

Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sur la mixité des métiers

Entre,

La Direction de la société ALTEN SA immatriculée au R.C.S NANTERRE sous le n° B.348.607.417, dont le siège social est situé 40 avenue Morizet 92100 Boulogne Billancourt, représentée par Monsieur, dûment habilité à l'effet du présent accord,

d'une part

et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société :

- , déléguée syndicale – CFTC
- , délégué syndical - CFTC
- , délégué syndical – CGT
- , délégué syndical – CGT
- , déléguée syndicale – CGT
- , délégué syndical – CGT
- , délégué syndical - CFDT
- , délégué syndical - CFDT
- , déléguée syndicale – CFDT
- , déléguée syndicale – CFDT
- , délégué syndical CFE-CGC
- , déléguée syndicale CFE-CGC

d'autre part

Ensemble dénommées « les Parties ».

Il est conclu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule	4
Article I. Champ d'application	5
Article II. Les acteurs de la GEPP	5
A. Les salariés	5
B. Les managers.....	5
C. Les autres parties prenantes	6
Article III. Le parcours professionnel	7
A. L'intégration	7
(a) Parcours d'intégration spécifique aux consultants.....	7
(b) Parcours d'intégration spécifique aux Business Managers	7
(c) Parcours d'intégration spécifique aux Fonctions supports.....	7
B. Les entretiens (annuels/professionnels).....	8
(a) L'entretien professionnel	8
(b) L'entretien d'évaluation.....	8
C. Parcours de carrière	9
(a) Chemin de carrière consultants	9
(b) Chemin de carrière Business Managers	9
(c) Chemin de carrière Fonctions supports	9
(d) La mobilité interne (fonctionnelle / géographique)	9
Article IV. La commission des métiers et des compétences	10
A. L'identification et la préservation des compétences « sensibles »	10
B. L'identification et l'acquisition des compétences « émergentes » et en développement	11
C. Composition et fonctionnement de la commission des métiers et des compétences	11
Article V. Le développement, la gestion des compétences et les dispositifs complémentaires pour renforcer l'employabilité	11
A. Le plan de développement des compétences / les orientations de la formation.....	11
B. E-learning en libre accès	12
C. Les dispositifs spécifiques	12
(a) Le Compte Personnel de Formation	12
(b) La Validation des Acquis de l'Expérience	13
D. La politique de stage et d'alternance	13
Article VI. La gestion de carrière des seniors	14
A. Entretien de deuxième partie de carrière.....	14
B. Gestion des fins de carrière et transition entre activité et retraite	14
C. Assurance vieillesse du régime général dans le cadre d'un temps partiel	14
D. Dispositif de retraite progressive.....	15

E. Temps partiel facilité	15
Article VII. La gestion des carrières des représentants du personnel	15
Article VIII. Dispositions finales.....	15
A. Commission de suivi de l'accord	15
B. Durée de l'accord	16
C. Révision – Adhésion	16
i. Révision	16
ii. Adhésion.....	16
D. Dépôt et publicité.....	16

Préambule

Le développement d'Alten dépend de sa capacité à innover, à s'adapter aux besoins et attentes de ses clients, et ce, dans une recherche permanente de la performance.

Ainsi, la Société se donne les moyens de faire évoluer ses collaborateurs afin de maintenir et développer leurs compétences tout au long de leurs carrières.

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et L. 2242-13 du Code du travail, les parties se sont donc rencontrées afin de procéder à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (*ci-après la « GEPP »*). Les réunions de négociation se sont tenues respectivement les 15 mars 2022, 14 avril 2022, 12 mai 2022, 26 juin 2022, 8 septembre 2022, 6, 18 octobre, 29 novembre 2022 et 12 janvier 2023.

Dans ce cadre, au travers de cet accord, la Direction et les Organisation Syndicales souhaitent notamment formaliser les actions et moyens qui permettent aux collaborateurs de :

- S'adapter aux évolutions des métiers et des compétences,
- Se former en fonction des besoins de l'entreprise,
- D'être accompagnés dans leurs mobilités professionnelles,
- Bénéficier d'une gestion de carrière dynamique,
- Renforcer leur employabilité par le biais de divers dispositifs

Au regard de son objet, le présent accord sera présenté au CSE.

Cela étant exposé, il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, les ordonnances « Macron » en date du 24 septembre 2017 ayant supprimé le dispositif du contrat de génération au profit d'une politique intergénérationnelle pouvant être négociée à la discrétion des entreprises, les parties ont exprimé leur souhait d'aborder dans le présent accord certaines thématiques sur la carrière des seniors.

Article II. Les acteurs de la GEPP

A. Les salariés

Le collaborateur est acteur de son parcours professionnel. Il dispose de moyens nécessaires à son développement et son adaptation aux mutations technologiques.

Afin de permettre son développement tout au long de son parcours professionnel, le salarié doit participer à la dynamique de son évolution, en coordination avec les autres acteurs de la GEPP.

Le salarié pourra :

- Exprimer et formaliser ses demandes en matière d'évolution de carrière et d'emploi / de mobilité interne et géographique.
- Echanger sur l'orientation de sa carrière, en concertation avec son management.
- Participer à la gestion de son plan de formation en exprimant ses besoins lors des différents entretiens qui lui seront proposés.
- Exprimer et formaliser son souhait d'accéder aux formations qu'il estime être nécessaires au maintien et au développement de son employabilité.
- Se former via notamment les dispositifs de e-learning mis à disposition par l'entreprise.

Pour cela, il s'appuie sur les outils mis à sa disposition (exemple : entretiens professionnels...) pour répondre au plus près à ses attentes professionnelles.

B. Les managers

Le management est un acteur majeur pour diffuser les valeurs de l'entreprise et accompagner les salariés dans leur développement.

Son rôle consiste à informer, conseiller, guider, développer. Pour cela, il s'assure de l'acquisition des compétences du salarié. Il lui donne de la visibilité sur sa carrière afin qu'il puisse s'engager conjointement dans la construction de son parcours professionnel en faisant des choix pertinents.

Outre ce suivi régulier, le management conduit les entretiens d'évaluation, les entretiens professionnels, élabore avec les salariés leurs plans de carrière.

C. Les autres parties prenantes

Il existe plusieurs directions au sein d'Alten qui agissent en support du management et ce pour chaque population.

❖ Les consultants

Une direction dédiée définit l'ensemble des processus associés à la carrière des Consultants.

Elle accompagne les Responsables Ingénieurs dans le suivi de la carrière des consultants via les chargés de mission carrière.

Elle anime au quotidien les divers événements et programmes qui participent au développement de la carrière des Ingénieurs.

Elle organise également les différentes campagnes de mobilité des ingénieurs.

❖ Les business managers

Une direction dédiée accompagne les Business Managers dans leur parcours professionnel et leur évolution de carrière.

Elle gère le processus de formation et d'intégration des Business Managers ainsi que le développement de leurs compétences avec un accompagnement renforcé dès la prise de poste.

Elle accompagne la montée en compétences des business managers par différents dispositifs : formation, coaching, digital learning, etc.

❖ Les fonctions supports

Une direction dédiée accompagne les collaborateurs des Fonctions Support dans leur développement et leur évolution.

Elle suit l'évolution des collaborateurs au travers des campagnes/entretiens RH et de la gestion de la mobilité interne.

Par ailleurs, cette direction conçoit des programmes de formation afin de développer les compétences des collaborateurs des Fonctions Support.

Article III. Le parcours professionnel

A. L'intégration

La bonne intégration des salariés est essentielle.

Alten a déployé différents parcours d'intégration permettant aux salariés de rejoindre l'entreprise dans les meilleures conditions.

Chaque population dispose d'un process d'intégration dédié. De plus, dans les deux mois suivants leur arrivée, les nouveaux collaborateurs sont destinataires de plusieurs e-learning obligatoires leur permettant d'être sensibilisés à diverses thématiques inhérentes au fonctionnement de l'entreprise.

(a) Parcours d'intégration spécifique aux consultants

Dès son premier jour, le consultant est accompagné par son Responsable Ingénieur (RI).

Les différents points de suivi (points, bilan mi-année, bilan annuel) avec le RI permettent de construire la carrière du consultant, saisir des opportunités de développement et avancer sur ses objectifs.

Par ailleurs, le consultant est également accompagné d'un Responsable Commercial (RC) qui aura pour priorité de suivre l'avancée de ses missions.

Enfin, les consultants sont invités à effectuer des modules de formation en e-learning destinés à mieux connaître ALTEN et mieux appréhender le rôle de consultant.

(b) Parcours d'intégration spécifique aux Business Managers

Pour faciliter leur intégration et accompagner leur développement, ALTEN a structuré un programme de formations dédié aux Business Managers.

Ce parcours est proposé dès l'intégration des Business Managers au sein d'ALTEN.

Tout au long de sa carrière, il offre un accompagnement ciblé par un coach pour favoriser l'implication collective et respecter un temps d'apprentissage adapté à l'acquisition des fondamentaux du métier.

(c) Parcours d'intégration spécifique aux Fonctions supports

Les fonctions supports bénéficient également d'un parcours d'intégration afin de découvrir l'environnement ALTEN.

Selon les postes occupés, des parcours d'intégration « métier » accompagnent dans la prise de poste et dans la manipulation des outils et logiciels les plus utilisés.

B. Les entretiens (annuels/professionnels)

ALTEN propose à chaque collaborateur un suivi de leur carrière dédié.

Au-delà des points de suivi réguliers, les collaborateurs bénéficient au moins une fois par an d'un Entretien Annuel et d'un Entretien Professionnel.

Ces entretiens constituent un moment privilégié d'échange avec le manager. Ils sont importants pour le développement de leurs compétences et de leurs carrières.

(a) L'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie tous les ans d'un entretien professionnel qui est destiné à faire le point sur sa situation professionnelle et à envisager ses perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer.

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel en conciliant ses aptitudes et souhaits personnels avec les besoins de l'entreprise.

Cet entretien permet de :

- Échanger sur les perspectives de développement et d'évolution de carrière ;
- Recueillir les besoins de formation ;
- Définir les objectifs et plan d'actions associés ;
- Définir les souhaits de mobilité.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Il est également effectué après une longue période d'absence (entretien dit « conjoncturel »), à savoir après :

- Un congé maternité ou d'adoption ;
- Un congé parental d'éducation ;
- Un congé sabbatique ;
- Une période d'activité à temps partiel après un congé maternité ou d'adoption ;
- Un arrêt longue maladie.

(b) L'entretien d'évaluation

Cet entretien a pour objet l'évaluation du travail du salarié, il doit être distingué de l'entretien professionnel.

L'entretien annuel permet de :

- Faire un bilan de l'année écoulée : rétrospective, bilan des objectifs N-1 et des formations réalisées ;
- Evaluer la performance et les compétences.

C. Parcours de carrière

ALTEN propose des évolutions aussi bien au sein de la filière technique que dans les filières business ou au sein des fonctions support du groupe.

(a) Chemin de carrière consultants

Les consultants intègrent ALTEN et peuvent évoluer au fil des missions.

Ils ont la possibilité de suivre trois axes d'évolution : technique, business managers ou fonctions support.

Au sein de la filière technique, il existe plusieurs parcours de carrière permettant de mettre en perspective les possibilités d'évolution au sein de la société.

Ces parcours permettent d'orienter les collaborateurs notamment vers des fonctions d'expertise / de spécialiste ou de coordination de projet.

Les consultants ont la possibilité d'échanger sur ces parcours avec leur responsable hiérarchique.

(b) Chemin de carrière Business Managers

Le parcours de carrière au sein de cette filière Manager est composé de plusieurs jalons.

Le BM a notamment pour missions de recruter des consultants et de les encadrer. Il est amené à prospecter, développer son portefeuille clients. Il a la responsabilité de son périmètre.

Un BM est amené à encadrer une équipe de plus en plus élargie au fur et à mesure de son parcours professionnel.

(c) Chemin de carrière Fonctions supports

Les Fonctions Support regroupent de nombreux métiers ouvrant plusieurs possibilités en matière d'évolution et de développement des compétences.

Ce parcours permet aux fonctions supports d'évoluer au sein de leur famille de métier ou fonctionnellement entre les métiers et les filières.

Les fonctions supports peuvent évoluer vers des postes de spécialistes ou de managers.

(d) La mobilité interne (fonctionnelle / géographique)

La présence d'ALTEN en France comme à l'International offre une grande richesse d'opportunités professionnelles. La mobilité peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Deux types de mobilité sont possibles au sein du Groupe :

- Les mobilités géographiques
- Les mobilités internes / fonctionnelles

La mobilité interne permet le développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs. Le processus de mobilité interne permet de découvrir un autre poste dans un autre environnement et d'enrichir ainsi le parcours professionnel. Elle permet à l'entreprise d'assurer l'adéquation entre les besoins et les souhaits des collaborateurs.

Les collaborateurs désireux de faire une demande de mobilité peuvent se rapprocher de leur manager pour en discuter ou initier les démarches.

Alten s'engage à promouvoir la mobilité interne, notamment via la diffusion des informations sur les modalités de celle-ci ou de témoignages de salariés ayant effectué une mobilité.

Des actions de communication relatives à la mobilité interne seront menées avec notamment pour objectif de :

- développer l'employabilité des salariés qui est un enjeu de performance ;
- fidéliser les salariés.

Article IV. La commission des métiers et des compétences

La commission des métiers et des compétences poursuit l'objectif de donner une vision prospective en s'appuyant sur les orientations stratégiques de l'entreprise et une analyse des grandes tendances et évolutions du marché. Cette commission dédiée à la réflexion et aux échanges, constitue un levier privilégié ayant pour objet d'étudier les impacts de l'évolution des métiers et notamment de la transition écologique.

Elle a pour finalité d'identifier les évolutions possibles des métiers et des compétences ainsi que les actions nécessaires pour développer une employabilité qui soit en phase avec ces évolutions.

Cette commission se fixe ainsi pour objectif de pouvoir identifier les grandes tendances concernant :

- Les principales compétences dites « sensibles », liée à une diminution des besoins ;
- Les principales compétences « émergentes » et en développement, liées, le cas échéant, aux choix stratégiques faits par la société pour développer des nouveaux secteurs d'activité et de croissance.

A. L'identification et la préservation des compétences « sensibles »

Un des objectifs de la commission des métiers et des compétences est d'identifier les grandes tendances concernant les compétences nécessaires à la déclinaison de la stratégie, mais aussi les compétences qui, en raison de l'obsolescence de certains métiers au sein de la société pourraient être amenées à disparaître à terme, en raison notamment de l'évolution du contexte économique, d'évolution réglementaire ou technologique.

B. L'identification et l'acquisition des compétences « émergentes » et en développement

La société est par ailleurs amenée à définir des orientations stratégiques afin de se concentrer sur sa cible de clients et de prestations, l'amenant ainsi à développer de nouveaux métiers, et en conséquence de nouvelles compétences.

Deux voies permettent alors de se doter des ressources possédant ces nouvelles compétences :

- L'embauche ;
- L'adaptation des compétences internes, notamment par des efforts de formation.

C. Composition et fonctionnement de la commission des métiers et des compétences

La commission des métiers et des compétences est composée de représentants de la Direction et d'un ou deux membre(s) par organisation syndicale signataire du présent accord.

La Direction pourra inviter des représentants des Directions concernées pour présenter des sujets aux membres de la commission.

La commission des métiers et des compétences se réunira une fois par an, et pour la première année dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission, lors de cette première réunion, s'attachera à préciser les règles détaillées de son fonctionnement et déterminera les indicateurs pertinents de suivi.

Lors de la première réunion de la commission, les indicateurs suivants seront présentés, au titre de l'année N-1 :

- Nombre de VAE démarrées
- Nombre de bilans de compétences réalisés
- Nombre de salariés ayant réalisé une mobilité interne et géographique
- Nombre de seniors de plus de 45 ans (par catégorie professionnelle, sexe)

D'autres indicateurs pourront éventuellement être définis en concertation entre les membres de la commission des métiers et des compétences et la direction.

Chaque année une restitution sera faite en CSE des travaux réalisés en commission.

Article V. Le développement, la gestion des compétences et les dispositifs complémentaires pour renforcer l'employabilité

A. Le plan de développement des compétences / les orientations de la formation

Les orientations de la formation sont définies en adéquation avec la politique de l'entreprise et ses priorités.

ALTEN investit continuellement dans le développement des compétences de ses collaborateurs, notamment par la formation, afin de leur permettre d'être toujours plus performants sur leur métier.

Les services formations des différentes filières proposent des parcours de formations en fonction des besoins et des niveaux de carrières.

Il existe trois types de formations :

- Les formations liées au parcours d'intégration : ce sont des formations en e-learning qui permettent aux collaborateurs de se familiariser avec l'environnement ALTEN.
- Les formations nécessaires aux collaborateurs dans la réalisation de leur mission et dans leur montée en compétence : formations d'adaptation en fonction de l'évolution des métiers et nouvelles technologies, formations en lien avec des exigences projet...
- Les formations pour répondre à des besoins métiers ponctuels individuels ou collectifs.

B. E-learning en libre accès

Tout au long de sa carrière, le collaborateur a librement accès à de multiples formations en e-learning disponibles sur une plateforme digitale.

Ces e-learning portent sur différentes thématiques comme par exemple la bureautique, l'efficacité professionnelle, la gestion de projet... Bien souvent, la validation des acquis suite aux e-learning est matérialisée par des quiz.

Les e-learning sont également proposés sous forme de vidéos de type tutoriels, partages d'expériences, etc.

Ces modules permettent aux collaborateurs de développer leurs compétences en toute autonomie.

C. Les dispositifs spécifiques

(a) Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un dispositif qui permet de financer des actions de formation certifiantes ou diplômantes. Son utilisation relève de l'exercice d'un droit individuel dont bénéficie chaque collaborateur.

Le CPF est utilisable par toute personne active tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite.

L'activité salariée permet de créditer des heures sur le compte personnel de formation. Le montant acquis est utilisable même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Le montant du CPF acquis par le salarié est augmenté automatiquement chaque année selon les droits acquis au titre de l'année précédente, proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de cette année.

Pour une année complète de travail, le montant du compte CPF est augmenté de 500 €, dans la limite du plafond de 5 000 €.

Ce montant est de 800 € par année de travail avec un plafond de 8 000 € pour les actifs à temps plein reconnus travailleurs handicapés.

Dans le cas où les salariés n'auraient pas souhaité faire connaître leur statut de travailleur handicapé à leur employeur, ils ont toujours la possibilité de déclarer leur situation sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Le collaborateur qui souhaite utiliser son CPF pour suivre une formation dont la réalisation interviendrait tout ou partie sur son temps de travail, et dès lors que celle-ci est en lien avec les besoins de l'entreprise, peut en exprimer sa volonté auprès de la Direction des Ressources Humaines. Sa demande devra ensuite être validée par son responsable hiérarchique (Responsable Ingénieur/Responsable Commercial pour les consultants).

(b) La Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) permet aux collaborateurs de faire reconnaître leurs compétences et leur savoir-faire par le biais d'un diplôme ou d'une certification.

Pour préparer son diplôme, et si celui-ci est en adéquation avec les besoins opérationnels de l'entreprise, il pourra, sous réserve d'accord de la hiérarchie, être accordé au salarié jusqu'à 3 jours d'absence autorisée rémunérée.

Ce dispositif concerne tous les salariés justifiant d'un an d'expérience professionnelle continue.

Son utilisation relève de l'exercice d'un droit individuel dont bénéficie chaque collaborateur.

D. La politique de stage et d'alternance

La Direction d'Alten est soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance et aux stagiaires dans l'entreprise.

Pour ce faire, la Direction développe des partenariats avec des écoles et universités afin d'accueillir des étudiants.

Article VI. La gestion de carrière des seniors

ALTEN s'engage dans la mise en œuvre de dispositifs visant à favoriser l'emploi et le développement des compétences des salariés « seniors ».

Convaincue que les compétences de ces salariés peuvent être de vrais atouts pour l'entreprise, Alten s'engage à capitaliser leur expérience et à mettre en place les dispositifs suivants pour le bon déroulement de leur carrière.

A. Entretien de deuxième partie de carrière

Tout salarié de la société bénéficie, à sa demande, après son 45^{ème} anniversaire d'un entretien dit de « deuxième partie de carrière » destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi sur :

- Ses compétences ;
- Le maintien de son employabilité ;
- Ses souhaits et besoins en formation ;
- Les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation ;
- Sa situation et son évolution professionnelle ;
- L'aménagement des conditions d'emploi ;
- Des souhaits en matière de mobilité.

Cet entretien de 2nd partie de carrière a ainsi pour principal objet de permettre aux salariés concernés d'appréhender au mieux leur seconde partie de carrière.

Cet entretien sera réalisé par le responsable hiérarchique.

B. Gestion des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Afin de les sensibiliser à leur retraite, les salariés (à partir de l'âge de 57 ans), peuvent bénéficier d'une formation spécifique de préparation à la retraite dans le cadre du CPF.

La participation du salarié à cette formation n'implique aucun engagement de départ en retraite. Cette formation a pour objet un meilleur accompagnement sur un sujet complexe et dont le cadre légal est fréquemment révisité.

C. Assurance vieillesse du régime général dans le cadre d'un temps partiel

Afin de ne pas pénaliser l'exercice d'un temps partiel au regard des futurs droits ouverts par le régime d'assurance vieillesse, ALTEN SA s'engage, en cas de demande écrite du salarié, à maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse du régime général à la hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein du salarié.

La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette reste à la charge du salarié.

Toute demande formulée par un salarié vaut pour la durée de la période pendant laquelle il est à temps partiel.

D. Dispositif de retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet d'aménager la transition entre vie active et retraite. Elle consiste à passer à temps partiel pour le salarié, tout en percevant une partie de sa pension de retraite (de base et complémentaire). Le salarié continue à cotiser et à accumuler des droits et des trimestres, qui seront pris en compte au moment de la liquidation définitive de sa retraite.

Ce régime est ouvert à tout salarié à partir de 60 ans et pouvant justifier d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires. La durée totale de travail doit être comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

Ce dispositif peut être activé par tous les salariés remplissant les conditions d'éligibilité dès lors que le manager accepte expressément le passage à temps partiel. En cas de refus par le manager, un entretien devra être fait avec le salarié pour expliquer sa position.

E. Temps partiel facilité

Les demandes de passage à temps partiel des salariés de 55 ans et plus seront étudiées dans la mesure du possible, afin d'améliorer la qualité de vie au travail de cette catégorie de salariés.

Article VII. La gestion des carrières des représentants du personnel

La Direction et les délégués syndicaux ont signé le 16 mars 2022 un accord sur la valorisation des compétences acquises par les représentants du personnel.

Article VIII. Dispositions finales

A. Commission de suivi de l'accord

Un bilan de l'accord sera réalisé 3 mois avant l'échéance mentionnée à l'article VIII.B et présenté à la commission des métiers et des compétences.

Les parties signataires du présent accord conviennent que la commission des métiers et des compétences (mentionnée à l'article IV du présent accord) réalisera le suivi de l'application du présent accord.

B. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

C. Révision – Adhésion

i. Révision

Conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du Travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été signé.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ainsi qu'à toutes les Organisations Syndicales Représentatives, qu'elles soient signataires ou non, 3 mois avant la date anniversaire du présent accord. La demande de révision devra préciser les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

ii. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale représentative dans l'entreprise non-signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties signataires.

Cette adhésion fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités que le présent accord.

D. Dépôt et publicité

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords.

Les parties sont convenues de faire apparaître les dispositions du présent accord dans le cadre de sa publication, notamment sur la base de données nationales des accords collectifs. Les parties signataires se réservent toutefois la possibilité d'occulter certaines dispositions de l'accord, jugées sensibles, avant publication de ce dernier.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 alinéa 3 et suivants du code du travail.

Un exemplaire original dûment signé par les parties sera remis à chaque signataire ainsi qu'aux participants à la négociation, non signataires du présent accord.

Cet accord sera mis en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 20 MARS 2023

En 7 exemplaires originaux.

Pour la Direction,

Monsieur

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,