrance,
* L’ALFI, association loi 1901, dont le siège se trouve à Paris (75009), 59 rue de Provence,
* Le Logis Corse, Société Anonyme de coopérative HLM, à capital variable, dont le siège se trouve à Bastia (20600), Immeuble l’expo Avenue de la Libération.

Représentées par ----------, dûment habilité à cet effet,

Ci-après « La Direction »,

D'une part,

Et

* Le syndicat CFDT, (Bourse du Travail, 3, rue du Château d'Eau - 75010 - PARIS), représenté par ------------, déléguée syndicale de l'UES Arcade désigné en cette qualité, le 07/04/2016,

* Le syndicat SNUHAB-CFE CGC (15, rue de Londres - 75009 - PARIS) représenté par ---------------, délégué syndical de l'UES Arcade désigné en cette qualité, le 10/03/2016,
* Le syndicat FO (Union Départementale des syndicats CGT Force Ouvrière de Paris – 131, rue Damrémont, 75018 Paris) représenté par -----------, déléguée syndicale de l’UES Arcade désignée en cette qualité le 25/03/2016.
* Le syndicat CGT (263, rue de Paris, 93100 MONTREUIL) représenté par ----------, délégué syndical de l’UES Arcade désigné en cette qualité le 21/03/2016,

Ci-après les « Organisations Syndicales »

D'autre part.

Sommaire

[**PREAMBULE** 3](#_Toc495658812)

[**Article 1. DUREE DE L’ACCORD – modification, révision, dénonciation** 3](#_Toc495658813)

[**Article 2. DIAGNOSTIC** 3](#_Toc495658814)

[**Article 3. FACILITER LE RECRUTEMENT, L’INSERTION, LA FORMATION ET LA FIDELISATION DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS** 4](#_Toc495658815)

[**3-1 Assurer des conditions optimales d’intégration et d’apprentissage** 4](#_Toc495658816)

[**3-2 Favoriser l’embauche de jeunes à l’issue de leur alternance en favorisant la mobilité intra-groupe** 5](#_Toc495658817)

[**3-3) Objectifs chiffrés de l’entreprise en matière de recrutement de jeunes en CDI** 5](#_Toc495658818)

[**Article 4. FAVORISER L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES** 5](#_Toc495658821)

[**4-1) Objectifs chiffrés en matière d’embauche et de maintien dans l’emploi des salariés âgés** 5](#_Toc495658822)

[**4-2) Aménager la fin de carrière** 5](#_Toc495658823)

[**Article 5. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET COMPETENCES** 6](#_Toc495658824)

[**5-1) Organiser la transmission des savoirs de la part des séniors** 6](#_Toc495658825)

[**Article 6. PROMOUVOIR L’ACCES A DES PARCOURS PROFESSIONNELS DIVERSIFIES** 6](#_Toc495658826)

[**6-1) Mobiliser les entretiens professionnels afin d’identifier les souhaits d’évolution** 6](#_Toc495658827)

[**6-2) Promouvoir la Charte de Mobilité du Groupe** 7](#_Toc495658828)

[**6-3) Rendre visible les parcours professionnels et les compétences associées par un référentiel métiers et compétences** 7](#_Toc495658829)

[**6-4) Prendre en compte le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales de représentation du personnel et les conditions d’exercice de leurs fonctions** 8](#_Toc495658830)

[**6-5) Créer une instance d’animation des parcours professionnels** 8](#_Toc495658831)

[**Article 7. DEVELOPPER L’EMPLOYABILITE DES SALARIES** 9](#_Toc495658832)

[**7.1) Orientations stratégiques des sociétés de l’UES Arcade et impact sur l’emploi et les compétences** 9](#_Toc495658833)

[**7-2) Inscrire la formation professionnelle dans une vision prospective en lien avec la stratégie** 10](#_Toc495658834)

[**7-3) Faciliter l’accès au Compte Personnel de Formation** 11](#_Toc495658835)

[**7-4) Connaître les usages en matière de recours et de pérennisation des CDD** 11](#_Toc495658836)

[**Article 8. CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN OEUVRE DES DIFFERENTS ENGAGEMENTS** 11](#_Toc495658837)

[**Article 9. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD ET D’EVALUATION DE LA REALISATION DES OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DE L’ACCORD** 12](#_Toc495658838)

[**Article 10. MODALITES DE PUBLICITE DE L’ACCORD** 12](#_Toc495658839)

[**Article 11. ADHESION** 12](#_Toc495658840)

[**Article 12. REGLEMENT DES DIFFERENDS** 12](#_Toc495658841)

[**Article 13. DUREE DE L’ACCORD** 12](#_Toc495658842)

[**Article 14. MODIFICATION ET REVISION DE L’ACCORD** 12](#_Toc495658843)

[**Article 15. NOTIFICATION** 13](#_Toc495658844)

[**Article 16. DEPOT LEGAL** 13](#_Toc495658845)

[**Annexes** 14](#_Toc495658846)

**PREAMBULE**

Dans le cadre des dispositions de l’article L2242-13 du Code du travail portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers et en application de l’article L L2242-14 du Code du Travail autorisant d’associer le contrat de génération à cette négociation, les parties ont souhaité renouveler l’accord d’entreprise conclu le 18 juillet 2013.

Le présent accord est conclu au niveau de l’UES Arcade qui compte 680 salariés répartis dans 6 sociétés œuvrant dans le domaine du logement social, de la construction à la gestion, sur les territoires de l’Ile de France, du Rhône-Alpes, de la Provence Alpes Côté d’Azur, du Languedoc Roussillon, et de la Corse.

Les dispositions et objectifs chiffrés au titre de l’emploi des jeunes et celui des séniors s’intègrent naturellement dans le processus de Gestion Prévisionnel des Emplois et de Compétences (GPEC).

Les orientations stratégiques du Groupe Arcade sous-tendent également la réflexion menée au sein des sociétés de l’UES Arcade et les dispositions négociées dans le cadre du présent accord plus particulièrement sur le volet GPEC en matière d’évolution des métiers et de développement des compétences.

La stratégie du Groupe Arcade consacre la recherche de l’excellence dans les produits et les services proposés, dans la qualité des relations internes et externes, dans le respect et la démonstration de notre engagement au service de l’intérêt général, dans notre capacité à réinventer nos modèles d’organisation et nos façons de travailler pour, d’ici 2020 :

* doubler la capacité d’investissement
* passer de 9.000 à 15.000 attributions par an
* continuer de faire évoluer les effectifs en lien avec le développement de l’activité et la croissance du patrimoine.

Les parties se sont réunies les 16/05, 7/06, 20/06/2017, 05/07/2017, 13/09/2017, 25/09/2017, et 09/10/2017 et ont conclu le présent accord dont les dispositions viennent renforcer celles adoptées par ailleurs, par accord collectif, en matière d’égalité entre les femmes et les hommes au sein de l’UES Arcade, de mixité des emplois et d’égal accès à l’emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l’embauche et durant le déroulement de carrière. Les relevés de discussions de ces réunions de négociation sont annexés au présent accord.

**Article 1. DUREE DE L’ACCORD – modification, révision, dénonciation**

Le présent accord annule et remplace, en tous points et de façon définitive, l’ensemble des dispositions prévues par l’accord du 18/09/2008 relatif à la Gestion Prévisionnel des Emplois et de Compétences (GPEC) et celui du 18/07/2013 relatif à l’emploi des jeunes et celui des séniors.

Le présent accord prend effet au 01/01/2018, à l’exception des mesures préparatoires qui seront d’ores et déjà engagées. Il est conclu pour une durée de trois années courant à compter du 01/01/2018 soit jusqu’au 31/12/2020.

Au cours de cette période triennale d’application, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

**Article 2. DIAGNOSTIC**

Préalablement à la conclusion du présent accord et conformément aux dispositions réglementaires, un diagnostic sur la situation de l’emploi des jeunes et des salariés âgés au sein de l’UES Arcade a été réalisé.

Tel que prescrit par les dispositions du décret n°2013-222 du 15/03/2013 relatif au contrat de génération, le diagnostic comporte des indications sur :

* La pyramide des âges,
* Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l’évolution de leur place respective dans les entreprises de l’UES sur les trois dernières années,
* Les prévisions de départ en retraite
* Les perspectives de recrutement
* Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour les entreprises de l’UES, dites « compétences clés »
* Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilités telles qu’identifiées dans l’accord en faveur de la prévention de la pénibilité conclu en date du 24 janvier 2012.
* Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d’hommes est déséquilibrée.

Le diagnostic est joint en annexe du présent accord.

A titre préliminaire, il est précisé que, dans le cadre du présent accord, sont définis :

* comme « jeunes », les personnes âgées de moins de 26 ans ou les personnes âgées de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
* et comme « salariés âgés », les salariés âgés de 55 ans et plus au moment de leur embauche ou les salariés âgés de 57 ans et plus maintenus dans l’emploi (ou 55 ans en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

**Article 3. FACILITER LE RECRUTEMENT, L’INSERTION, LA FORMATION ET LA FIDELISATION DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS**

**3-1 Assurer des conditions optimales d’intégration et d’apprentissage**

Le principe d’un accueil individualisé et personnalisé des jeunes de moins de 26 ans embauchés au sein des sociétés de l’UES Arcade est réaffirmé. Il s’appuie sur la professionnalisation des référents que sont le manager et le tuteur, deux rôles qui, selon le profil du manager (expert ou généraliste) peuvent être confondus.

Le manager définit les modalités d’accueil du jeune en lien avec les Ressources Humaines, organise les missions et les relations au sein de l’équipe d’accueil, veille aux conditions de travail, transmet les codes explicites et implicites du fonctionnement d’une entreprise et réalise régulièrement un entretien de suivi avec le jeune sur l’évaluations des compétences acquises, en lien avec le tuteur. Si le jeune est un alternant, le manager assure le lien avec l’établissement et des éventuelles perspectives au sein du Groupe.

Le tuteur a un rôle de référent métier. Il accompagne et forme le nouvel embauché aux procédures et aux outils professionnels liés au métier. Des points d’échanges réguliers sont organisés avec le manager / tuteur afin d’évaluer la progression du « tutoré » en lien avec ses missions. S’il s’agit d’un alternant, une attention particulière sera apportée au respect des objectifs pédagogiques définis dans le cadre de sa formation.

**Action :** La Direction assurera la promotion du rôle de tuteur ou référent métier qui sera proposé de manière prioritaire aux salariés séniors. Il appartiendra à chaque entité de former, de valoriser les volontaires et de veiller à allouer du temps dédié à cette mission.

**Objectif :** 100% des jeunes embauchés de moins de 26 ans, dans le cadre d’une alternance ou en emploi direct, sont accompagnés par un tuteur ou référent métier. Cette mesure sera étendue à l’ensemble des nouveaux embauchés sans condition d’âge.

**Indicateur :** nombre de jeunes de moins de 26 ans ayant bénéficié d’un tuteur ou référent métier. Nombre de collaborateurs nouvellement embauchés ayant bénéficié d’un tuteur ou référent métier.

**3-2 Favoriser l’embauche de jeunes à l’issue de leur alternance en favorisant la mobilité intra-groupe**

Chaque année, l’UES Arcade accueille environ 7 jeunes en alternance. Il s’agit d’un investissement important en temps de la part de l’étudiant et de l’équipe accueillante. Le jeune, à l’issue de cette période d’alternance, connaît l’entreprise, les métiers et les valeurs du Groupe. Consolider son embauche en lui offrant des perspectives dans le Groupe est une vraie opportunité pour tous.

**Action :** La Direction s’engage à mobiliser le dispositif favorisant la mobilité intra-groupe afin d’accroître les possibilités de recrutement des jeunes à l'issue de leur alternance si besoin en recourant à la mobilité intra-groupe.

**Objectif :** Chaque alternant sera informé de l’implantation géographique des différentes filiales du Groupe et du fonctionnement de la mobilité intra-groupe.

Une information sur les jeunes en contrat alternance sera partagée entre les différentes Directions des Ressources Humaines du Groupe au moins une fois par an afin d’apprécier l’existence d’opportunités de recrutement à l’issu des périodes d’alternance.

**Indicateur :** 100% des alternants informés des dispositifs de mobilité intra-groupe.

**3-3) Objectifs chiffrés de l’entreprise en matière de recrutement de jeunes en CDI**

6 salariés de moins de 26 ans ont été embauchés en CDI en 2016 et 21 en cumul sur les trois dernières années.

**Action** : afin d’assurer l’équilibre de la pyramide des âges, de bénéficier de l’apport de jeunes rompus à l’usage des nouvelles technologies et contribuer par leur embauche à notre mission d’intérêt général, la Direction confirme son engagement en matière d’embauche de jeunes de moins de 26 ans.

**Objectif**: Durant la validité du présent accord, la Direction s’engage à embaucher au moins 15 jeunes de moins de 26 ans en CDI.

**Indicateur** : Nombre de jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI.

**Article 4. FAVORISER L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES**

**4-1) Objectifs chiffrés en matière d’embauche et de maintien dans l’emploi des salariés âgés**

L’ensemble des mesures prises dans le présent accord participe à l’atteinte d’un l’équilibre intergénérationnel profitable aux salariés et à l’entreprise. En conséquence la Direction souhaite s’engager sur un objectif qui permettre de faire la synthèse entre le maintien des seniors dans leur emploi et le recrutement de nouveaux salariés âgés de 55 ans et plus.

**Action :** La Direction s’engage à maintenir dans les effectifs un taux d’emploi stable des séniors afin de garantir leur représentation dans la pyramide des âges et rendre compte des actions de maintien dans l’emploi.

**Objectif :** Mobilisation de l’ensemble des processus Ressources Humaines (recrutement, formation, accompagnements…) pour garantir un taux d’emploi supérieur ou égal à 15% par le biais du maintien dans l’emploi des salariés de 55 ans et plus et/ou par l’embauche de collaborateurs de 55 ans et plus.

**Indicateurs** : taux de départ des salariés de 55 ans et plus (hors retraite) et taux d’embauche des salariés de 55 ans et plus.

**4-2) Aménager la fin de carrière**

Mis en place par accord d’entreprise conclu le 30/10/2013, le Compte Epargne Temps permet à tous les salariés ayant une ancienneté d’au moins 6 mois d’épargner des jours de congés ou de repos non pris

Le compte épargne temps a pour objet de permettre au salarié qui le souhaite d’accumuler des périodes de repos ou des éléments de rémunération, afin de les utiliser postérieurement pour financer une période d’absence ou pour se constituer un supplément de rémunération.

Afin de faciliter la transition vie professionnelle / retraite ou pour permettre aux séniors d’anticiper s’ils le souhaitent, leur départ à la retraite, le précédent accord avait permis la mise en place d’un abondement supplémentaire du CET en faveur des salariés de 3 jours qui, au terme de leur carrière professionnelle, exprimeront leur souhait de départ à la retraite 12 mois avant leur départ effectif. Les parties rappellent également que les salariés de 55 ans et plus peuvent solliciter via la DRH de leur société d’appartenance la réalisation d’un bilan retraite, réalisé par un cabinet spécialisé et financé par l’entreprise.

**Action :** La mobilisation du CET vient compléter les dispositions en matière de retraite progressive. La direction souhaite inscrire dans la durée l’abondement du CET en faveurs de séniors et suivre son usage.

**Objectif :** La Direction souhaite favoriser l’utilisation du CET par les salariés « seniors » pour faciliter la transition vie professionnelle / retraite ou pour permettre à cette catégorie de salariés d’anticiper, s’il le souhaite, leur départ à la retraite.

**Indicateur** : Nombre de personnes ayant bénéficié de l’abondement de leur CET au terme de leur carrière professionnelle. Nombre de personnes ayant bénéficié d’un bilan retraite.

**Article 5. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET COMPETENCES**

**5-1) Organiser la transmission des savoirs de la part des séniors**

La Direction rappelle que la transmission des savoirs relève pour l’UES Arcade d’un enjeu de compétitivité et de pérennité mais aussi de motivation des salariés concernés.

**Action :** La Direction s’engage à organiser la transmission des savoirs des séniors par le biais du tutorat, de l’animation de sessions de formation et/ou de la participation à des ateliers de co-développement ou d’analyse de la pratique dans leur domaine d’expertise technique.

**Objectif :** Proposer aux salariés séniors des missions de tutorat, d’animation de sessions de formation avec l’accompagnement préalable associé (formation tuteur, …) ou la participation à des ateliers de co-développement ou d’analyse de la pratique.

**Indicateurs :** Nombre de séniors tuteurs, nombre de sessions de formation animées par des séniors, nombre d’ateliers de co-développement ou d’analyse de la pratique organisés.

**Article 6. PROMOUVOIR L’ACCES A DES PARCOURS PROFESSIONNELS DIVERSIFIES**

**6-1) Mobiliser les entretiens professionnels afin d’identifier les souhaits d’évolution**

L’entretien individuel de progrès et l’entretien professionnel rythment les échanges du salarié avec son manager afin de recueillir les souhaits d’évolution et de les rapprocher des besoins de l’entreprise.

L’Entretien Individuel de Progrès (EIP) met en dynamique les réalisations de l’année. Il permet ainsi d’actualiser les compétences mobilisées, qu’elles soient anciennes ou nouvelles, pendant l’exercice écoulé. La fixation des objectifs de l’année à venir s’accompagne de la définition des compétences attendues, en précisant celles à acquérir via la formation. A ce titre, l’Entretien Individuel de Progrès occupe une place centrale dans le développement de l’employabilité du collaborateur.

L’Entretien Professionnel (EP) fait l’état des lieux de la situation professionnelle du salarié et la met en perspectives, en recueillant en particulier ses souhaits d’évolution et leur traduction en termes de formation, de mobilité ou d’accompagnement. L’objectif est d’identifier les axes de développement pour lui permettre de construire un projet professionnel en cohérence avec les besoins de l’entreprise et les évolutions du secteur d’activité.

**Action :** La Direction s’engage à ce que les collaborateurs bénéficient chaque année d’un entretien individuel de progrès et au moins tous les deux ans d’un entretien professionnel.

**Objectif :** Tous les salariés auront eu un EIP dans les 12 mois suivant leur embauche et un EP dans les 24 mois suivant leur embauche. Les salariés auront un retour sur les demandes faites ou actions convenues avec le manager lors de l’EIP / EP, dans les 6 mois suivant la clôture des campagnes. Les parties conviennent qu’à partir de 2018, le taux de réalisation des EIP / EP sera d’au moins 90%.

**Indicateur :** nombre de collaborateurs ayant eu un EIP et/ou un EP par rapport à l’effectif éligible à ce dispositif. Bilan statistique sur les campagnes d’EIP / EP.

**6-2) Promouvoir la Charte de Mobilité du Groupe**

La mobilité au sein de l’UES Arcade et entre les autres filiales du Groupe se fonde sur une Charte de Mobilité. Cette Charte a pour objectif de définir les règles qui s’appliquent aux mutations de collaborateurs dans le périmètre du Groupe Arcade.

**Action :** La Direction s’engage à promouvoir la Charte de Mobilité du Groupe en s’assurant de la publication effective des postes en CDI ouverts sur ce périmètre. Elle veillera à ce qu’une réponse motivée écrite soit adressée par la Direction des Ressources Humaines aux salariés, candidats à un poste à pourvoir au sein de l’UES Arcade, dont la candidature ne serait pas retenue.

**Objectif :** Faciliter l’accès aux opportunités professionnelles pour les collaborateurs des sociétés de l’UES Arcade.

**Indicateur :** Nombre de mobilités de collaborateurs des sociétés de l’UES Arcade réalisées.

**6-3) Rendre visible les parcours professionnels et les compétences associées par un référentiel métiers et compétences**

Le référentiel métiers et compétences est un outil qui structure une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) :

* Il permet d’identifier les compétences requises pour l’exercice des métiers présents dans l’entreprise dans un souci de performance et d’efficacité
* Il rend visibles les parcours et les passerelles en proposant une cartographie des filières métiers, des emplois, des activités et des compétences
* Il facilite l’analyse des besoins de formation et la conception du plan de formation associé. Il contribue à préciser les besoins en recrutement sous l’angle des compétences recherchées

La démarche de création de cet outil est en cours au sein des sociétés de l’UES Arcade. Sa pertinence repose sur la contribution progressive de chaque entité composant l’UES Arcade et son appropriation par les managers.

**Action :** La Direction s’engage à consolider les démarches de chaque entité de l’UES Arcade afin de disposer d’un référentiel métiers et compétences, accessible et pertinent, de le mobiliser lors des recrutements, pour accompagner la mobilité, pour contribuer à l’équité de traitement et à la définition des besoins en formation à court et moyen terme.

**Objectif :** La réussite d’une telle démarche passe par la phase d’appropriation de l’outil. C’est pourquoi la Direction s’engage à former l’ensemble des managers à l’utilisation de cet outil et à définir un plan de communication spécifique lors de la phase de déploiement.

**Indicateur :** 100% des salariés informés de l’existence du référentiel métiers et compétences et des usages associés, à l’issue de la finalisation de celui-ci (mi 2019).

**6-4) Prendre en compte le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales de représentation du personnel et les conditions d’exercice de leurs fonctions**

Pour rappel, ce sujet est inscrit à l’ordre du jour de la négociation en cours sur le dialogue social.

**Action :** Les parties conviennent de faciliter la formalisation, dans le cadre de l’entretien professionnel, des compétences et conditions d’exercice attachées à l’exercice des mandats syndicaux et/ou de représentants du personnel. Les managers seront informés, à l’issue de la négociation en cours sur le dialogue social, des modalités de prise en compte de ces compétences dans les supports d’entretien existants.

**Objectif :** Permettre de valoriser l’engagement du collaborateur et de rendre compte des compétences développées dans l’exercice du mandat de représentation du personnel à l’occasion des entretiens professionnels.

**Indicateur :** Information et sensibilisation des managers sur les modalités de prise en compte de ces éléments.

**6-5) Créer une instance d’animation des parcours professionnels**

L’architecture complète de gestion des emplois et compétences repose sur :

* Le référentiel métiers et compétences qui offre une vision globale des parcours professionnels
* Le plan de formation comme traduction opérationnelle des moyens à déployer
* L’entretien individuel de progrès et l’entretien professionnel sources d’informations précieuses sur les besoins et souhaits d’ajustements

**Action :** Afin de faire du lien entre ces différents outils et dispositifs et accroître l’efficacité globale de la GPEC, la Direction souhaite créer un lieu d’échanges et de décisions sous forme de « revues de personnels ».

Elles seront organisées au niveau le plus pertinent pour garantir l’opérationnalité des échanges, c’est-à-dire au niveau de chaque entité, et leurs modalités d’animation, d’organisation et de fonctionnement seront arrêtées par chaque Direction Générale. Elles permettront de gérer les parcours professionnels, de rapprocher les demandes d’évolution des besoins et perspectives et de définir des plans d’actions ciblés, de déterminer des plans de succession afin d’éviter les pertes de compétences, d’identifier des potentiels, de croiser les signaux faibles de désengagement ou d’usure nécessitant la définition d’actions de soutien. A ce titre elles constituent un véritable levier de gestion dynamique des âges.

Un point d’échange annuel sera organisé entre les différentes Directions des Ressources Humaines des sociétés de l’UES Arcade pour partager les plans d’animation des parcours professionnels. Il appartiendra aux Directions Générales des sociétés de l’UES Arcade de définir le rythme, le calendrier, le contenu, les modalités d’organisation et de fonctionnement, les objectifs de ces revues de personnel.

**Objectif :** La Direction s’engage à promouvoir la mise en place dans chaque entité d’une revue de personnels.

**Indicateur :** Tenue effective d’une revue du personnel dans chaque société de l’UES Arcade à partir de 2018.

**Article 7. DEVELOPPER L’EMPLOYABILITE DES SALARIES**

**7.1) Orientations stratégiques des sociétés de l’UES Arcade et impact sur l’emploi et les compétences**

La Direction rappelle, conformément à la note sur les orientations stratégiques du Groupe Arcade-Pôle Hlm du 12/01/2015 que l’environnement social et économique dans lequel les sociétés du Groupe exercent leur activité évolue fortement. On constate en effet au niveau macro-économique :

- un tassement durable de la croissance occidentale

- un rôle croissant de l’Europe dans le champ du logement

- le ralentissement économique national

- la réduction brutale et durable de la part des pouvoirs publics dans notre modèle économique

- la fragilisation des populations avec des revenus modestes et moyens

- la pression croissante qui pèse sur les entreprises en matière de développement durable et de responsabilité sociétale

- la transformation numérique qui impacte toutes les activités économiques

- une métropolisation de nos économies et modes de vie qui accentue notamment la fracture territoriale en France et pose la question de la mobilité professionnelle.

Dans cet environnement en forte évolution, les sociétés de l’UES Arcade sont soumises à de fortes exigences de la part des pouvoirs publics, et se doivent de porter une attention accrue aux populations fragiles (non logés, mal logés, demandeurs d’asiles …), et être des contributeurs importants en matière de politique du logement sur le territoire national.

Dans ce contexte, les sociétés doivent renforcer leur ancrage sur leurs fondamentaux :

***1) Utilité sociale et solidité économique*** : elles doivent mener leur mission de service d’intérêt général et démontrer leur utilité sociale, et pour cela être performantes, faire preuve de rigueur de gestion, et maitriser les risques. A ce titre, on notera que les sociétés de l’UES Arcade se dotent de dispositifs d’audit qualité interne ou externe (certification Iso), basés sur l’analyse des processus de travail, visant à l’amélioration continue des pratiques en créant une culture de l’autocontrôle généralisée à l’ensemble des métiers.

***2) Excellence des produits, des services et des relations vers les parties prenantes internes et externes*** : la satisfaction des locataires et la qualité de service clients sont des leviers de différenciation entre bailleurs sociaux. L’objectif d’amélioration de la qualité du service aux clients impacte tous les métiers de la chaine de valeur :

- Le métier de gardien, qui est un métier de savoir-être et de services, évolue fortement. Premier contact du locataire avec le bailleur, le gardien doit porter la culture de la qualité de services au plus près du terrain. Au sein de l’UES Arcade, le métier de gardien s’oriente progressivement vers un métier de relation : arrêt des tâches ménagères, élargissement du périmètre d’intervention, montée en compétence sur les missions administratives orientées vers le traitement des réclamations ; en outre cette évolution est aussi une réponse à l’usure professionnelle inhérente à ce métier du fait des contraintes physiques induites jusqu’alors par les taches ménagères.

- L’amélioration de la qualité de service impacte de manière globale les organisations et tous les métiers de la chaine de valeur notamment en matière de gestion locative : des métiers polyvalents se spécialisent afin de permettre aux titulaires de ces métiers d’acquérir une véritable expertise dans leur domaine de compétences.

**3) Innovation, créativité, favoriser l’expression des potentialités des collaborateurs et mieux travailler ensemble**.

- Au travers du « Nouveau Monde » informatique, Les NTIC vont offrir aux entreprises de véritables marges de progrès en terme d’efficience des processus, d’agilité et de réactivité. Ces NTIC vont aussi faire considérablement évoluer les métiers dans le sens, toujours, d’une amélioration du service clients (ex : le BIM). L’adaptation permanente des collaborateurs à ces nouveaux outils de travail et le développement par les entreprises et leurs lignes managériales de nouveaux usages doivent répondre à cet enjeu. La formation des collaborateurs à la prise en main de ces nouveaux outils est la clé de la réussite de cette transformation mais aussi une garantie d’employabilité durable de ces collaborateurs.

- Le « travailler ensemble », la mutualisation des activités, facilités par ces nouveaux outils de travail contribuent à déployer de nouveaux modes de travail sur le terrain, à créer de la transversalité et de la compréhension commune des enjeux et objectifs des entreprises, tout en renforçant les compétences métiers des collaborateurs (ex : détermination d’objectifs partagés sur les territoires entre métiers connexes, co-développement et analyse de la pratique, renforcement de la mutualisation entre agences d’une même société, …).

- Enfin, le management est au cœur de ces transformations dont il doit porter le sens et la finalité auprès des collaborateurs. Le rôle qui lui est dévolu se transforme lui aussi, l’amenant à passer de la gestion d’une relation basée sur le contrôle à l’animation d’une relation fondée sur la coopération : tout en portant la stratégie de l’entreprise, il doit accompagner le développement des métiers, démontrer sa capacité à faire émerger les talents et à fidéliser. Ainsi la mobilité au sein de l’UES Arcade et plus largement au sein du Groupe doit rester un atout pour les collaborateurs et les sociétés de l’UES Arcade.

**7-2) Inscrire la formation professionnelle dans une vision prospective en lien avec la stratégie**

La stratégie des sociétés de l’UES Arcade s’inscrit dans une double ambition de croissance et de recherche de l’excellence pour se différencier dans un secteur d’activité en pleine mutation.

Cette stratégie se traduit en termes de ressources par une augmentation des effectifs, la nécessité d’actualiser les compétences et d’en développer de nouvelles.

En conséquence, les orientations à trois ans du plan de formation visent à garantir la montée en compétences sur les fondamentaux métiers, la maitrise des outils professionnels, l’acculturation aux valeurs et règles de fonctionnement du Groupe et aux méthodes de travail collaboratives et transversales, dans la perspective d’une employabilité durable des collaborateurs.

Ces orientations sont les suivantes :

* **L’accueil et l’intégration des nouveaux embauchés** **et l’accompagnement des mobilités** comme levier de fidélisation,
* **L’amélioration continue de la qualité** en lien avec la relation client et l’expérience client, que cela soit dans l’accueil, dans la relation commerciale, en lien avec la prévention des conflits, la négociation, l’accompagnement social
* **L’anticipation et la prise en compte de l’impact** de la digitalisation à la fois sur la maitrise des outils de travail mais aussi sur les nouveaux usages et services qui en découlent. Par exemple pour accompagner le déploiement du projet « Nouveau Monde » qui prévoit l’amplification de l’usage des outils nomades, des mises à jour de versions (MS Office, messagerie…) et l’introduction de nouveaux applicatifs et outils collaboratifs (Skype For Business, intranet d’entreprise…)
* **La consolidation et la mise à jour des compétences métiers**, pour répondre aux obligations règlementaires et techniques et à leurs évolutions, comme dans le domaine de la construction, des obligations du bailleur, le renforcement d’obligations en matière d’habilitation professionnelle, de nouvelles dispositions fiscales et juridiques
* **L’usage de nouveaux modes de collaboration** comme par exemple apprendre à travailler en mode projet
* **Le développement des compétences comportementales** avec par exemple, l’apprentissage de la communication non violente, l’expression en public, …, ces formations contribuant à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psycho-sociaux
* **Le développement des compétences managériales** comme levier de la qualité de la relation professionnelle (accompagnement du changement, montée en compétences des collaborateurs, management à distance, prévention des risques psychosociaux et développement de la qualité de vie au travail…)
* **Les formations visant la sécurité, la prévention des risques professionnels et la préservation de la santé** restent un axe de formation important gages de qualité de vie au travail et d’employabilité durable.

Ces orientations à 3 ans du plan de formation auront un impact sur la performance et l’innovation, l’adéquation des besoins aux ressources, l’attractivité de l’entreprise et la fidélisation des collaborateurs.

**Action :** La Direction s’engage à maintenir un effort de formation sur le périmètre UES de niveau comparable à celui de la Branche des Esh (3.6% de la masse salariale en 2015) pour la mise en œuvre des orientations du plan à 3 ans.

**Objectif** : Favoriser l’employabilité durable dans le respect des orientations du plan de formation à 3 ans.

**Indicateur :** % de masse salariale affecté à la formation

**7-3) Faciliter l’accès au Compte Personnel de Formation**

Les Organisation Syndicales font le constat d’une méconnaissance du fonctionnement et des domaines de formation couverts par le Compte Personnel de Formation (CPF) pour nombre de salariés.

**Action :** La Direction s’engage à préparer une documentation à l’intention des collaborateurs sur le CPF (modalités d’activation, types de formation éligibles, …).
**Objectif :** 100% des salariés auront accès à cette documentation

**Indicateur**% de salariés ayant accès à cette documentation

**7-4) Connaître les usages en matière de recours et de pérennisation des CDD**

Le bilan social 2016 de l’UES Arcade rend compte d’un recours modéré et décroissant aux Contrats à Durée Déterminée, en particulier pour surcroit temporaire d’activité.

Pour rappel, les perspectives de recours aux différents types de contrats de travail sont abordées à l’occasion de l’information et de la consultation du Comité d’Entreprise sur l’emploi.

**Action :** Les parties s’accordent sur l’intérêt d’étudier les usages en la matière, afin d’identifier d’éventuelles pistes d’optimisation, en particulier en lien avec la maitrise de l’absentéisme, principal motif de recours aux CDD.

**Objectif :** La Direction s’engage à étudier les conditions de recours aux CDD de surcroît temporaire d’activité.

**Indicateur :** Réalisation de l’étude avant fin 2018.

**Article 8. CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN OEUVRE DES DIFFERENTS ENGAGEMENTS**

Le présent accord prendra effet à compter du 01/01/2018.

La Direction prévoit de mettre en place dès la signature du présent accord les actions préparatoires suivantes afin d’optimiser la mise en œuvre de l’accord :

* Information des dirigeants, directeurs, managers et salariés sur le contenu de l’accord, les engagements de chacune des parties,
* Travail en coordination avec les DRH des sociétés sur l’application de la charte de la mobilité
* Préparation des supports de communication sur le rôle du tuteur, sur la charte de mobilité, l’utilisation du CPF
* Sensibilisation des managers à l’identification des compétences mises en œuvre à l’occasion de l’exercice de mandats syndicaux ou de représentation du personnel, à l’issue de la négociation en cours sur le dialogue social
* Programmation des revues de personnels 2018 dans chaque entité après avoir défini le rythme, le calendrier, le contenu, les modalités d’organisation et de fonctionnement, les objectifs de ces revues de personnel,
* Définition des modalités de l’étude sur le recours au CDD.

**Article 9. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD ET D’EVALUATION DE LA REALISATION DES OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DE L’ACCORD**

La DRH du Groupe Arcade et les DRH de chacune des sociétés couvertes par le présent accord effectueront un bilan d’étape sur la mise en œuvre des engagements tous les 6 mois ; ce bilan sera présenté à la Commission paritaire de suivi puis soumis aux membres du Comité d’Entreprise et du CHSCT.

La Commission paritaire de suivi sera composée :

* De 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire au niveau de l’UES Arcade (le délégué syndical et le salarié, membre de sa délégation, ayant participé à la négociation),
* D’1 représentant des services RH de chaque société de l’UES Arcade et le cas échéant, en tant que de besoin, du Directeur Général de chaque société de l’UES Arcade
* De la DRH du Groupe Arcade.

**Article 10. MODALITES DE PUBLICITE DE L’ACCORD**

L’accord sera transmis à l’ensemble des collaborateurs et personnels d’encadrement et sera accessible à tous les collaborateurs sur l’Intranet RH.

**Article 11. ADHESION**

Conformément à l’article L.2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l’UES Arcade, qui n’est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L’adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

Notification devra également être faite dans le délai de huit jours par lettre recommandée aux parties signataires.

L’adhésion ultérieure d’une organisation syndicale représentative ne peut être partielle et intéresse donc l’accord dans son entier.

**Article 12. REGLEMENT DES DIFFERENDS**

Les litiges individuels ou collectifs pouvant survenir à l’occasion de l’application du présent accord seront discutés avec la Commission paritaire de suivi ou avec le Comité d’entreprise ou avec les Délégués du personnel, et se règleront si possible à l’amiable.

A défaut les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

**Article 13. DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord annule et remplace, en tous points et de façon définitive, l’ensemble des dispositions prévues par l’accord portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 18 septembre 2008 et l’accord collectif intergénérationnel du 18 juillet 2013, dont aucune ne trouvera à s’appliquer à l’avenir.

En dehors des mesures préparatoires, le présent accord prend effet au 01/01/2018. Il est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter du 01/01/2018, soit jusqu’au 31/12/2020. En application de l’article L. 2222-4 du Code du travail, à l’échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

**Article 14. MODIFICATION ET REVISION DE L’ACCORD**

En cas de contestation de la conformité, ou de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendraient inapplicable une des dispositions du présent accord, ou en cas d’évolution significative de la situation économique et financière d’une des sociétés couvertes par le présent accord, des négociations s’ouvriraient sans délai à la demande d’une des parties, pour examiner les possibilités d’adapter et/ou de faire survivre le présent accord.

Si l’UES Arcade envisage une modification de l’accord, toutes les organisations syndicales représentatives dans l’UES Arcade seront invitées à la négociation d’un avenant.

Le présent accord ne pourra être dénoncé, modifié ou révisé que conformément aux dispositions du Code du travail.

**Article 15. NOTIFICATION**

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Par mesure de simplification, il est convenu que la notification sera effectuée par l’UES ARCADE. La notification sera effectuée soit par lettre recommandée avec accusé réception soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par courrier électronique avec accusé réception.

**Article 16. DEPOT LEGAL**

A l’expiration du délai d’opposition de 8 jours courant à compter de la notification du texte du présent avenant à l’ensemble des organisations syndicales représentatives, celui-ci sera déposé par l’UES ARCADE à la DIRECCTE, en trois exemplaires, dont une version sur support papier signées des parties, une version signée sur support électronique et une version anonyme destinée à être publiée, sur support électronique, ainsi qu’un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes, dans les 15 jours suivant sa signature.

La DIRECCTE dispose d’un délai de quatre mois à compter du dépôt de l’accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Fait à Paris, le 24/10/2017

En 8 exemplaires originaux.

Pour la Direction de l'UES Arcade

--------------------

Pour la CGC/SNUHAB Pour la CFDT

---------------- ------------------

Pour FO Pour la CGT

----------------- ------------------

**Annexes**

**Annexe 1 : Diagnostic intergénérationnel**

**Diagnostic intergénérationnel**

**(01/09/2016 – 31/08/2017)**

**UES Arcade**

*En application de la loi n°2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, la Direction et les partenaires sociaux de l’UES Arcade se réunissent afin d'ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord intergénérationnel, l'accord conclu en date du 18/072013 et entré en vigueur le 01/10/2013 étant arrivé à échéance.*

*Conformément à la réglementation, un diagnostic de situation est établi préalablement à l'engagement de cette négociation.*

1. **Pyramide des âges (*salariés présents au 31/12 de chaque année*)**



1. **Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et évolution de leur place respective dans les entreprises de l’UES sur les trois dernières années**
	1. Répartition des effectifs des salariés de moins de 26 ans\*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statut** | **Femme** | **Homme** | **2014** | **Femme** | **Homme** | **2015** | **Femme** | **Homme** | **2016** |
| **Cadre** | - | - | - | 1 | - | 1 | - | 1 | 1 |
| **Employé** | 25 | 13 | 38 | 20 | 14 | 34 | 14 | 14 | 28 |
| **Maitrise** | 2 | 1 | 3 | 7 | 3 | 10 | 5 | 1 | 6 |
| **Total général** | **27** | **14** | **41** | **28** | **17** | **45** | **19** | **16** | **35** |
| **% effectif des moins de 26 ans / effectif total** | **5%** |  |  | **5%** |  |  | **4%** |

*\* salariés présents au cours de l’exercice tout type de contrats confondus hors saisonniers et stagiaires*

* 1. Répartition des effectifs des salariés de 57 ans et plus

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statut** | **Femme** | **Homme** | **2014** | **Femme** | **Homme** | **2015** | **Femme** | **Homme** | **2016** |
| **Cadre** | 11 | 19 | 30 | 10 | 20 | 30 | 6 | 23 | 29 |
| **Employé** | 23 | 24 | 47 | 15 | 24 | 39 | 22 | 29 | 51 |
| **Maitrise** | 18 | 5 | 23 | 14 | 3 | 17 | 16 | 6 | 22 |
| **Total général** | **52** | **48** | **100** | **39** | **47** | **86** | **44** | **58** | **102** |
| **% effectif de 57 ans et plus / effectif total** | **12%** |  |  | **11%** |  |  | **13%** |

**2.2 bis** Répartition des effectifs des salariés de 55 ans et plus

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statut** | **Femme** | **Homme** | **2014** | **Femme** | **Homme** | **2015** | **Femme** | **Homme** | **2016** |
| **Cadre** | 12 | 22 | 34 | 12 | 23 | 35 | 19 | 28 | 47 |
| **Employé** | 33 | 40 | 73 | 29 | 37 | 66 | 30 | 38 | 68 |
| **Maitrise** | 24 | 8 | 32 | 20 | 6 | 26 | 24 | 8 | 32 |
| **Total général** | **69** | **70** | **139** | **61** | **66** | **127** | **73** | **74** | **147** |
| **% effectif de 55 ans et plus / effectif total** | **17%** |  |  | **16%** |  |  | **19%** |

* 1. **Changements de qualification\* pour les salariés de moins de 26 ans**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** |
| **Nombre de changement** | **1** | **4** | **1** |

\* Changements de statut et de coefficient

* 1. **Changements de qualification\* pour les salariés de plus de 57 ans**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** |
| **Nombre de changement** | **2** | **2** | **1** |

\* Changements de statut et de coefficient

1. **Départs en retraite : situation et perspectives**
	1. Nombre de départs à la retraite

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statut** | **Femme** | **Homme** | **2014** | **Femme** | **Homme** | **2015** | **Femme** | **Homme** | **2016** |
| **Cadre** | - | 1 | 1 | 2 | - | 2 | - | 2 | 2 |
| **Employé** | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | - | 1 |
| **Maitrise** | 2 | 1 | 3 | - | 1 | 1 | - | - | - |
| **Total général** | **4** | **4** | **8** | **3** | **3** | **6** | **1** | **2** | **3** |

* 1. Age moyen de départ à la retraite

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statut** | **Femme** | **Homme** | **2014** | **Femme** | **Homme** | **2015** | **Femme** | **Homme** | **2016** |
| **Cadre** | - | 67 | 67 | 61 | - | 61 | - | 66 | 66 |
| **Employé** | 64 | 65 | 64 | 65 | 62 | 63 | 63 | - | 63 |
| **Maitrise** | 62 | 63 | 62 | - | 65 | 65 | - | - | - |
| **Total général** | **63** | **65** | **64** | **62** | **63** | **63** | **63** | **66** | **65** |

* 1. Prévision des départs à la retraite sur les 10 prochaines années (Salariés présents au 31/12/2016 âgés de 60 ans et plus)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Statut** | **Femme** | **Homme** | **Total général** |
| **Cadre** | 4 | 16 | 20 |
| **Employé** | 9 | 12 | 21 |
| **Maitrise** | 7 | 2 | 9 |
| **Total général** | **20** | **30** | **50** |

1. **Recrutement : situation et perspectives**
	1. Embauches en CDI de salariés de moins de 26 ans

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statut** | **Femme** | **Homme** | **2014** | **Femme** | **Homme** | **2015** | **Femme** | **Homme** | **2016** |
| **Cadre** | - | - | - | 1 | - | 1 | - | 1 | 1 |
| **Employé** | 4 | 1 | 5 | 1 | - | 1 | - | 2 | 2 |
| **Maitrise** | 1 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| **Total** | **5** | **2** | **7** | **2** | **2** | **3** | **3** | **4** | **7** |
| **% embauches de moins de 26 ans / total embauches CDI** | **6%** |  |  | **5%** |  |  | **11%** |

* 1. Embauches en CDI de salariés de 55 ans et plus

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statut** | **Femme** | **Homme** | **2014** | **Femme** | **Homme** | **2015** | **Femme** | **Homme** | **2016** |
| **Cadre** | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - |
| **Employé** | 1 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | - | - | - |
| **Maitrise** | - | - | - | 1 | - | 1 | - | - | - |
| **Total** | **1** | **1** | **2** | **1** | **2** | **3** | **-** | **-** | **-** |
| **% embauches de 55 ans et plus / total embauches CDI** | **3%** |  |  | **5%** |  |  | **-%** |

* 1. Embauches en contrats en alternance de salariés de moins de 26 ans

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nature du contrat** | **Femme** | **Homme** | **2014** | **Femme** | **Homme** | **2015** | **Femme** | **Homme** | **2016** |
| **Contrat apprentissage** | - | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| **Contrat de Professionnalisation** | 1 | - | 1 | - | - | - | - | 2 | 2 |
| **Emploi Avenir** | 2 | 1 | 3 | - | - | - | - | - | - |
| **Contrat Unique d’Insertion** | 2 | - | 2 | - | 1 | 1 | - | - | - |
| **Total général** | **5** | **3** | **8** | **2** | **4** | **6** | **3** | **4** | **7** |

1. **Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour les entreprises de l’UES, dites « compétences clés »**

*La Direction réaffirme que, de par la nature de leurs activités – maitrise d’ouvrage, promotion immobilière et gestion locative - les sociétés de l’UES Arcade doivent veiller à assurer la pérennité de leurs compétences clés, principalement dans les domaines suivants :*

* *Le travail social et l’accompagnement social, notamment sur des postes de travailleur social, de conseiller en économie sociale et familiale, de responsable de résidences,*
* *La gestion locative, la gestion de clientèle, le recouvrement, sur des postes de chargé d’accueil, chargé de recouvrement, chargé de gestion locative,*
* *Le montage, la gestion et le suivi technique de programmes immobiliers, sur des postes d’assistant de programmes, de responsable de programmes, de responsable de production, de responsable travaux*
* *Les fonctions supports et notamment la comptabilité, l’informatique et les ressources humaines*
1. **Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilités telles qu’identifiées dans l’accord en faveur de la prévention de la pénibilité conclu en date du 24 juillet 2012**

Les parties ont convenu le 21/06/2016 qu'après analyse, il ressort que les salariés de l'UES Arcade ne sont pas exposés aux facteurs de pénibilité tels que définis règlementairement. En revanche, elles réaffirment leur volonté de veiller à ce que les conditions de travail ne dégradent pas la santé et la sécurité des collaborateurs.

1. **Métiers dans lesquels la proportion de femmes et d’hommes est déséquilibrée**

Sur l’exercice 2016, une absence de parité reste constatée dans les métiers suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| **Postes dont les effectifs sont****majoritairement féminins** | **Postes dont les effectifs sont****majoritairement masculins** |
| agent d'accueil / administratif | chargé d’opérations |
| assistant direction | directeur d’agence |
| assistant programmes | directeur général |
| chargé clientèle | gérant immobilier |
| chargé location | responsable production |
| chargé recouvrement | responsable technique |
| employé immeuble | responsable d’études et montage |
| responsable programmes |  |
| travailleur social |  |

Par rapport au précédent bilan, le métier de travailleur social est devenu un métier majoritairement féminin.

La liste des postes dont l’effectif est majoritairement masculin n’a pas évolué par rapport à la période précédente.

La Direction rappelle que l’objectif de rétablissement de la parité reste largement conditionné par les profils des candidats au recrutement sur ces postes, qui eux-mêmes reflètent et alimentent ce déséquilibre.

**Annexe 2 : Relevé de discussions des réunions de négociation du présent accord**

**Négociation sur la GPEC, la mixité des métiers et l’intergénérationnel**

**- Réunion n°1 du 16/05/2017 -**

***Relevé de discussions***

Présents :

* Pour la direction : -------------------, -------------------
* Pour les organisations syndicales : --------------------------- (CFDT), ------------------- (CFE-CGC), ----------------------------------- (CGT),

Absentes :

* Pour les organisations syndicales : ---------- (délégation CFE-CGC), --------------- (délégation FO)

En préambule de la réunion, -------------------, Délégué Général de l’Alfi, indique qu’il a reçu délégation de la part de -----------, Président de l’UES Arcade, pour piloter cette négociation pour le compte de l’ensemble des sociétés composant l’UES Arcade.

------------------- indique que les thématiques qui vont être abordées à l’occasion de cette négociation vont nous amener à réfléchir à la façon dont nous devons articuler la croissance des sociétés et l’employabilité des collaborateurs, à structurer les opportunités de mobilité que peuvent offrir les sociétés du groupe, à donner de la lisibilité aux collaborateurs sur leur parcours professionnel, à valoriser leurs expertises et savoir-faire.

------------------- précise que la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, définie à l’article L2242-13 du Code du Travail porte sur les sujets suivants :

- La mise en place d’un dispositif de GPEC ainsi que sur les mesures d’accompagnement susceptibles de lui être associées en particulier en matière de formation, d’abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d’accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés

- Le cas échéant, les conditions de la mobilité géographique et professionnelle interne à l’entreprise prévue à l’article L2242-21 qui doivent en cas d’accord faire l’objet d’un chapitre spécifique

- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l’entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d’emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l’accord ainsi que les critères et modalités d’abondement par l’employeur du CPF

- Les perspectives de recours par l’employeur aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l’entreprise au profit des CDI

- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l’entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l’emploi et les compétences

- Le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l’exercice de leurs fonctions

Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération (L2242-14 du Code du Travail)

Elle rappelle que l’accord intergénérationnel conclu le 18/07/2013 et entré en vigueur le 01/10/2013 sur le périmètre de l’UES Arcade est arrivé à échéance le 30/09/2016. Les parties conviennent donc que la question de l’intergénérationnel sera abordée dans le cadre de cette négociation, dans la perspective de conclure un accord.

En cas de conclusion d’un accord sur la GPEC, la mixité des métiers et l’intergénérationnel, cet accord sera d’une durée de 3 ans.

Les parties passent en revue les différentes thématiques prévues dans le cadre de la négociation :

***- La mise en place d’un dispositif de GPEC ainsi que sur les mesures d’accompagnement susceptibles de lui être associées en particulier en matière de formation, d’abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d’accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés***

* Pour mémoire, Alfi et le GIE Arcade Services élaborent actuellement à titre de pilote, leur référentiel métiers et compétences. Cet outil, qui sera prochainement déployé dans les autres sociétés de l’UES, est un élément structurant dans le cadre d’une démarche de GPEC. Au-delà de l’outil, il est important de déterminer des processus permettant d’identifier les collaborateurs pouvant ou devant faire l’objet de mobilité (quelle exploitation des EIP et par qui ? Rôle du management, des équipes RH ? Comment organiser la mise en relation entre les postes à pourvoir et les candidats à la mobilité ?...). L’ensemble de ces sujets sera abordé dans le cadre de la précédente négociation.
* Les délégations syndicales soulignent en outre que les salariés méconnaissent ce que peuvent leur apporter le CPF, la VAE, …

***- Le cas échéant, les conditions de la mobilité géographique et professionnelle interne à l’entreprise prévue à l’article L2242-21 qui doivent en cas d’accord faire l’objet d’un chapitre spécifique***

* Les conditions de la mobilité géographique et professionnelle au sein du Groupe Arcade sont définies par la Charte de la Mobilité. Elles ne seront donc pas revues dans le présent accord.

***- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l’entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d’emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l’accord ainsi que les critères et modalités d’abondement par l’employeur du CPF***

* Les parties conviennent de la nécessité d’avoir une vision prospective de l’articulation nécessaire qui doit exister entre la stratégie et le développement des entreprises et l’évolution des métiers afin de bâtir des plans de formation qui permettent des ajustements permanents, visant à préserver l’employabilité des collaborateurs.

***- Les perspectives de recours par l’employeur aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l’entreprise au profit des CDI***

* ------------------- indique que le bilan social 2016 de l’UES Arcade fait état d’un nombre de CDD en diminution par rapport aux exercices précédents, notamment concernant les CDD pour surcroit temporaire d’activité.

Elle propose aux délégations syndicales, qui l’acceptent, d’une part de procéder à une étude sur le recours aux CDD pour surcroit temporaire d’activité (durée moyenne des contrats, métiers concernés, motifs de recours …) afin d’identifier d’éventuelles anomalies ; concernant le recours aux CDD ou contrats d’intérim pour motif de remplacement, ------------------- indique que pour limiter le recours à ces contrats il est prioritaire de réduire l’absentéisme maladie. Elle propose de mener une étude sur l’absentéisme qui permettrait ensuite de déterminer des leviers d’action visant à le réduire.

Les perspectives de recours aux différents types de contrats de travail sont abordées à l’occasion de l’information et de la consultation du Comité d’Entreprise sur l’emploi.

***- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l’entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l’emploi et les compétences***

* Les entreprises sont traitantes, au regard de la nature des tâches confiées (ménage, maintenance des bâtiments, assistance technique, assistance à maitrise d’ouvrage) ne sont pas impactées par les orientations stratégiques de l'entreprise.

***- Le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l’exercice de leurs fonctions***

* Ce sujet sera abordé dans le cadre de la négociation sur le dialogue social, déjà engagée au niveau de l’UES.
* Les parties conviennent toutefois de faire évoluer les formulaires d’EIP / EP afin que l’exercice d’un ou de plusieurs mandats de représentation du personnel soit évoqué entre le manager et le collaborateur à l’occasion des entretiens annuels et que l’engagement du collaborateur, tout autant que les compétences développées dans l’exercice du mandat soient valorisées et reconnues.

***- Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération (L2242-14 du Code du Travail)***

* Les parties intégreront les contrats de génération dans cette négociation, l’accord du 18/07/2013 étant arrivé à échéance.
* Sur le transfert de savoir-faire, il faudrait envisager celui-ci dans les deux sens (seniors vers juniors et juniors vers seniors) afin de renforcer la complémentarité des générations. Le co-développement professionnel pourrait être utilisé comme un lieu de partage de bonnes pratiques et de savoir-faire entre professionnels exerçant le même métier.
* Il faut valoriser le tutorat exercé par les seniors, car c’est un signal fort de reconnaissance de leur savoir-faire et une forme de sécurisation dans l’emploi.
* Concernant les seniors, les délégations syndicales soulignent qu’il faudrait les accompagner davantage dans les démarches liées à la préparation du départ en retraite

Prochaines réunions :

* Réunion n°2 : le 07/06/2017 à 10h00
* Réunion n°3 : le 20/06/2017 à 14h30

Ordre du jour de la réunion du 07/06/2017 :

* Identification, dans l’accord du 18/07/2013, des engagements à reconduire, à supprimer, et des nouveaux engagements à prendre.

Fait à Paris, le 16/05/2017

\*\*\*

**Négociation sur la GPEC, la mixité des métiers et l’intergénérationnel**

**- Réunion n°2 du 07/06/2017 -**

***Relevé de discussions***

Présents :

Pour la direction : -------------------, -------------------

Pour les organisations syndicales : ----------------------------(CFDT), ------------------- (CFE-CGC), ---------- (CGT),

Absentes :

Pour les organisations syndicales : ----------- (délégation CFE-CGC), -------------- (délégation FO)

Lors de la première réunion de négociation, les parties ont convenu que le futur accord porterait d’une part sur la problématique de l’intergénérationnel et d’autre part sur la GPEC.

Sur l’intergénérationnel, les parties passent en revue les engagements pris dans le cadre de l’accord de 2013. Les propositions suivantes sont évoquées :

* **Concernant les jeunes :**

- Dans le cadre de la responsabilité sociale de l’entreprise, établir un partenariat avec des associations soutenant les jeunes éloignés du marché du travail dans leurs démarches de recherche d’emploi (ex : association NQT, Agir contre l'exclusion, …).

- Recruter les jeunes à l'issue de leur alternance si besoin en recourant à la mobilité intra-groupe.

- Valoriser le recours à des contrats aidés du type CUI / Emploi d'avenir qui permettent à des personnes en difficulté d'insertion professionnelle d'acquérir une expérience et des compétences favorisant leur employabilité.

- Elaborer un référentiel métiers et compétences pour donner de la perspective. Intégrer une dimension « compétences » dans les offres d’emploi interne diffusées sur le site internet.

- Renforcer le rôle du manager dans l'accueil, l'intégration et le suivi du jeune dans son parcours professionnel.

- Organiser le tutorat : identifier des tuteurs volontaires, les former, les valoriser, leur allouer du temps dédié au tutorat, écrire une charte du tutorat, …

- Organiser des revues de personnel au sein de chaque société et au niveau du groupe pour anticiper les départs (ex : remplacement de collaborateurs seniors partant à la retraite) ou donner des perspectives d'évolution (et éviter des départs du groupe).

- Exploiter davantage les EIP / EP afin de repérer les signaux faibles annonciateurs de départ.

- Déterminer des plans de formation à moyen terme, dans le cadre des EIP / EP, pour accompagner la mobilité professionnelle.

* **Concernant les seniors :**

- Valoriser les seniors en leur permettant de transmettre leur savoir par le biais du tutorat, en leur faisant animer des sessions de formation dans leur domaine d'expertise technique, …

- Favoriser les dispositifs de retraite progressive

- Accompagner les seniors dans leurs démarches de préparation des dossiers retraite (assistant social)

- Continuer à donner à ces collaborateurs un accès à la retraite

- Améliorer le dispositif d'abondement du CET pour le rendre plus attractif

- Prévenir l'usure professionnelle (réflexion à avoir sur le matériel de travail, évolution à apporter au formulaire d'EIP / EP pour permettre au salarié d'exprimer des difficultés traduisant cette usure professionnelle, …)

- Mettre en place des formations sur la préparation au départ à la retraite.

Prochaines réunions :

* Réunion n°3 : le 20/06/2017 à 14h30
* Réunion n°4 : le 05/07/2017 à 14h00

Ordre du jour de la réunion du 20/06/2017 :

réflexion sur le volet GPEC du futur accord.

Fait à Paris, le 09/06/2017

\*\*\*

**Négociation sur la GPEC, la mixité des métiers et l’intergénérationnel**

**- Réunion n°3 du 20/06/2017 -**

***Relevé de discussions***

Présents :

Pour la direction : -------------------, -------------------

Pour les organisations syndicales : ------------------------------- (CFDT), ------------------- (CFE-CGC), ------------------------------ (CGT),

Absentes :

Pour les organisations syndicales : ----------- (délégation CFE-CGC), -------------- (délégation FO)

La Direction propose d’aborder à l’occasion de cette troisième réunion la thématique de la GPEC et de revenir si besoin sur la question de l’intergénérationnel.

-------------------interrompt la séance en indiquant que la CGT a un communiqué à porter à la connaissance des parties présentes. Il ressort de ce communiquer que : considérant que la Direction accorde une attention insuffisante aux demandes exprimées par la CGT lors des négociations, que c’est elle qui propose la rédaction des textes des accords, reprochant également aux autres syndicats d’être « disciplinés » parce qu’ils ont signé des accords antérieurs, la CGT décide de se retirer des négociations en cours, à savoir la négociation sur le dialogue social, sur la QVT et l’égalité professionnelle et sur la GPEC et l’intergénérationnel.

La Direction s’étonne de cette prise de position qui est en total décalage avec l’esprit d’ouverture et de dialogue qui animait jusqu’alors toutes les organisations syndicales, prise de position qui est d’autant moins compréhensible que rien n’est encore arrêté et que nombre de propositions faites par la CGT ont été prises en compte.

Les autres organisations syndicales s’insurgent contre le dénigrement dont elles font à nouveau l’objet de la part de la CGT, et soulignent que de longue date, même en cas de désaccord avec la direction, elles n’ont jamais rompu le dialogue.

La CGT quitte ensuite la salle.

Les délégations syndicales CFDT et CFE-CGC poursuivent les échanges et débats sur les propositions faites lors de la réunion n°2 sur l’intergénérationnel.

------------------- propose de soumettre aux débats un premier projet de texte aux organisations syndicales sur cette partie lors de la prochaine réunion.

Réunion n°4 : le 05/07/2017 à 14h00 ; ordre du jour : réflexion sur le volet GPEC du futur accord.

Fait à Paris, le 07/07/2017

\*\*\*

**Négociation sur la GPEC, la mixité des métiers et l’intergénérationnel**

**- Réunion n°4 du 05/07/2017 -**

***Relevé de discussions***

Présents :

Pour la direction : -------------------, -------------------

Pour les organisations syndicales : -------------------(CFDT), ------------------- (CFE-CGC)

Absentes :

Pour les organisations syndicales : --------- (délégation CFE-CGC), -------------- (délégation CFDT), ------------- (délégation FO), ---------------------- (délégation CGT)

Les parties conviennent d’aborder à l’occasion de cette quatrième réunion la thématique de la GPEC.

***Mobilité et gestion des carrières :***

Les organisations syndicales expriment la nécessité que le salarié ait une réponse écrite lorsqu’il postule à un poste ouvert dans le groupe, dans le cadre d’une mobilité interne et que sa candidature n’est pas retenue. Cette réponse écrite vise à historiser le processus et confirme la bonne prise en considération de la candidature par la direction.

Concernant les revues du personnel, il pourrait être intéressant qu’un partage d’informations à caractère statistique puisse être fait aux représentants du personnel, par exemple dans le cadre de la commission emploi du Comité d’Entreprise.

Les organisations syndicales soulignent l’importance de faire un retour rapide aux collaborateurs sur les demandes exprimées par ceux-ci dans les EIP / EP. Cette réactivité participe de la relation de confiance entre les collaborateurs, la hiérarchie et la DRH.

***Parcours syndicaux :***

------------------- indique que l’entretien professionnel constitue un temps d’échange privilégié entre le manager et le collaborateur au cours duquel sont appréciées les compétences mises en œuvre par le collaborateur. Les compétences acquises dans le cadre de l’exercice de mandats de représentation du personnel doivent être également valorisées à cette occasion. La question de l’équilibre entre l’exercice des mandats et les missions professionnelles pourra, quant à elle, être abordée lors de l’EIP, ainsi que les difficultés éventuelles rencontrées par le représentant du personnel dans sa mission.

***Droit à la déconnexion :***

Ce sujet est abordé dans la négociation sur la QVT et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il fait toutefois écho à la problématique de l’employabilité des collaborateurs et à leur capacité à appréhender les NTIC, à la fois sur le plan technique mais aussi sur le plan des usages. La mise à disposition des nouveaux outils informatiques dans le cadre du déploiement du projet dit de « Nouveau Monde » sera accompagnée de formations, et devra être encadré par un rappel des bonnes pratiques d’utilisation.

Plus largement, la digitalisation va modifier nombre de pratiques professionnelles et impacter un panel important de métiers. Il est donc indispensable que l’accompagnement des collaborateurs dans la digitalisation soit pris en compte dans le cadre du plan de formation à trois ans.

Les parties conviennent qu’un premier projet de texte, visant à organiser et formaliser l’ensemble des idées exprimées lors des 4 premières réunions de négociations, sera présenté et débattu à l’occasion de la réunion de négociation n°5 qui se tiendra le 13/09/2017 à 14h30.

Fait à Paris, le 10/07/2017

\*\*\*

**Négociation sur la GPEC, la mixité des métiers et l’intergénérationnel**

**- Réunion n°5 du 13/09/2017 -**

***Relevé de discussions***

Présents :

Pour la direction : -------------------, -------------------

Pour les organisations syndicales : -------------------------------- (CFDT), ------------------- (CFE-CGC), ---------------- (délégation FO)

Absents :

Pour les organisations syndicales : ------------ (délégation CFE-CGC), --------------- (délégation CGT)

------------------- présente aux délégations syndicales une synthèse récapitulative des accords conclus successivement et des actions engagées ces dernières années, au sein des sociétés de l’UES Arcade, sur les thématiques couvertes par la présente négociation.

 Il ressort de cette synthèse une prise en compte déjà ancienne de la direction et des partenaires sociaux de ces thématiques comme étant des enjeux RH forts pour les sociétés, au regard de la nécessité de maintenir et de développer les savoir et savoir-faire de leurs collaborateurs tout en préservant l’employabilité de ces derniers.

Au travers des échanges engagés en séance, il ressort les points suivants :

* Nécessité de suivre, avec des indicateurs adaptés, les mobilités internes et de mettre en place un dispositif facilitant la mobilité afin que celle-ci soit un canal de recrutement utilisé prioritairement à des embauches externes,
* Réflexion à engager sur les perspectives professionnelles pouvant être proposées aux jeunes à l’issue de leur alternance afin d’éviter qu’ils ne partent à l’issue des apprentissages acquis au sein des sociétés de l’UES Arcade,
* Repenser l’organisation des binômes intergénérationnels de transfert de compétences afin que ceux-ci soit reliés au référentiel emplois et compétences
* Intégrer lors des EIP /EP un temps d’échange entre le manager et son collaborateur représentant du personnel sur les conditions d’exercice du ou des mandats et les compétences mises en œuvre dans ce cadre
* Donner de la visibilité aux collaborateurs sur certains dispositifs existant au sein des sociétés de l’UES Arcade tels que les bilans retraite dont peuvent bénéficier les salariés de 55 ans et plus.

A l’issue de ces échanges, ------------------- remet aux délégations syndicales une proposition de texte d’accord, reprenant et structurant l’ensemble des sujets abordés lors des 4 réunions précédentes. Elle les invite à prendre connaissance de ce texte préalablement à la prochaine réunion de négociation qui aura lieu le **25/09/2017 à 14H30**. Le projet de texte d’accord sera adressé aux personnes absentes, par messagerie électronique.

Fait à Paris, le 15/09/2017

\*\*\*

**Négociation sur la GPEC, la mixité des métiers et l’intergénérationnel**

**- Réunion n°6 du 25/09/2017 -**

***Relevé de discussions***

Présents :

Pour la direction : -------------------, -------------------

Pour les organisations syndicales : -------------------- (délégation CFDT), ------------------- (CFE-CGC), ---------- (délégation FO), -------------------- (délégation CGT)

Absents :

Pour les organisations syndicales : ----------- (délégation CFE-CGC),

A l’issue de la réunion précédente, un exemplaire du projet de texte d’accord a été remis aux délégations syndicales (et adressé par mail) afin que celles-ci puissent faire part de leurs remarques lors de la réunion de ce jour. Après prise de connaissance du projet d’accord, la CGT a adressé une note de réflexion à la Direction sur les différents thèmes couverts par l’accord, et sur lesquels se rejoignent les différentes organisations syndicales : ainsi, les délégations syndicales soulignent la nécessité d’intégrer dans l’accord les orientations stratégiques qui ont un impact prévisible sur l’emploi et dont découlent la GPEC et le plan de formation. La mobilité professionnelle est en outre un levier insuffisamment exploité pour accompagner une évolution professionnelle.

Il est ensuite procédé à la relecture du texte. Les modifications suivantes sont apportées au texte :

Article 3.1 : « assurer des conditions optimales d’intégration et d’apprentissage »

L’accompagnement par un tuteur ou un référent métier ne sera pas limité aux seuls jeunes de moins de 26 ans mais à tous les nouveaux collaborateurs.

Article 3.4 : « accompagner les jeunes de moins de 26 ans éloignés de l’emploi pour faciliter l’insertion professionnelle sur le marché du travail

Cet article est supprimé

Article 6-1 : « mobiliser les entretiens professionnels afin d’identifier les souhaits d’évolution »

Un retour aux collaborateurs sur les actions demandées dans les EIP / EP doit être effectué en juin et un bilan à la commission de suivi idéalement en septembre.

Article 7 : « développer l’employabilité des salariés »

Un paragraphe sur les orientations stratégiques sera ajouté au projet de texte d’accord.

Article 9 : « modalités de mise en œuvre de l’accord et d’évaluation de la réalisation des objectifs et engagements de l’accord »

Un point d’étape sera présenté à la commission de suivi tous les 6 mois

La Commission paritaire de suivi sera composée :

* De 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire au niveau de l’UES Arcade (le délégué syndical et le salarié, membre de sa délégation, ayant participé à la négociation),
* D’1 représentant des services RH de chaque société de l’UES Arcade.
* De la DRH du Groupe Arcade.

Prochaine réunion : 09/10/2017 ; cette réunion visera à finaliser la rédaction du projet d’accord.

Fait à Paris, le 05/10/2017

\*\*\*

**Négociation sur la GPEC, la mixité des métiers et l’intergénérationnel**

**- Réunion n°7 du 09/10/2017 -**

***Relevé de discussions***

Présents :

Pour la direction : -------------------, -------------------

Pour les organisations syndicales : -------------------- (délégation CFDT), ------------------- (CFE-CGC), - (délégation FO), -------------------- (délégation CGT)

Absents :

Pour les organisations syndicales : --------- (délégation CFE-CGC),

Conformément aux engagements pris à l’issue de la précédente réunion de négociation, la Direction soumet aux organisations syndicales une proposition de rédaction d’un nouvel article 7-1 « orientations stratégiques des sociétés de l’UES Arcade et impact sur l’emploi et les compétences ».

Cet article rappelle le contexte macro-économique général, qui conduit les sociétés de l’UES Arcade à consolider leur ancrage sur leur fondamentaux, dont il découle une évolution des usages et pratiques professionnelles. Ainsi, en synthèse, il est souligné que :

***1) en matière d’utilité sociale et solidité économique*** : les sociétés doivent mener leur mission de service d’intérêt général et démontrer leur utilité sociale, et pour cela être performantes, faire preuve de rigueur de gestion, et maitriser les risques. A ce titre, elles se dotent de dispositifs d’audit qualité interne ou externe (certification Iso), basés sur l’analyse des processus de travail, visant à l’amélioration continue des pratiques en créant une culture de l’autocontrôle généralisée à l’ensemble des métiers.

***2) en matière d’excellence des produits, des services et des relations vers les parties prenantes internes et externes*** ::

- Le métier de gardien, qui est un métier de savoir-être et de services, évolue fortement vers un métier de relation : arrêt des tâches ménagères, élargissement du périmètre d’intervention, montée en compétence sur les missions administratives orientées vers le traitement des réclamations ; en outre cette évolution est aussi une réponse à l’usure professionnelle inhérente à ce métier du fait des contraintes physiques induites jusqu’alors par les taches ménagères.

- L’amélioration de la qualité de service impacte de manière globale les organisations et tous les métiers de la chaine de valeur notamment en matière de gestion locative : des métiers polyvalents se spécialisent afin de permettre aux titulaires de ces métiers d’acquérir une véritable expertise dans leur domaine de compétences.

***3) en matière d’innovation, créativité, d’expression des potentialités des collaborateurs et de « mieux travailler ensemble »****.*

- Au travers du « Nouveau Monde » informatique, Les NTIC vont offrir aux entreprises de véritables marges de progrès en terme d’efficience des processus, d’agilité et de réactivité. Ces NTIC vont aussi faire considérablement évoluer les métiers dans le sens, toujours, d’une amélioration du service clients (ex : le BIM).

- Le « travailler ensemble », la mutualisation des activités, facilités par ces nouveaux outils de travail contribuent à déployer de nouveaux modes de travail sur le terrain, à créer de la transversalité et de la compréhension commune des enjeux et objectifs des entreprises, tout en renforçant les compétences métiers des collaborateurs.

- Le management est au cœur de ces transformations dont il doit porter le sens et la finalité auprès des collaborateurs. Le rôle qui lui est dévolu se transforme l’amenant à passer de la gestion d’une relation basée sur le contrôle à l’animation d’une relation fondée sur la coopération.

Sur l’article 9 : « modalités de mise en œuvre de l’accord et d’évaluation de la réalisation des objectifs et engagements de l’accord », ------------------- que les Directeurs Généraux des sociétés de l’UES Arcade puissent participer aux réunions de la commission paritaire de suivi, en tant que de besoin, en fonction des sujets traités.

Ces précisions ayant été apportées, les 4 organisations syndicales représentatives confirment que ce projet de texte correspond à leurs attentes et soulignent qu’elles seront vigilantes au suivi des indicateurs et à la tenue des engagements.

------------------- propose que le CHSCT et le Comité d’Entreprise soient informés et consultés sur ce projet d’accord lors de leurs réunions respectives du 17/10/2017 et du 24/10/2017 et que la réunion de signature ait lieu à l’issue de la réunion du comité d’entreprise. Elle transmettra aux délégués syndicaux et aux membres de leur délégation la dernière version du texte d’accord après prise en compte des ajustements vus ce jour en séance.

Prochaines réunions :

* CHSCT du 17/10/2017 et comité d’entreprise du 24/10/2017 pour information et consultation
* réunion de signature de l’accord le 24/10/2017 à l’issue du CE.

Fait à Paris, le 10/10/2017

\*\*\*