

ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Entre

d'une part, Madame Cécile ALLEMAN, Directrice générale de l'Association Les Capucins

et

d'autre part, Madame Evie LAHOUILLE, Déléguée syndicale de la section syndicale FO de l'Association Les Capucins.

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2242-20 et suivants du Code du travail relatifs à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

L'établissement, de statut associatif et relevant de la Convention Collective Nationale FEHAP du 31 octobre 1951, exerce ses missions dans un contexte marqué par :

- une évolution constante des besoins de santé et d'accompagnement des publics,
- une forte tension sur les métiers du soin et du médico-social,
- des contraintes réglementaires, financières et organisationnelles accrues,
- des enjeux majeurs d'attractivité, de fidélisation et de maintien dans l'emploi des professionnels.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent mettre en place une démarche structurée de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) visant à anticiper les évolutions des métiers et des compétences, à sécuriser les parcours professionnels et à soutenir la qualité de la prise en charge des usagers.

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir le cadre, les principes et les outils de la GEPP au sein de l'établissement, en cohérence avec :

- les valeurs associatives,
- les dispositions de la CCN FEHAP,
- les orientations stratégiques de l'association.

Il vise notamment à :

- anticiper les évolutions des emplois et compétences,
- accompagner les parcours professionnels,
- favoriser le développement des compétences,
- sécuriser les trajectoires professionnelles.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'établissement, relevant de la CCN FEHAP, quels que soient :

- leur contrat de travail (CDI, CDD, alternance),
- leur catégorie professionnelle (soignants, éducatifs, médico-techniques, administratifs, techniques, cadres).

ARTICLE 3 – DIAGNOSTICS DES EMPLOIS ET COMPETENCES

L'établissement réalise une BDESE et un bilan social transmis et présentés au Comité Social et Économique chaque année.

ARTICLE 4 – MESURES DEJA PRISES EN VUE D'ASSURER UNE GEPP

L'Association a préalablement mis en œuvre les mesures suivantes :

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Avenant à l'accord 35 heures pour la mise en place des 12 heures
- Principe d'égalité d'accès à l'emploi (offres non genrées et égalité de traitement dans le recrutement)
- Existence d'un parcours d'intégration (doublure et journée d'intégration) des nouveaux embauchés
- Accueil et gestion des stagiaires par l'Unité de Formation d'Enseignement et Recherche
- Accord avec possibilité de maintien des cotisations de retraite complémentaire lors d'une retraite progressive
- Organisation du travail : accords horaires variables, télétravail et semaine 4 jours ½ ou 9 jours sur 2 semaines
- Etablissement du plan de développement des compétences
- Accord forfait jours
- Démarche politique QVCT
- Existence d'un protocole de mobilité interne
- Mise en œuvre d'une politique handicap (sensibilisation, recrutement, maintien dans l'emploi, sous-traitance, formation)
- La prévention du risque TMS (référente et formation interne)
- La refonte du DUERP en 2025

Les parties reconnaissant la pertinence et l'efficacité de ces mesures, conviennent du maintien et de la poursuite de celles-ci et de l'ajout des mesures prévues par le présent accord.

ARTICLE 5 – OBJECTIFS ET ACTIONS PERMETTANT D'ETABLIR UNE GEPP

En vue de promouvoir une GEPP, il a été convenu des objectifs et des actions permettant de la maintenir ou de l'atteindre portant sur les trois domaines suivants :

- objectif 1 : Le partage des savoirs individuels au service du collectif
- objectif 2 : L'entretien professionnel
- objectif 3 : Management par la qualité et le droit d'expression des salariés

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs.

L'établissement s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont il dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés.

ARTICLE 5.1 – LE PARTAGE DES SAVOIRS INDIVIDUELS AU SERVICE DU COLLECTIF

Notre démarche GEPP veut encourager cette dynamique, il s'agit de s'appuyer sur les ressources internes, pour développer les compétences.

Objectif 1 : Encourager le partage des connaissances en s'appuyant sur les compétences « ressources ».

Action : Faciliter et encourager la transmission de savoir par les collaborateurs en interne, en fonction de leurs compétences propres acquises suite à une formation/DU.

Indicateur : Recensement des talents internes en lien avec l'activité.

ARTICLE 5.2 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Objectif 2 : L'entretien professionnel, réalisé conformément au Code du travail et à la CCN FEHAP, constitue un outil central de la GEPP.

Il permet d'aborder :

- les perspectives d'évolution professionnelle,
- les besoins en formation,
- les souhaits de mobilité ou de diversification des compétences.

Il convient que chaque professionnel soit informé lors de cet entretien, des dispositifs de formations qui existant :

- L'existence d'un plan de formation
- La mobilisation du CPF (Compte Personnel de Formation)
- Le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Le bilan de compétence
- La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

Action : Communiquer régulièrement auprès de la DCAM (réunion Direction et Encadrement) pour encourager à l'organisation des entretiens

Indicateur : Nombre d'entretiens réalisés.

ARTICLE 5.3 – LE MANAGEMENT PAR LA QUALITE

Afin d'accompagner le développement des collaborateurs et donner du sens au travail, la Direction entend renforcer l'autonomie et la responsabilisation de chacun, dans son périmètre d'action.

Article 5.3.1 - Le droit à l'erreur : souligner et s'appuyer sur ce qui fonctionne, soutenir les collaborateurs, les féliciter sur leurs succès, les encourager à progresser et les accompagner sur les difficultés rencontrées.

L'établissement analyse les FEI (Fiche d'Évènement Indésirables) et peut déclencher des mesures correctives en conséquence.

Objectif : Distinguer la notion d'erreur et la notion de faute, la première favorisant l'apprentissage et la seconde pouvant être associée à une sanction disciplinaire.

Action : Organiser des temps d'échanges pluridisciplinaires dédiés, notamment par le biais de CREX.

Indicateur : Nombre de CREX organisées.

Article 5.3.2 - Droit d'expression des professionnels : Il est rappelé que le droit d'expression des professionnels fait partie intégrante des dispositions légales et en matière de QVCT.

Les parties affirment que le droit d'expression des professionnels participe à l'amélioration de la QVCT.

Objectif : Permettre aux professionnels de s'exprimer et d'évaluer ses conditions de travail.

Action : Organiser un baromètre social via une enquête de satisfaction sur la période du présent accord. Les professionnels seront invités à répondre à des questions sur les thèmes de la QVCT. Le système garantit l'anonymat pour permettre à chacun de s'exprimer librement sur les freins rencontrés dans le cadre de l'organisation du travail, l'articulation vie pro/vie privée, des relations professionnelles etc.

Indicateurs : Restitution de l'enquête - Suivi d'un plan d'action

ARTICLE 6 – SUIVI DE L'ACCORD

Le rapport de suivi est transmis pour information au Comité Social et Economique.

ARTICLE 7 – DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans allant du 01/01/2026 au 31/12/2029.

ARTICLE 8 – REVISION

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord

ARTICLE 9 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord est remis au délégué syndical et au Comité Social et Economique.

Pour permettre sa diffusion auprès des salariés, un exemplaire du présent accord fait l'objet d'un affichage sur le système d'information interne.

Fait à ANGERS, le 24 décembre 2025.

La Directrice générale de l'Association Les Capucins
C. ALLEMAN

La Déléguée syndicale FO de l'Association Les Capucins
E. LAHOUILLE