

ACCORD D'ENTREPRISE DU 16 DECEMBRE 2013 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

Entre les soussignes:

La SAS OTI France SERVICES dont le siège social est situé 12 rue Eugène Renaux – 63800 COURNON D'AUVERGNE, représentée par Monsieur Rémy BOURDIER, Président, ci-après dénommée La Direction.

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CGT représentée par son délégué syndical Monsieur José FERREIRA DA SILVA

L'organisation syndicale UNSA représentée par son délégué syndical Monsieur Martial BOYET

D'autre part.

Préambule

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et la loi du 1er mars 2013 relatifs au Contrat de génération ont pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'emploi des jeunes et des seniors dans notre pays.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner le développement de l'entreprise, en alliant sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes ainsi qu'à l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges, et sa nécessaire compétitivité.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent en conséquence répondre au triple objectif visé par le contrat de génération :

- Améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI,
- Maintenir l'emploi des seniors
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

S'inscrire dans cette démarche innovante, c'est investir dans l'alliance des générations en posant un nouveau regard sur les jeunes et les seniors, dans un environnement instable où chaque génération a à apprendre de celle qui la suit ou qui la précède. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences-clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, constituent des atouts précieux pour l'entreprise.

Ainsi, les parties signataires ont souhaité décliner à leur échelle les principes rappelés ci-dessus. Le présent accord trouve ainsi sa place dans la continuité de l'accord sur l'emploi des seniors.

Titre I Cadre juridique de l'accord

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent le périmètre de la Société OTI France SERVICES et ses différents établissements.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de répondre aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 2013 et participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, tendant à assurer le transfert des savoirs faire entre les générations et la mixité des emplois.

Article 3 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à effet du 1^{er} janvier 2014.

Il sera déposé au conseil de prud'hommes de Clermont-ferrand et adressé en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la DIRECCTE – Unité territoriale du Puy de Dome.

Titre II Diagnostic préalable

Article 5 - Réalisation du diagnostic

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable qui a fait l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise, d'un échange au sein de cette instance, remis aux partenaires syndicaux dans le cadre de cette négociation.

Article 6 - Contenu du diagnostic

Le diagnostic préalable prévu par les textes porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leurs places respectives dans l'entreprise, sur les perspectives de départ à la retraite, de recrutement, les compétences clés de l'entreprise et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Le diagnostic réalisé par l'entreprise répond aux dispositions de l'article L 5121-10 et D 5121-27 du code du travail.

Titre III Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Le terme « jeunes » désigne les jeunes d'au plus 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 7 - Engagements de l'entreprise en faveur du recrutement de jeunes

■ Objectifs en matière de recrutement

Eu égard aux prévisions de départs à la retraite et aux perspectives de recrutements telles qu'elles ressortent du diagnostic établi, la Société s'engage à :

Au cours des 3 années d'application du présent accord, et selon les prévisions de recrutement en fonction du niveau d'activité, la Société s'engage à maintenir le niveau de jeune dans ses recrutements en CDI par rapport à l'année de référence de 2012.

L'objectif sera un taux de recrutement des jeunes représentant 15 % de l'ensemble des embauches.

L'indicateur de suivi de cet objectif sera :

Le ratio entre le nombre de recrutement de salariés de moins de 26 ans, sur le nombre total de recrutements.

Un suivi et une compilation des données pertinentes seront effectués par l'équipe RH et présenter annuellement aux membres du Comité d'Entreprise.

Article 8 - Engagements de l'entreprise en faveur de l'insertion durable des jeunes

■ Modalités d'accès à la formation des jeunes, en particuliers pour les moins qualifiés

Sur les 3 années d'application du présent accord, la Direction veillera à maintenir l'effort actuel de formation métier systématique des jeunes entrants d'au plus 26 ans.

L'objectif est que la formation métier soit délivrée à 100 % des jeunes entrants d'au plus 26 ans.

L'indicateur de suivi sera le nombre de jeunes entrants d'au plus 26 ans formés sur le nombre jeunes d'au plus 26 ans recrutés.

Par ailleurs, la Société s'engage à maintenir l'effort actuel de formation des jeunes d'au plus 26 ans.

L'objectif est que 25 % des heures de formation soit dédiées à la formation des jeunes d'au plus 26 ans.

L'indicateur de suivi sera sur une année, la part des heures de formation délivrée et allouées aux jeunes d'au plus 26 ans sur le nombre total d'heures de formation de l'ensemble des salariés.

Un suivi et une compilation des données pertinentes seront effectués par l'équipe RH et présenter annuellement aux membres du Comité d'Entreprise.

■ Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

→ Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré au plus tard le 31 Décembre 2013. Ce livret sera remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera les éléments suivants :

- Présentation de l'entreprise et son organisation
- Ses différentes activités
- Les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement
- Les locaux
- Les institutions représentatives du personnel en place
- La liste des dispositions conventionnelles applicables et les modalités de leur consultation
- Les avantages existants au sein de l'entreprise

Lors de toute intégration, et a fortiori lors de l'intégration d'un jeune, la Société remet au nouvel arrivant (CDD de plus de 6 mois et CDI) un livret d'accueil reprenant les informations utiles. Pour cette catégorie de salarié, 100 % des entrants en CDI ou en CDD de plus de 6 mois, recevront le livret d'accueil.

Pour les nouveaux entrants en CDD de courte durée (inférieur à 6 mois), le livret d'accueil est envoyé par courrier avec le contrat de travail. Pour cette catégorie de salarié, 80 % des entrants en CDD de moins de 6 mois, recevront le livret d'accueil

Les indicateurs chiffrés seront le ratio entre le nombre de livret remis et le nombre de recrutement selon le type et la durée du contrat de travail.

Un suivi et une compilation des données pertinentes seront effectués par l'équipe RH et présenter annuellement aux membres du Comité d'Entreprise.

→ Désignation d'un référent

Outre la remise du livret d'accueil, toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de l'entreprise, les comportements à adopter dans l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service (atelier, équipe, secteur, bureau...) que celui du jeune embauché.

→ Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place systématiquement afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura notamment pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée d'un an le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables (managers), le référent, la RH et le salarié lui-même.

Ce parcours est a minima composé de l'accueil par le chef d'équipe avec remise du livret d'accueil puis prise en charge par le référent formateur (3 jours de formation interne au métier).

Pour les recrutements en CDD inférieur à 6 mois, le nouvel arrivant est accueilli directement par le référent formateur.

Chaque nouvel entrant bénéficiera de l'accompagnement d'un référent pendant sa période d'intégration. Ce référent est issu de l'équipe d'intégration et idéalement du métier. Ce dernier ne pourra suivre plus de 2 jeunes simultanément.

Missions : le référent assure :

- l'information du nouveau collaborateur pour la bonne compréhension des métiers de l'entreprise, de ses produits et marchés et de sa stratégie, des produits,
- la formation interne du nouvel arrivant,
- le suivi du bon déroulé du plan d'intégration
- la remontée d'éventuelles difficultés et le lien entre le nouvel arrivant et la hiérarchie.

L'objectif à atteindre est que 100 % des jeunes d'au plus 26 ans suivent le parcours d'intégration et se voient désigner un référent.

L'indicateur de suivi sera le nombre de parcours réalisées sur le nombre d'entrants d'au plus 26 ans.

■ Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Pour les jeunes embauchés en CDI ou en CDD de plus de 6 mois, un entretien de suivi de l'intégration avec le responsable direct et son référent, auquel la RH peut prendre part, est réalisé à la fin de la période d'essai.

Cet entretien doit permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant notamment de :

- ⇒ mesurer et valider l'adéquation des compétences du nouvel embauché,
- ⇒ mettre en place si nécessaire des actions correctives
- ⇒ valider l'intégration dans l'entreprise (relations humaines).

La synthèse de cet entretien est formalisée dans un document de suivi, co-signé par le N+1, le référent et le nouvel entrant.

L'objectif est que 100 % des jeunes d'au plus 26 ans bénéficient d'un entretien de fin de période d'essai.

L'indicateur sera le ratio entre le nombre d'entretiens menés et le nombre d'entrée des jeunes d'au plus 26 ans.

Chaque année, par secteur d'activité, une réunion avec l'ensemble des jeunes embauchés au cours des 12 mois précédents est réalisée pour permettre un partage d'expérience, un échange sur la culture d'entreprise, et faciliter l'établissement de liens internes.

Pour les CDD de courte durée (inférieur à 6 mois), l'entretien tripartite (le salarié, le référent et le responsable hiérarchique directe) aura lieu à l'issue des 3 jours de formation au travers d'une conférence téléphonique. Ce point permet de valider l'acquisition technique et fait l'objet d'une évaluation co-signée par le jeune et son référent, avec copie au N+1.

75 % de ce public doit bénéficier d'un entretien de validation technique.

L'indicateur sera le ratio entre le nombre d'entretien mené et le nombre de jeune embauché en CDD de moins de 6 mois.

■ **Modalités de recours aux contrats en alternance / Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires**

La Société souhaite mettre en place une politique dynamique de recours à l'alternance que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Chaque année, le service Ressources Humaines établira une liste des projets internes et/ou des services susceptibles d'accueillir des alternants.

Seront alors établis la définition des profils recherchés pour ces projets et identifiés les établissements cibles permettant une large diffusion des offres existantes au sein de la Société.

La même démarche sera mise en place concernant les stagiaires afin de développer le nombre de stagiaires accueillis et la diversification des services accueillants

L'objectif est de maintenir à minima le niveau actuel d'un alternant par année en organisant une réunion annuelle permettant d'identifier les projets et les établissements cibles.

L'indicateur sera le suivi de la progression du nombre de contrat en alternance ainsi que le nombre de projets possibles, du nombre de contrats proposés aux écoles, du nombre d'offres diffusées et du nombre de contrat finalement signés.

Concernant les stagiaires, l'objectif est d'accueillir à minima 2 stagiaires par an. L'indicateur est le suivi du nombre de stage proposés, du nombre de stagiaires accueillis et de leur affectation par BU et services.

■ **Mobilisation d'outils existants pour lever les freins matériels à l'embauche**

L'entreprise met à disposition des collaborateurs terrain un véhicule de service ainsi qu'une indemnité repas de l'ordre de 8.60 €.

Par ailleurs, lors de chaque recrutement, le salarié est informé, au travers du livret d'accueil du dispositif du 1% logement.

Titre IV -Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Au vue de la pyramide des âges, sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme seniors), les salariés de 45 ans et plus.

Article 9 - Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

La société est particulièrement vigilante à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge et d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge.

La société veillera à ce que le principe de non- discrimination lié à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité.

■ Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

Engagement n° 1

Comme mentionné dans le diagnostic préalable, la Société comptait fin 2012, 14 ,7 % de salariés âgés de plus de 45 ans.

A situation de marché comparable, l'objectif fixé est de maintenir ce taux d'emploi pour chacune des années, soit 14,7 %.

L'indicateur de suivi sera le taux d'emploi de salariés âgés de 45 ans et plus au 31 décembre de chaque année d'application du présent accord.

Engagement n° 2

En fonction des perspectives d'embauches liées au niveau d'activité, la Société s'engage à recruter sans discrimination d'âge et à maintenir a minima le niveau actuel de recrutement de collaborateurs de 45 ans et plus sur les 3 ans.

L'objectif est donc de recruté à minima 15 % de collaborateur de 45 ans et plus.

L'indicateur de suivi sera le nombre de recrutement de salarié âgés de 45 ans et plus sur le nombre de recrutement global.

Article 10 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

➔ Prévention des risques

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les seniors se verront dispenser des formations PRAP (Prévention des Risques à l'Activité Physique). Ces formations seront mises en œuvres à leur demande auprès du service RH.

L'objectif est que 50 % des demandes soit satisfaites sur les 3 ans.

L'indicateur de suivi sera le nombre de formations réalisées sur le nombre de demandes.

De plus, les conditions de travail et la pénibilité ressentie feront l'objet d'un point systématique lors des entretiens professionnels menés par l'équipe RH.

L'objectif est que 100 % des entretiens professionnels des seniors comportent une rubrique remplie concernant les conditions de travail.

L'indicateur de suivi sera le nombre de synthèses d'entretiens professionnels comportant une rubrique remplie concernant les conditions de travail

Article 11 - Actions pertinentes

■ Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

→ Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de **tous les salariés** âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45^{ème} anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans.

Cet entretien a pour objet de :

- dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- de permettre au salarié d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle (besoin en formation et en orientation);
- de valider le volontariat pour des missions de tutorat.

Un compte rendu de cet entretien sera établi.

L'objectif est que 70 % des entretiens soient conduits sur les 3 années de l'accord.

L'indicateur de suivi sera le nombre d'entretien conduits annuellement sur le nombre de salariés seniors.

→ Bilans des compétences

S'il apparait au cours de l'entretien de seconde partie de carrière qu'un bilan de compétences est nécessaire, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront, à leur demande, en bénéficier.

Ce bilan sera financé par la Société et pourra être réalisé, à concurrence des heures de DIF acquises, sur le temps de travail. Ce bilan fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi par la Société.

Les indicateurs de suivi seront le nombre de demandes de bilan de compétences et le pourcentage de réalisation de ces bilans par rapport aux demandes

■ **Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

La Société veillera à aménager l'organisation du travail des personnels en fin de carrière, en prenant en compte au plus près leurs souhaits dans la mesure où ils sont compatibles avec l'organisation du service et les besoins des usagers.

Les salariés âgés de plus de 45 ans désireux de profiter du système « cumul emploi/retraite » seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant de leur qualification professionnelle.

L'objectif est d'accepter 50 % des demandes dans la mesure du réalisable en termes de niveau d'activité.

L'indicateur de suivi sera le nombre de de demandes de cumul emploi retraite acceptées sur le nombre de demandes global.

La Société s'engage également à organiser chaque année une action collective d'une journée de sensibilisation à la retraite à destination des personnels âgés de 45 ans et plus.

L'objectif est de réaliser une réunion annuelle.

L'indicateur de suivi est le nombre de réunions réalisées.

Titre V -Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux établissements

Article 12 - Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

■ **Mise en place de binômes de compétences**

Des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat.

La Direction s'engage à :

- ⇒ identifier les collaborateurs détenant des compétences clés (chefs d'équipe, techniciens multi activité, techniciens maintenance chauffage...)
- ⇒ formaliser ces compétences
- ⇒ identifier les salariés volontaires pour constituer des binômes d'échanges afin de faire partager ces compétences et accompagner le développement des compétences des collaborateurs

L'objectif est de mettre en place 2 binômes par an.

Les indicateurs de suivi sont :

- ⇒ Etablir la liste de collaborateurs détenant des compétences clés
- ⇒ Recenser le nombre de binômes constitués

■ Mise en place du tutorat ou compagnonnage

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat /compagnonnage sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

L'objectif est de maintenir et de professionnaliser la dynamique de formation interne : La Direction identifiera un expert par secteur d'activité susceptible d'accompagner la montée en compétence des référents terrain pour optimiser leurs actions de formations internes.

L'objectif est qu'à minima un référent expert soit identifié par secteur.

L'indicateur de suivi est le nombre de référents experts identifié sur le nombre de secteur.

Ces référents experts bénéficieront d'une formation de formateurs.

L'objectif est que cette formation concerne a minima 60 % des référents experts

L'indicateur de suivi est le nombre d'actions de formation de formateurs sur le nombre de référents externes.

Titre V –Engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 13 – Engagements en vue de cette égalité

Un accord d'entreprise portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été conclu pour une durée de 3 ans.

Les Parties souhaitent donc rappeler les principales dispositions qui ont été souscrites dans cet accord :

■ Principes généraux relatifs à l'égalité de traitement

La société affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Tous les actes de gestion des rémunérations et évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

La société s'assurera, sur la base des critères précités, du respect des critères professionnels précités, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

De la même manière, la société applique le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, sachant que les salariés à temps partiel sont majoritairement, des femmes.

■ **Accès identique à la formation professionnelle**

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière dans l'évolution des qualifications.

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord.

L'entreprise veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans sa répartition entre les femmes et les hommes.

Le suivi de l'accès des salariés à la formation est assuré par la société OTI France SERVICES.

Par la formation, l'entreprise veille ainsi à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

Parce que le temps de travail est une cause possible de l'inégalité dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle, une attention particulière sera portée sur le suivi de l'accès à la formation et des mobilités des salariés à temps partiel.

La société mettra tout en oeuvre pour respecter un délai suffisant pour les convocations aux sessions de formation.

A compter du 1^{er} janvier 2014, l'objectif est que les heures de formation réalisées en moyenne soient proportionnelles à la répartition de l'effectif par sexe (dans la limite de +/- 10%).

■ **La rémunération et la classification**

- **Principes généraux**

La société réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en oeuvre.

L'évolution de rémunération et de classification des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

- **Egalité salariale à l'embauche**

La société poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération et la classification à l'embauche est liée au niveau de formation et/ou d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

- **Rémunération, classification et parcours professionnel**

Tout au long du parcours professionnel, l'entreprise veillera à ce que les écarts de rémunération et de classification ne se créent pas avec le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilités.

Il est toutefois rappelé que la part variable de la rémunération issue de la performance individuelle ou collective peut engendrer des différences de rémunération à qualification (et niveau) identiques. De ce fait, et à la condition que l'évaluation de la performance individuelle ou collective ne soit pas discriminatoire entre les hommes et les femmes, ce critère objectif ne traduit pas une situation discriminatoire.

Une analyse comparée des salaires de base H/F par catégorie professionnelle (niveau et coefficient) est menée chaque année.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération et/ou de classification est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. Un réajustement pourra être opéré si aucune raison objective ne justifie cet écart.

■ **Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.**

Les parties signataires souhaitent que soit recherché, dans les organisations de l'entreprise, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise met en place les actions suivantes :

Lors d'une suspension de contrat pour congé maternité ou congé parental d'éducation:

- ⇒ Mettre en place une trame type d'entretien formalisée avant le départ en maternité / ou congé parental ou pour échanger sur la gestion de l'absence, les attentes de la collaboratrice / du collaborateur, les perspectives prévisibles à l'issue du congé.
- ⇒ Mettre en place une trame d'entretien formalisée entre un et 2 mois avant le retour pour examiner les conditions de réintégration au retour de maternité ou parental. Il sera suivi, le cas échéant, d'une évaluation commune du besoin en information et/ou formation et planification.
- ⇒ Proposer un questionnaire 6 mois après le retour de maternité / congé parental.

- ⇒ A partir de 2 ans d'absence, la Société s'engage à reformer les collaboratrices / collaborateurs sur les bases de leur métier.

Titre VII : Dispositions finales

Article 14 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Les engagements chiffrés sont à échéance du 31 décembre 2017 sauf contre-indication de l'accord ; ils pourront faire l'objet d'un suivi selon l'avis des partenaires à l'accord.

Article 15 - Publicité de l'accord

Une large information sera mise en place à destination des salariés de l'entreprise. La publicité de l'accord sera assurée par voie d'affichage et celui-ci sera porté sur le livret d'accueil.

Article 16 - Suivi de l'accord

Un suivi et une compilation des données pertinentes seront effectués par l'équipe RH et recensés dans un document unique.

Ce rapport annuel d'évaluation sera établi et présenté au comité d'entreprise au cours du 1^{er} semestre suivant chaque année d'application du présent accord.

Ce rapport comportera les éléments visés à l'article R. 5121-36 du code du travail. Il sera remis aux représentants du personnel 15 jours au moins avant la date prévue pour son examen.

En fonction des conclusions de ce rapport, de l'avis du comité d'entreprise, des adaptations de l'accord pourront être négociées.

Ce rapport fera l'objet d'un affichage dans l'entreprise sur les tableaux réservés à la communication avec le personnel.

Un exemplaire est adressé à la DIRECCTE.

Fait à Cournon d'Auvergne, le 17/12/2013, en 6 exemplaires

Pour la CGT,
M. José FERREIRA DA SILVA

Pour l'UNSA,
M. Martial BOYET

Pour la Société,
Rémy BOURDIER - Président