

# Mise en œuvre au sein de la CEPAL des dispositions des articles 3.2 et 4.5 de l'accord Groupe GPEC du 20 janvier 2015

Période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017

La CEPAL met en œuvre les engagements définis dans l'accord de Groupe notamment en définissant ses axes de progrès et les actions associées. Ainsi, la CEPAL a souhaité s'inscrire dans la continuité de ses engagements précédents relatifs au contrat de génération et notamment des dispositions des accords locaux arrivés à échéance le 31 décembre 2014 (accord relatif aux mesures intergénérationnelles sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors du 27 septembre 2013 et accord en faveur de l'emploi des seniors du 13 décembre 2011).

Les dispositions d'ordre général contenues dans l'accord de Groupe ne nécessitant pas d'adaptation particulière ne sont pas reprises dans ce document, ceci n'enlevant en rien l'obligation pour la CEPAL de les appliquer.

Les dispositions ci-après concernent les tranches d'âge suivantes :

- moins de 30 ans en matière de recrutement de jeunes sous contrat à durée indéterminée ;
- 45 ans et plus en matière d'embauche des salariés âgés ;
- 55 ans et plus en matière de maintien en emploi des salariés âgés.

## Attirer et intégrer les talents

### ➤ Le recrutement de jeunes de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée

La CEPAL s'engage à favoriser la formation et l'insertion durable des jeunes de moins de 30 ans par des recrutements sous contrat à durée indéterminée.

Dans la poursuite de son engagement en faveur de l'intégration des jeunes et de sa politique de renouvellement et d'équilibre des générations, la CEPAL envisage de recruter **a minima 50% de collaborateurs de moins de 30 ans parmi l'ensemble des recrutements annuels réalisés en CDI, dont 5% issus de l'alternance.**

#### Indicateurs :

Taux de recrutement en CDI de jeunes de moins de 30 ans à l'embauche par rapport à l'ensemble des recrutements en CDI au 31 décembre de l'année de référence.

Taux de recrutement en CDI de jeunes de moins de 30 ans à l'embauche ayant été alternant au sein de la CEPAL au 31 décembre de l'année de référence.

➤ **L'intégration, la formation et l'accompagnement des nouveaux embauchés, notamment des jeunes, dans l'entreprise**

• **Le dispositif d'accueil et d'intégration**

La CEPAL veille à la meilleure intégration possible de tous les nouveaux embauchés et en particulier des jeunes. Elle a développé pour ce faire, des processus et parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes, propices à leur professionnalisation et à leur fidélisation par le biais notamment des dispositifs suivants :

- Livret d'accueil remis sous format papier ou numérique ;
- Guides des bons savoirs ;
- Site « *Onboarding* ».

Pour rappel, ces dispositifs sont destinés à faciliter pour tout nouveau collaborateur :

- la compréhension du contexte dans lequel s'inscrit son action ;
- l'appropriation de la culture et les modes de fonctionnement de l'entreprise ;
- l'acquisition des compétences nécessaires à la prise en charge des responsabilités confiées dans un souci d'opérationnalité, d'autonomie et de qualité de service à la clientèle.

• **Les parcours de formation**

Dans le cadre de son engagement en matière de formation des nouveaux embauchés, la CEPAL a investi dans la création d'un Site Ecole. Les collaborateurs recrutés en CDI sur le réseau commercial bénéficient d'un parcours « nouvel entrant » d'une durée de plusieurs semaines et qui alterne formation théorique et pratique ayant pour objectif de former ces derniers avant leur arrivée en agence et à favoriser leur intégration.

Sous réserves d'évolution ultérieure visant à l'adaptation du dispositif aux besoins des collaborateurs, le PNE est actuellement organisé selon les modalités suivantes :

Ce dispositif s'organise autour d'un processus de formation qui se termine par des contrôles de connaissance et des évaluations effectuées par les stagiaires. Des espaces de simulation (accueil, conseil, structure-ressources) sont mis en place par la CEPAL pour permettre aux stagiaires de participer à des cas pratiques en environnement de production. Enfin, pendant ce parcours, ils préparent et valident la « *Certification AMF* ».

Indicateur :

Nombre de bénéficiaires du PNE sur l'année.

• **L'alternance**

Dans le cadre de la politique d'égalité des chances, le recrutement par l'alternance participe à l'insertion de tous les jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en développant leur employabilité.

La CEPAL se fixe comme objectif de **maintenir a minima un taux de 3.5% d'alternants jusqu'à fin 2017.**

Chaque alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) sera accompagné par un tuteur. Les tuteurs sont choisis parmi les salariés volontaires étant précisé qu'un tuteur ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrat en alternance.

Compte tenu de l'importance de ces missions au regard des enjeux de transfert de compétences et d'appui au développement professionnel, la CEPAL entend maintenir jusqu'au 31 décembre 2017 le dispositif d'une prime annuelle exceptionnelle de 400,00€ bruts à l'issue d'une année entière d'accompagnement tutoral pour les salariés non cadres exerçant une activité de tutorat d'un jeune en alternance. Cette prime est versée en octobre après une année académique complète d'accompagnement.

Indicateurs :

Taux d'alternant atteint au 31 décembre de l'année de référence par rapport à l'effectif CDI.

Nombre de tuteurs au 31 décembre de l'année de référence.

- **Les stagiaires**

L'accueil de stagiaires au sein de l'entreprise participe également au développement d'une politique en faveur de l'insertion des jeunes. Cela permet aux jeunes de découvrir le monde de l'entreprise, de compléter leur formation théorique et d'enrichir leur réflexion sur leur orientation professionnelle.

A cette fin, la CEPAL veillera à apporter une attention particulière à la qualité des stages proposés, au regard notamment du projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement.

Indicateurs :

Nombre de stagiaires accueillis sur l'année.

## **Accompagner les « seniors »**

---

➤ **L'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors**

La CEPAL s'engage à maintenir, à horizon 2017, le taux de représentation des salariés âgés de 55 ans et plus inscrits dans les effectifs au 31 décembre 2013 soit 21.32%.

Prenant en compte la proportion de seniors parmi l'effectif global, la nécessité de rééquilibrer la pyramide des âges, les profils de recrutement nécessaires au pourvoi des postes compte tenu de sa politique de promotion interne, la CEPAL envisage de **recruter a minima 3% de salariés de 45 ans et plus sur la période 2015/2017 parmi l'ensemble des recrutements annuels réalisés.**

Indicateurs :

Taux de salariés de 55 ans et plus par rapport à l'effectif CDI au 31 décembre de l'année de référence.

Taux de salariés de 45 ans et plus recrutés par rapport au total des recrutements (CDI et CDD+CDI) réalisés sur la période 2015-2017.

- **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

La CEPAL **maintiendra chaque année, la proportion de salariés formés de 55 ans et plus à un niveau au moins équivalent au pourcentage qu'ils représentent dans l'effectif au 31 décembre de l'année précédente.**

Indicateurs :

Taux de salariés de 55 ans et plus formés par rapport au taux qu'ils représentent dans l'effectif au 31 décembre de l'année de référence.

- **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés de 58 ans et plus : le temps partiel de fin de carrière.**

La CEPAL met à disposition des salariés de 58 ans et plus, dès lors qu'ils ont acté leur intention de départ en retraite dans les 3 années à venir, un dispositif de temps partiel de fin de carrière dans les conditions définies par l'accord de Groupe. Le dispositif décrit ci-après est applicable pour les exercices 2015, 2016 et 2017.

Ce dispositif de temps partiel intervient sur une durée maximale de 3 ans précédant le départ en retraite, sur demande du salarié et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

Il est réservé aux salariés qui justifient des conditions suivantes :

- avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du Groupe à la date d'entrée dans le dispositif,
- avoir travaillé à temps plein dans l'entreprise pendant les douze mois précédant l'adhésion.

Les modalités de mise en œuvre du temps partiel sont les suivantes :

- La demande d'adhésion au dispositif doit être formulée par le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre récépissé, la lettre devant être adressée à la Direction des Ressources Humaines au moins 6 mois avant la date envisagée d'entrée dans le dispositif et au plus tard avant la date d'expiration de l'accord Groupe GPEC soit le 31 décembre 2017.
- La Direction des Ressources Humaines s'engage à répondre au salarié dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Dans le cadre des possibilités ouvertes chaque année, cette lettre précise soit l'acceptation de la demande, soit le refus pour des raisons d'organisation des services.
- La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel fixé dans le contrat de travail du salarié. Toutefois, les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre

dérogatoire, d'une majoration de 7% de leur rémunération brute annuelle de base, hors avantages individuels acquis, proratisée.

- Chaque année un avenant au contrat de travail définit pour l'année à venir les modalités d'organisation du temps partiel, étant précisé qu'elle s'entend prioritairement par journée ou demie journée entière non travaillées. L'organisation du travail retenue par commun accord, peut être revue à chaque échéance pour des raisons d'organisation de service. Pour ces mêmes raisons, il est entendu que la journée ou demie journée non travaillées devra prioritairement se situer un autre jour que le mercredi - cette priorisation permettant aux parents de jeunes enfants d'accéder au temps partiel adapté aux rythmes scolaires.

Concernant l'ensemble des cotisations de retraite, les salariés pourront cotiser à temps plein ou sur la base de la rémunération perçue. En cas de cotisation à temps plein, la CEPAL prend en charge la partie des cotisations patronales de retraite à temps plein.

Les modalités d'accès et de garantie concernant les frais de soins de santé et les régimes de prévoyance et de retraite additionnels seront identiques à celles des salariés à temps partiel.

Pour les périodes de travail passées au sein du dispositif, il est convenu que l'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire correspondant au temps de travail avant l'adhésion au dispositif.

L'entrée dans ce dispositif est réputée irrévocable, toutefois des situations imprévisibles peuvent survenir et remettre en cause de façon manifeste ce choix initial. En conséquence la demande d'interruption du dispositif devra être formulée par le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la DRH, au moins 1 mois avant la date souhaitée de reprise à temps plein. La situation du salarié est examinée par la CEPAL qui indiquera au salarié la suite donnée à sa demande excepté pour les cas de divorce, rupture de pacs, décès ou invalidité du conjoint pour lesquels le retour à temps plein est de plein droit. Il en sera de même en cas d'évolution des dispositions législatives notamment relatives à l'âge de départ à la retraite.

Si la situation du salarié le nécessite, le retour à temps plein s'effectuera si possible sur le même emploi ou sur un emploi similaire.

Indicateurs :

Nombre de demandes de temps partiel de fin de carrière acceptées.