

**ACCORD-CADRE DE GROUPE
GESTION DES EMPLOIS ET DES
PARCOURS PROFESSIONNELS ET DE LA
MIXITE DES METIERS
(GEPPMM)**

Accord du 24 juillet 2026 portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) dans le Groupe Saint-Gobain

Préambule	5
Chapitre I - Champ d'application	7
Chapitre II : Consultation du CSE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les politiques sociales	8
Article 2.1 : Objet de l'information et de la consultation du CSE	8
Article 2.2 : Processus de l'information et de la consultation du CSE	8
Article 2.3 : Contenu de l'information et de la consultation du CSE	9
Article 2.4 : Confidentialité et protection des intérêts de l'entreprise	10
Chapitre III - Gestion des emplois et parcours professionnels	11
Article 3.1 : Méthodologie de la démarche	11
Article 3.2 : Typologie et référentiels des métiers	12
Article 3.3 : Ergonomie des postes : prévention et maintien dans l'emploi	13
Article 3.4 : Accompagnement des situations d'inaptitude	13
Chapitre IV - Développer l'attractivité pour recruter de nouveaux talents et favoriser la mixité, la diversité et l'inclusion	14
Article 4.1 : Relations Ecoles	14
Article 4.2 : Recrutement	14
Article 4.3 : Centre de Formation d'Apprentissage	15
Article 4.4 : Intégration des nouveaux embauchés	15
Article 4.5 : Politique Handicap	16
Article 4.6: Programme d'engagement des salariés	16
Article 4.7 : Diversité, équité et inclusion : un levier stratégique pour la mixité des métiers et leur avenir ..	17
Article 4.8 : Conventions et accords divers	17
Chapitre V – Développer et renforcer les compétences	18
Article 5.1 : La formation professionnelle et le développement des compétences	18
Article 5.1.1 : Le plan de Développement des Compétences	19
Article 5.1.2 : La palette de formation : digitalisation et présentiel	19
Article 5.1.3 : Mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) dans le parcours professionnel	20
Article 5.2 : Entretiens périodiques : dispositifs permettant de reconnaître les compétences et d'accompagner les évolutions de carrière	21
Article 5.2.1 : Entretien annuel de performance	21

Article 5.2.2 : Entretiens de parcours professionnel et état des lieux récapitulatif.....	21
Article 5.2.3 : VAE	22
Article 5.2.4 : Bilan de Compétences.....	23
Article 5.3 : Promouvoir la Mobilité	23
Article 5.3.1 : Politique de parcours professionnels internes	23
Article 5.3.2 : Mobilité interne choisie au sein de la même entreprise	24
Article 5.3.3 : Mobilité interne choisie entre sociétés du Groupe	24
Article 5.3.4 : Processus de mise œuvre de la mobilité interne.....	25
Article 5.3.5 : Aides à la mobilité interne géographique	26
Article 5.3.6 : Formations	27
Article 5.3.7 : Mobilité externe au Groupe.....	27
Article 5.4 : Promouvoir l'Intergénérationnel	28
Article 5.4.1 : Diversité	28
Article 5.4.2 : Alternance	28
Article 5.4.3 : Tutorat et Mentoring	29
Article 5.4.4 : Valorisation de l'expertise des salariés expérimentés et transmission des compétences ...	29
Chapitre VI – Accompagner les dernières étapes de carrière professionnelle	30
Article 6.1 : Entretien de seconde partie de carrière (à partir de 45 ans).....	30
Article 6.2 : Formation seconde partie de carrière (à partir de 45 ans).....	31
Article 6.3 : Anticiper et préparer sa dernière partie de carrière avant la retraite.....	31
Article 6.3.1 : Entretien de fin de carrière (entre 58 et 60 ans)	32
Article 6.3.2 : Retraite Progressive	32
Article 6.3.2.1 : Conditions à remplir par le salarié	32
Article 6.3.2.2 : Procédure de demande de passage en retraite progressive et cotisations Retraite.....	32
Article 6.3.3 : Congé de Prérétraite	33
Article 6.3.4 : Utilisation du compte professionnel de prévention	33
Article 6.3.5 : Utilisation anticipée de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)	33
Article 6.3.5.1 : Utilisation anticipée de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)	33
Article 6.3.5.2 : Utilisation du CET	34
Article 6.3.5.3 : Majoration de la rémunération au titre du temps partiel	34
Article 6.3.5.4 : Non-cumul des dispositions conventionnelles	34
Article 6.3.6 : Retraites anticipées spécifiques.....	34
Chapitre VII – Entrée en vigueur et durée de l'accord	35
Article 7.1 : Durée du présent accord.....	35
Article 7.2 : Application dans le temps.....	35
Article 7.3 : Suivi de l'accord	35
Article 7.4 : Dépôt du présent accord	35
Article 7.5 : Date d'entrée en vigueur du présent accord	35

Article 7.6 : Publication du présent accord 36

ANNEXE 1 : Liste des sociétés consolidées françaises détenues à plus de 50% par le Groupe Saint-Gobain à fin juin 2026..... 37

ANNEXE 2 : Age légal de départ en retraite selon la réforme de 2023 40

ANNEXE 3 : Informations fournies au CSE relatives à la formation professionnelle et au développement ... 41

IMA
jean-michel andriot

DA
DA

SR
SR

CD
CD

EP
EP

 SAINT-GOBAIN

RB
RB

Préambule

Dans un environnement économique exigeant et dynamique nécessitant une recherche permanente de performance collective et individuelle, la transformation continue des métiers et des compétences et la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (GEPPMM) s'imposent comme un levier stratégique essentiel. Elles doivent aussi répondre aux besoins des salariés et permettre la consolidation du modèle social du Groupe Saint-Gobain.

Elles se traduisent par une démarche de gestion proactive des Ressources Humaines basée sur le management des compétences et construite avec les représentants des salariés.

Les enjeux sont multiples : promouvoir l'épanouissement professionnel des salariés, la reconnaissance de leurs qualifications, l'amélioration de leurs conditions de travail, leur accompagnement dans les grandes transformations engagées, leur engagement professionnel, leur motivation au travail, la performance collective du Groupe et le déploiement de sa raison d'être : « Making the World a Better Home ».

Plus précisément, la Raison d'Etre du Groupe Saint-Gobain fixe le cap d'un avenir commun, elle rassemble ses salariés (cet accord tend ainsi vers un monde plus juste et plus durable , plus ouvert et plus engageant), elle est un appel à agir (la démarche de cet accord valorise l'anticipation des besoins en compétences notamment) et, enfin, s'appuie sur des valeurs qui guident toutes les parties prenantes et qui sont au cœur de cet accord : écoute, dialogue, bienveillance, solidarité, confiance et respect des différences.

Le Groupe Saint-Gobain (ci-après "Le Groupe" ou "Saint-Gobain"), en lien avec les Organisations Syndicales Représentatives, s'engage à mettre en place des dispositifs innovants et adaptés pour accompagner chaque salarié dans son parcours professionnel. Et plus largement il s'agira de donner un cadre afin d'accompagner l'ensemble des salariés pour éviter la déqualification de certains emplois, sécuriser et renforcer le maintien dans l'emploi des salariés les plus fragiles.

Pour une gestion prévisionnelle efficace des emplois et des compétences, la formation professionnelle est un élément essentiel en vue d'anticiper les évolutions des métiers et permettre le développement professionnel, la reconnaissance des qualifications et des évolutions de carrière de tous les salariés.

La politique RH de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit ainsi conduire à l'adaptation de chaque salarié à l'évolution de son poste de travail, à l'amélioration de ses conditions de travail, au maintien de sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des techniques et des organisations, au développement de ses compétences et à son évolution de carrière.

De ce fait, la GEPPMM comporte :

- Une dimension collective, dont le but est d'intégrer les ressources humaines comme un levier stratégique à part entière et de maîtriser les évolutions prévisionnelles de l'emploi à moyen terme d'un point de vue qualitatif (compétences) et quantitatif (effectifs).
- Une dimension individuelle, dont le but est de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel grâce à différents moyens mis en œuvre dans cet accord.


Jean-michel andriot


sr


EP


DA


CD


RB

Dans cette optique, le présent accord poursuit les objectifs suivants :

- Bâtir la Gestion des emplois et des parcours professionnels sur la formation, le développement et le renforcement des compétences
- Renforcer l'attractivité du Groupe Saint-Gobain afin de recruter et conserver de nouveaux talents
- Favoriser la mixité et la diversité des emplois
- Etablir, en concertation avec les partenaires sociaux, la méthodologie de la démarche en termes de gestion des emplois et des parcours professionnels en vue d'une application dans les sociétés françaises du Groupe notamment via les informations consultations des CSE (politique sociale et orientations stratégiques) et les négociations obligatoires récurrentes
- Prévoir des mesures destinées à l'accompagnement pour le maintien en emploi des salariés, notamment les travailleurs handicapés, et des dernières étapes de la carrière professionnelle.

La présente négociation, menée au niveau du Groupe Saint-Gobain en France, s'inscrit dans les obligations de négociation triennale portant :

- d'une part, sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels visée à l'article L.2242-20 du code du travail,
- d'autre part, sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, prévue à l'article L. 2242-22 du même code.

Ainsi, elle donne un cadre tout en laissant la place et en incitant à des négociations locales dans chaque société du Groupe en France.

Ainsi, les parties au présent accord se sont réunies aux dates suivantes (4/12/2025, 10/02/2026, 10/03/2026, 14/04/2026, 20/05/2026 et 1/07/2026) et sont parvenues à la conclusion d'un accord de Groupe portant sur les thèmes de négociation précités.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans la continuité des actions régulièrement menées au sein du Groupe. Il se substitue à **l'Accord-Cadre GPEC du Groupe Saint-Gobain du 19 mars 2008**.

Les parties signataires s'engagent à une diffusion et un suivi efficace du présent accord dans les sociétés du Groupe.


jean-michel andriot


sr


EP


DA


CD


RB

Chapitre I - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit dès sa signature aux sociétés françaises contrôlées à plus de 50%, soit directement par la Compagnie de Saint-Gobain (Annexe 1), soit indirectement par toute société prise en compte par les Services de la Consolidation Sociale pour l'établissement des comptes consolidés du Groupe et ce quel que soit l'effectif.

Et continueront à s'appliquer tant que ces conditions seront vérifiées.

En cas d'acquisition d'une nouvelle société, ces mêmes dispositions seraient appliquées dans l'année d'entrée de ladite société dans le périmètre du Groupe.

Dans le cas où un accord de branche ou d'entreprise aurait le même objet que des stipulations du présent accord, il sera fait application de la clause conventionnelle la plus favorable au bénéficiaire.

Par ailleurs, pourront adhérer au présent accord, lors de sa conclusion ou postérieurement à celle-ci, les sociétés en joint-venture détenues à au moins 50% par la Compagnie de Saint-Gobain ou par l'une de ses filiales comprises dans le périmètre du présent accord, sous réserve que le représentant légal de ladite joint-venture décide d'adhérer au présent accord.

IMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Chapitre II : Consultation du CSE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les politiques sociales

Les stipulations du présent Chapitre ne sont applicables que dans les seules entreprises françaises du Groupe d'au moins 50 salariés dans lesquelles un Comité Social et Economique est mis en place.

Article 2.1 : Objet de l'information et de la consultation du CSE

Au sens du présent accord, la stratégie de l'entreprise s'entend du projet de développement de l'entreprise au regard de l'évolution de son environnement concurrentiel et de ses marchés, tel qu'il peut être envisagé à partir des données prévisionnelles disponibles, par exemple dans le plan à cinq ans.

L'information sur la stratégie recouvre les principaux axes de ce projet du point de vue économique, financier, technique, de l'évolution technologique validée et au regard des ressources humaines. A cet égard, sont également communiqués la structure des effectifs par filière métier, âge/ancienneté et par genre et les organigrammes associés.

Elle s'accompagne d'une analyse à caractère prospectif des évolutions quantitatives et qualitatives en matière d'emplois, de métiers, et de compétences liées, tournée vers l'anticipation des besoins et l'accompagnement des changements éventuels.

Chaque année, le Comité Social et Economique de l'entreprise ou, le cas échéant, le Comité Social et Economique Central de l'entreprise concernée, est informé et consulté sur les orientations stratégiques définies par la Direction comme une déclinaison de la stratégie du Groupe Saint-Gobain sur les sociétés et leurs établissements.

Cette consultation porte sur :

- la stratégie et ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages,
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

Au-delà des échanges avec les membres du Comité Social et Economique (CSE), l'objectif est aussi de faciliter l'anticipation des besoins de l'entreprise en matière d'emplois, de métiers et de qualifications, afin de donner aux salariés une meilleure visibilité sur ces besoins et de les aider ainsi plus efficacement dans l'élaboration et la conduite de leur parcours professionnel.

Article 2.2 : Processus de l'information et de la consultation du CSE

Pour faciliter les échanges avec le Comité Social et Economique et adapter, si nécessaire, les ressources humaines en termes d'emplois, de métiers et de compétences, la Direction de l'entreprise présente tous les ans au Comité Social et Economique les éléments d'information sur sa vision de la stratégie de l'entreprise.

Au cours de cette réunion, la Direction présente au Comité Social et Economique son analyse de la situation de l'entreprise au regard de ces éléments d'information.

Elle apporte, si besoin, ses explications sur les écarts éventuellement constatés entre les éléments d'information sur sa vision de la stratégie de l'entreprise tels qu'elle les a initialement présentés avec les conséquences sociales effectives (situation de l'emploi, des métiers, de la formation...).

Article 2.3 : Contenu de l'information et de la consultation du CSE

Le plan stratégique du Groupe est établi pour cinq ans et donne des objectifs globaux qui sont ensuite déclinés dans l'organisation par régions, pays, sociétés... Il est important d'expliciter les hypothèses et les leviers retenus pour contribuer aux objectifs globaux. Les éléments, par nature prospectifs, relatifs à la stratégie de l'entreprise portent par exemple-sur :

- les perspectives économiques et les objectifs de l'entreprise au regard de ces perspectives
- les prévisions de positionnement de l'entreprise sur ses marchés
- les grandes perspectives de l'évolution de la croissance interne et de la croissance externe de l'entreprise, et leurs répercussions sur l'emploi
- l'évolution envisageable des produits
- les grandes orientations prévisionnelles de développement
- les grandes orientations prévisionnelles d'investissements et les axes d'innovation
- s'il y a lieu, les grandes orientations prévisionnelles de la politique de recherche,

telles qu'elles peuvent être envisagées en fonction des données connues et disponibles à la date où elles sont établies. La date de l'information - consultation sera fixée en cohérence avec les dates de présentation de la stratégie du Groupe.

Au cours de cette même réunion, il est procédé à un examen spécifique des effets prévisibles de la stratégie de l'entreprise sur les emplois, ainsi que sur l'évolution des métiers et des compétences liées en utilisant si nécessaire des méthodologies d'analyse prospective des métiers et des qualifications.

Les éléments relatifs à ces effets prévisibles sont établis notamment à partir des informations régulièrement communiquées au CSE et stockés dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.

Parallèlement à sa consultation sur les orientations stratégiques, le CSE est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, les représentants du personnel sont informés de manière précise sur :

- La formation (le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, les périodes de reconversion)
- Les conditions de travail
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires

Ces informations viennent compléter celles dont le Comité est destinataire dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques, afin qu'il dispose d'une cartographie globale du sujet de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ce faisant, cet accord sécurise le traitement loyal des informations-consultations et l'articulation avec les négociations obligatoires.

IMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Article 2.4 : Confidentialité et protection des intérêts de l'entreprise

Dans un contexte fortement concurrentiel et en fonction des circonstances, certaines des informations susceptibles d'être communiquées au Comité Social et Economique en vue de son information et de sa consultation dans le cadre des dispositions du présent Chapitre II peuvent présenter un caractère confidentiel.

Si la Direction est tenue de communiquer au Comité Social et Economique les informations nécessaires pour permettre à cette instance de délibérer utilement, elle doit donc également prendre les précautions qui s'imposent pour que celles de ces informations qu'elle considérerait comme présentant un caractère confidentiel et qu'elle donnerait comme telles au Comité Social et Economique ne soient pas divulguées, sauf à risquer de compromettre gravement les intérêts ou la gestion de l'entreprise, ou encore sa crédibilité vis-à-vis de ses partenaires, de ses clients, de ses fournisseurs ou de tous autres tiers.

Il est rappelé, à cet égard, que les membres du Comité Social et Economique et les représentants syndicaux à cette instance sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la Direction de l'entreprise, et qu'ils s'interdisent par conséquent toute divulgation, sous quelque forme que ce soit, y compris vis-à-vis de leurs mandants.

IMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Chapitre III - Gestion des emplois et parcours professionnels

L'anticipation et la gestion des besoins en matière d'emploi, des métiers et de compétences afin de parvenir à la meilleure anticipation possible entre ces besoins et les ressources humaines de l'entreprise est l'essence même de la démarche de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPPMM) telle que négociée dans le cadre du présent accord ne peut se construire efficacement qu'en parfaite cohérence avec les orientations stratégiques pluriannuelles définies par le Groupe pour chacune des entités. Dans le cadre de son déploiement, la GEPPMM requiert de la part de la fonction RH une appropriation et une compréhension des enjeux stratégiques, économiques et sociaux du Groupe ainsi que l'action coordonnée de ses différents acteurs clés : la direction, la fonction RH, les managers, les Instances Représentatives du Personnel et salariés. Cet accord donne un cadre et renforce le dialogue social sur ces thématiques.

Il sera l'occasion d'un suivi notamment lors de la consultation du Comité Social et Economique (CSE) sur les orientations stratégiques des entreprises.

Article 3.1 : Méthodologie de la démarche

La gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels implique une analyse préalable, concrète et objective de la situation de l'emploi, des métiers et des compétences liées. Cette analyse sera partagée avec les Instances Représentatives du Personnel et examinée en CSE (ou CSEC), notamment dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques.

A cet égard, l'anticipation repose sur une analyse, part d'un constat, prend en compte des objectifs et détermine des actions pour les atteindre.

S'agissant plus particulièrement de l'évolution de l'emploi, elle doit être analysée à un double niveau :

- l'évolution constatée, liée à des éléments extrinsèques à l'entreprise, dont celle-ci doit tenir compte et/ou à des éléments intrinsèques, que l'entreprise doit maîtriser,
- l'évolution souhaitée, au regard de la situation actuelle et des besoins futurs.

S'il appartient aux entreprises d'établir leur propre méthodologie en ce domaine, en fonction de leurs spécificités, elles peuvent, en tant que de besoin, s'inspirer d'une démarche en quatre étapes successives :

- une analyse préalable de la situation des emplois, des métiers et des compétences, tant au niveau qualitatif qu'au niveau quantitatif,
- une traduction des conséquences de la stratégie de l'entreprise en termes de prévisions des besoins d'emploi, de métiers et de compétences liées,
- la confrontation de cette analyse avec les objectifs définis à partir de la stratégie de l'entreprise,
- la détermination et la mise en œuvre d'actions permettant d'amener la situation de l'existant au niveau des besoins.

Des réunions appelées communément « People Review » ou Commission Carrières ont lieu régulièrement afin de passer en revue les profils des salariés des différents services (Commerce, Production, Maintenance, etc...), d'étudier les prochaines étapes de leurs carrières en fonction de leurs souhaits (suite aux entretiens professionnels tout au long de leur carrière) et des besoins de l'entreprise. Une information sera accessible sur les postes à pourvoir par bassin d'emploi.

IMA
jean-michel andriot

SR
SR

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Article 3.2 : Typologie et référentiels des métiers

Pour favoriser l'anticipation, la préparation et l'accompagnement des évolutions de l'entreprise en termes d'emplois, de métiers et de compétences, l'information et la consultation du CSE sur les orientations de la formation professionnelle en fonction de l'évolution de l'emploi est l'occasion d'une analyse de l'existant et des besoins en termes de qualifications professionnelles, établie à partir d'indicateurs et de données pertinents et régulièrement tenus à jour dans chacune des sociétés du Groupe.

Cette analyse se fait au travers de l'utilisation d'une typologie et d'un référentiel des métiers et des compétences-clés de l'entreprise existants et de leur évolution prévisible.

Cette typologie et ce référentiel ont notamment pour objet de définir et d'identifier, sur les plans quantitatif et qualitatif, en y associant les compétences-clés requises, les différents types de métiers, comme par exemple :

- les métiers stables dont les besoins en compétences n'évoluent pas, que l'entreprise doit maintenir et dont elle doit assurer la pérennité vis-à-vis de ses produits, de ses clients, notamment par la transmission de l'expérience et des savoir-faire entre les générations de salariés pour ceux de ces métiers qui requièrent une forte expertise.
- les métiers en croissance, nécessitant, le cas échéant, la mise en œuvre d'actions d'adaptation ou d'actions favorisant une évolution de la qualification des salariés concernés, car ces compétences à maîtriser sont stratégiques.
- les métiers émergents apparaissant notamment sous l'effet des transformations technologiques se caractérisent par un périmètre et des compétences clés encore en cours de définition à ce jour. Ils constituent des enjeux stratégiques pour l'entreprise, notamment dans l'identification des compétences critiques, de formation et de développement des parcours professionnels des salariés concernés.
- les métiers fragilisés nécessitant une évolution qualitative des compétences pour s'adapter aux besoins de la société.
- les métiers menacés, susceptibles d'être affectés à terme au niveau qualitatif en termes de compétences, soit au niveau quantitatif au regard des évolutions technologiques, de métier ou en considération de leur localisation géographique.
- les métiers en tension, nécessitant des compétences rares ou spécifiques, et correspondant donc à des postes qu'il peut être difficile de pourvoir, en raison notamment d'une offre de main d'œuvre réduite sur le marché de l'emploi, et/ou de la nécessité de mettre en place une longue période d'apprentissage.

Ainsi dans les sociétés, les référentiels de métiers et compétences et les fiches de poste pourront être révisées si nécessaire en fonction de ladite stratégie, ainsi que les parcours type et la cartographie des passerelles entre les métiers.

La typologie et le référentiel des métiers peuvent également avoir pour intérêt de faire ressortir les métiers qui sont plus particulièrement adaptés au recrutement de jeunes en contrat de formation en alternance, et, notamment, en contrat d'apprentissage. Ainsi cette typologie est établie au regard de la pyramide des âges-anciennetés par métier, en prenant en compte le parcours des salariés et les évolutions technologiques.

Chaque entreprise concernée veille à ce que la mise en œuvre, à son niveau, de cette typologie et de ce référentiel soit en concordance avec les éléments de même nature pouvant exister au niveau de la branche professionnelle dont elle relève. Cette analyse sera partagée de manière concertée avec les Instances Représentatives du Personnel.

IMA
jean-michel andriot

SR
SR

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Article 3.3 : Ergonomie des postes : prévention et maintien dans l'emploi

La prévention et le maintien dans l'emploi reposent sur une approche globale visant à réduire les risques liés à la santé physique et mentale et aux conditions de travail. L'ergonomie constitue un levier essentiel pour adapter l'environnement professionnel aux contraintes physiques et cognitives des salariés, en limitant les gestes répétitifs, les postures contraignantes et en améliorant le confort. Les visites régulières de la Médecine du Travail, des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du CSE, et les salariés eux-mêmes peuvent permettre d'identifier les situations à risque et de mettre en place des mesures adaptées, contribuant à réduire l'absentéisme et à assurer la continuité de l'activité. La dimension ergonomique doit faire partie intégrante des projets d'investissement.

En cas de difficultés, des aménagements doivent être recherchés et proposés : équipements adaptés, horaires ajustés, tâches modifiées ou aides techniques. Le télétravail, lorsqu'il est possible, offre également une solution pour réduire les déplacements et accroître la flexibilité. A l'initiative de la médecine du travail et sur remontées des représentants du personnel ou des managers, il est possible d'avoir recours aux organismes compétents pour aider à l'adaptation au poste.

Les parties s'engagent à mettre les moyens en œuvre pour permettre le maintien au poste et à anticiper les contraintes physiques, notamment pour les salariés de plus de 45 ans. Une attention particulière sera portée à l'ergonomie lors des projets de modification ou d'investissement. Des études ergonomiques seront menées avec la Médecine du Travail et les représentants du personnel. Si le maintien dans le poste initial est impossible, des solutions de reclassement seront recherchées.

Article 3.4 : Accompagnement des situations d'inaptitude

La Médecine du Travail peut être amenée à formuler des avis d'inaptitude au poste de travail. C'est pourquoi les parties souhaitent mobiliser les moyens adaptés pour que les salariés déclarés inaptes à leur poste puissent, dans toute la mesure du possible, se voir proposer les opportunités d'un maintien dans l'emploi.

Ainsi, lorsqu'une entreprise a connaissance d'une inaptitude constatée par la Médecine du Travail, elle doit déployer les moyens nécessaires pour parvenir prioritairement au maintien du salarié dans l'emploi en tenant compte des préconisations du médecin du travail. Il sera fait appel si nécessaire au dispositif PREVIA pour prévenir la désinsertion professionnelle. Le salarié pourra, à sa demande, être accompagné dans ses démarches et ses entretiens par un représentant du personnel.

Afin d'anticiper et détecter les situations de désinsertion professionnelle, il pourra notamment être fait appel à la Cellule Veille Santé (ou CVS) : il s'agit d'une instance pluridisciplinaire (RH, assistantes sociales, directeurs de sites, médecins, RHS, CSSCT, etc.) interne dédiée aux entités du Groupe, ayant pour objectif de prévenir la désinsertion professionnelle. Ses membres collaborent dans le respect du secret professionnel et/ou médical de chacun et se réunissent à fréquence régulière (selon la taille du site et les besoins). Ses objectifs sont d'identifier les situations individuelles présentant un risque de désinsertion professionnelle et d'anticiper leur évolution possible en mettant en place des actions de Prévention.

La CVS permet aussi de faciliter l'accès aux droits et de mobiliser les dispositifs de droit commun et/ou internes à Saint-Gobain.

IMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Chapitre IV - Développer l'attractivité pour recruter de nouveaux talents et favoriser la mixité, la diversité et l'inclusion

La Marque Employeur de Saint-Gobain vise à valoriser l'identité du Groupe, ses métiers, ses valeurs et ses engagements, afin d'attirer, recruter et fidéliser les talents sur l'ensemble du territoire. Elle contribue à rendre lisible et attractive la proposition employeur de Saint-Gobain, en mettant en avant la diversité des parcours, des opportunités professionnelles et des environnements de travail au sein du Groupe. La Marque Employeur constitue également un levier clé de promotion de la politique diversité et inclusion, en favorisant l'égalité des chances, la mixité, l'insertion des jeunes et l'accès à l'emploi pour tous. En interne, elle participe au renforcement du sentiment d'appartenance et à la fidélisation des salariés, en donnant du sens aux engagements du Groupe et en valorisant les parcours et les expertises.

Article 4.1 : Relations Ecoles

Les relations écoles constituent un axe stratégique de la politique de gestion des compétences et des emplois de Saint-Gobain. Les relations écoles couvrent un spectre large d'établissements, allant des écoles techniques aux écoles d'ingénieur et de commerce. Cette complémentarité est un levier clé pour attirer des profils aux parcours variés et répondre à l'ensemble de nos enjeux de recrutement.

Chaque année, le Groupe recrute de nouveaux salariés, dont de nombreux alternants et stagiaires sur l'ensemble de ses métiers et de ses implantations en France, au sein de ses grandes activités de leader mondial de la construction durable. Afin d'assurer cette attractivité auprès des jeunes talents, Saint-Gobain, grâce à son maillage territorial, développe une présence active et pérenne auprès des établissements d'enseignement, à travers la participation à des forums et actions écoles, l'organisation ou le soutien d'événements fédérateurs, notamment sportifs, ainsi que par l'obtention et la valorisation de labels de référence tels que Happy Trainees. Dans ces différentes actions, le Groupe s'attachera à avoir une représentation mixte auprès des écoles.

Ces actions contribuent à renforcer la visibilité du Groupe, à faire connaître ses métiers et à susciter des vocations durables. Ainsi, chaque salarié, quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle, est encouragé à promouvoir son métier lors des Journées Portes Ouvertes organisées par son site, ainsi qu'à l'occasion de visites destinées aux enseignants et aux apprenants de son territoire.

Article 4.2 : Recrutement

Le recrutement chez Saint-Gobain constitue un levier stratégique pour accompagner le développement du Groupe. Il s'inscrit dans la continuité de la Marque Employeur, en valorisant ses métiers, ses valeurs et ses engagements, et en garantissant une expérience candidat positive et inclusive, favorisant ainsi le recrutement de personnes en situation de handicap.

Saint-Gobain mène une politique de recrutement responsable, favorisant l'égalité des chances, la mixité et la diversité. Cette politique vise à attirer des talents issus de parcours variés sur l'ensemble du territoire, à promouvoir l'insertion des jeunes et l'accès à l'emploi pour tous, tout en garantissant des processus transparents, respectueux et non discriminatoires.

Pour répondre aux évolutions des attentes des candidats et au marché de l'emploi, Saint-Gobain est organisé avec des équipes de recrutement renforcées au plus près des besoins opérationnels, ce qui permet de cibler les profils rares et stratégiques.

Saint-Gobain mobilise différents types de contrats pour répondre à ses besoins :

- CDI, forme privilégiée pour la majorité des emplois ;
- CDD et intérim, pour des besoins ponctuels (remplacement, accroissement temporaire d'activité, projets spécifiques) ;
- Alternance et stages, leviers essentiels pour préparer l'intégration des jeunes talents et favoriser la transmission des savoirs ;
- VIE, pour soutenir l'ouverture internationale et la mobilité des jeunes diplômés.

Enfin, Saint-Gobain professionnalise ses acteurs du recrutement à travers des formations dédiées (cadre légal, techniques d'entretien, posture inclusive) et une culture du recrutement responsable, fondée sur la sensibilisation continue à la diversité, à la non-discrimination.

Article 4.3 : Centre de Formation d'Apprentissage

Le CFA Génération Saint-Gobain est un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) créé par le Groupe Saint-Gobain en 2020. Il propose aujourd'hui des formations du niveau Bac+3 au Bac+5 dans les domaines du commerce, du marketing et du management. Les formations sont certifiées et reconnues par l'État. L'ambition du CFA est de former les jeunes talents, répondre aux besoins en recrutement, développer les compétences de nos apprentis.

Le CFA permet de répondre à l'enjeu de l'emploi des jeunes et contribue à la politique RH du Groupe.

Article 4.4 : Intégration des nouveaux embauchés

L'embauche constitue une étape clé dans la vie d'un salarié, qu'il s'agisse de sa première embauche ou que celle-ci fasse suite à une ou plusieurs autres expériences professionnelles. Ainsi, la réussite de l'engagement du Groupe en termes de recrutement suppose un accompagnement renforcé des nouveaux embauchés dans le cadre de leur prise de poste. Il s'agit là d'un élément clé dans la rétention et l'engagement des salariés.

Un environnement accueillant est un prérequis indispensable à une bonne intégration du salarié au sein de son cadre de travail. Cela permet au nouvel arrivant de se sentir soutenu pour développer ses compétences, de faciliter son adaptation au poste de travail, ainsi que son intégration au sein des équipes de travail. Pour ce faire, le Groupe met à la disposition de ses nouveaux salariés, le matériel, les outils et toutes les informations nécessaires à un bon accueil. Chaque nouvel embauché bénéficie d'un parcours structuré qui lui permet de s'approprier les valeurs, les engagements et les métiers du Groupe.

Afin de garantir une prise de poste efficace, le Groupe met en place des dispositifs de formation adaptés :

- module dédié à la sécurité,
- modules dédiés à la conformité, la diversité et à l'inclusion, etc.
- présentation des outils et processus internes dont le dialogue social ;
- etc.

Ces actions sont complétées par un accompagnement personnalisé, incluant des points réguliers avec le manager et, le cas échéant, la désignation d'un référent ou mentor. Ainsi, le manager est-il garant de l'intégration, la responsabilisation et l'engagement d'un nouveau salarié à son arrivée dans l'équipe. Il doit permettre au nouveau salarié de trouver sa place et d'évoluer en confiance dans un esprit de coopération, de responsabilisation et de bien-être au travail.

Article 4.5 : Politique Handicap

L'accompagnement des salariés en situation de handicap est un sujet essentiel pour l'attractivité du Groupe Saint-Gobain.

Les parties affirment leur volonté de favoriser le maintien dans l'emploi, au sein de la société, des salariés concernés par une situation de handicap ou susceptibles de l'être, et de faciliter la prise en considération, le plus en amont possible, des éventuelles contraintes rencontrées par les personnes concernées dans leur environnement professionnel.

La grande majorité des handicaps sont invisibles. Pour autant, les conséquences d'un handicap invisible au travail ou dans la vie personnelle peuvent être multiples et toutes aussi importantes et variées que celles des handicaps visibles. Pour que la prise en compte des contraintes liées à ce type de handicap puisse être mieux appréhendées, les parties souhaitent faciliter la démarche des salariés concernés par un processus d'auto déclaration.

Le Groupe Saint-Gobain a pris la décision de créer un réseau interne Ambition Handicap avec des Référents Handicap. Ce réseau est animé au niveau national et régional. Les Référents Handicap ont un triple rôle dont celui d'informer et d'accompagner les salariés. Ils facilitent notamment le processus d'auto déclaration.

Ce processus vise exclusivement à aménager un cadre pour permettre aux salariés concernés de s'inscrire dans une démarche volontaire de prise en compte de leur handicap et d'identification des mesures ou des aménagements de nature à faciliter l'exercice de leur activité professionnelle et de leur évolution de carrière. Le salarié qui souhaite s'engager dans cette démarche est assuré de la plus stricte confidentialité qui entoure cette auto déclaration et Saint-Gobain s'engage à mieux soutenir et accompagner le salarié concerné.

À la suite de la demande du salarié concerné, le service de Santé au Travail, étudie avec lui les contraintes liées à son poste de travail, et éventuellement à son handicap. Il est procédé ainsi à l'examen des aménagements nécessaires prenant en compte les préconisations éventuelles des services de Santé au travail ou du Médecin du travail.

Afin d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap, la Direction entend poursuivre le développement de relations avec les entreprises du secteur protégé et adapté (ESAT : Entreprises ou Services d'Aide par le Travail) et les sociétés de travail temporaire, notamment par des actions de sous-traitance et de prestations de service.

Dans le but d'aider dans leur vie quotidienne les salariés ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), le Groupe encourage ses entreprises à offrir des solutions pour les salariés concernés.

Article 4.6: Programme d'engagement des salariés

Saint-Gobain a mis en place un programme d'engagement des salariés nommé « Agir durablement » pensé autour de plusieurs piliers que sont l'engagement pour l'environnement, l'engagement pour la solidarité et l'engagement pour la diversité, l'équité et l'inclusion.

Ce programme d'engagement sociétal et environnemental s'adresse à tous les salariés de Saint-Gobain en France.

Le pilier « Engagés pour la Solidarité » permet ainsi de proposer le Mécénat de Compétence qui enrichit non seulement la politique RSE et la marque Employeur, mais qui permet d'offrir aux salariés l'opportunité de s'engager sur le temps de travail et de se confronter à une certaine réalité sociale différente de celle dans laquelle ils exercent.

Le Groupe Saint-Gobain incite au déploiement du mécénat de compétences pour les salariés qui souhaitent s'engager dans des associations œuvrant pour la rénovation énergétique des logements et/ou la diversité et l'inclusion.

Concrètement, le mécénat de compétences permet à tout salarié d'accomplir une mission au profit d'une association ou organisme d'intérêt général sur son temps de travail, dans les conditions définies par le Groupe.

Le mécénat de compétences pratiqué dans le Groupe s'inscrit dans le respect des dispositions de l'article L. 8241-3 du code du travail en sa rédaction au jour de la conclusion du présent accord.

Article 4.7 : Diversité, équité et inclusion : un levier stratégique pour la mixité des métiers et leur avenir

Les parties au présent accord souhaitent tout d'abord rappeler l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail, tant au stade du recrutement que de l'évolution de carrière ou de la fin de carrière. Le Groupe Saint-Gobain se montre à cet égard particulièrement vigilant au respect du principe de non-discrimination au sein des entités qui le composent.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers (GEPPMM) s'inscrit dans une démarche inclusive visant à promouvoir la diversité sous toutes ses formes - origines, genres, cultures, générations - et à garantir l'équité dans l'accès aux opportunités professionnelles. Cette approche favorise un environnement de travail ouvert, respectueux et innovant, où chaque salarié peut s'épanouir.

La mixité des métiers constitue un axe majeur de cette politique. Cette mixité implique de renforcer positivement la présence des femmes, notamment dans les secteurs historiquement masculins, mais aussi de valoriser leurs compétences, leurs programmes de développement, leurs promotions et donc leurs parcours. De même, les salariés expérimentés bénéficieront de programmes de valorisation de leurs parcours professionnels.

Pour atteindre cet objectif, le Groupe s'engage à mettre en place des actions concrètes telles que la sensibilisation des managers à la diversité, la promotion des filières techniques auprès des jeunes femmes, et l'adaptation des conditions et des rythmes de travail pour garantir l'égalité des chances. En favorisant la diversité et la mixité des métiers, Saint-Gobain contribue à enrichir ses équipes, à stimuler l'innovation et à renforcer son attractivité, tout en affirmant ses valeurs de respect, solidarité et inclusion. Le Groupe mène régulièrement des campagnes d'informations sur les violences sexuelles et agissements sexistes en complément du guide « agir contre le sexisme ». Il travaille sur la mise en place de dispositifs d'aide aux victimes de violences conjugales.

Article 4.8 : Conventions et accords divers

Le Groupe a signé d'autres chartes à ce jour, à savoir la charte relative à l'Engagement citoyen, la charte relative à la politique Réserve militaire, et la charte relative à la Parentalité. Le Groupe a également signé l'accord Qualité de Vie au Travail.

IMA
jean-michel andriot

SR
SR

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Chapitre V – Développer et renforcer les compétences

Ce chapitre doit faire le lien avec le préambule et les chapitres I à III. Pour ce faire, le Plan de Développement des Compétences (PDC depuis le 1er janvier 2019) est intégré au dialogue social (information-consultation, négociation, etc...). Les principales composantes de ce PDC sont par exemple :

- les formations obligatoires (ex. : sécurité, hygiène),
- les formations professionnelles (techniques, métiers),
- les bilans de compétences,
- les validations des acquis de l'expérience (VAE),
- les périodes de professionnalisation.

Les mutations et le développement des techniques de production et de distribution des biens et des services nécessitent que l'entreprise définisse les compétences nécessaires pour assurer sa compétitivité et mette en place les moyens permettant de les développer et de les préserver.

Cet objectif passe, en particulier, par l'adaptation permanente des salariés à l'évolution de leur emploi, des technologies, dont l'Intelligence Artificielle (IA) et des organisations, et, le cas échéant, par le développement des compétences. Cela nécessite que les évolutions des emplois soient clairement identifiées et partagées, comme explicité aux chapitres II et III du présent accord afin que les parcours individuels puissent s'inscrire dans une perspective globale de l'entreprise.

Ainsi les sujets de formation, de développement des compétences et de parcours individuel doivent s'inscrire dans le dialogue social notamment avec le CSE ou lorsqu'elles existent, au sein de ses commissions emploi-formation du CSE, à travers le suivi des indicateurs prévus par la réglementation, listés en annexe au présent accord.

Article 5.1 : La formation professionnelle et le développement des compétences

La formation professionnelle constitue l'outil essentiel de la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels.

Les parties signataires du présent accord soulignent que la construction des parcours professionnels individuels en adéquation avec les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise constituent un axe primordial de la politique de formation.

Le programme de formation à court et moyen terme ainsi que sa réalisation fait l'objet comme évoqué précédemment des consultations du CSE (Politique Sociale, Orientations Stratégiques...) et des négociations périodiques avec les organisations syndicales représentatives (NAO, QVT et égalité, GEPPMM). Ainsi le dialogue social permet de vérifier :

- la pertinence des formations réalisées ou proposées au regard des besoins de l'entreprise et des salariés en lien avec les transformations en cours ou anticipées,
- l'égalité dans l'accès à la formation (entre les catégories de salariés, les hommes et les femmes, selon les métiers et les niveaux de classification, selon l'âge...),
- l'équilibre entre les formations obligatoires et non obligatoires,
- la qualité et l'efficacité des formations,
- le bénéfice de la formation pour les salariés (promotion, reconnaissance des qualifications, mobilité, rémunération...).


JMA
jean-michel andriot


SR
SR


EP
EP


DA
DA


CD
CD


RB
RB


SAINT-GOBAIN

Pour ce faire, l'entreprise fournit au CSE les informations suivantes listées de manière non exhaustive :

- les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise,
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation,
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs,
- les informations sur la mise en œuvre des périodes de reconversion.

Dans chaque entreprise d'au moins 50 salariés, les informations relatives à la formation professionnelle figurent dans la Base de Données Economique, Sociale et Environnementale (BDESE) prévue à l'article L2312-36 du code du travail, rappelées dans l'annexe 3 du présent accord.

La mise en œuvre des dispositions ci-après tient compte des pratiques et des différents outils qui existeraient déjà dans les entreprises, notamment en matière d'aide aux salariés pour définir et élaborer leur parcours professionnel, en fonction des besoins, des spécificités et des moyens et ressources propres à chaque entreprise, et dans toute la mesure du possible des souhaits des salariés.

Article 5.1.1 : Le plan de Développement des Compétences

Le plan de développement des compétences constitue un élément clé de la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels.

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, la mise en œuvre des principes précédemment mentionnés s'effectue, en fonction des besoins propres, de la taille, des spécificités et des ressources et moyens de l'entreprise, notamment, par :

- des actions de formation pour assurer l'adaptation au poste de travail,
- des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi,
- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences,

qui seraient rendues nécessaires par les besoins existants ou à venir en termes d'emplois, de mixité des métiers, de compétences, de technologies dont l'Intelligence Artificielle (IA), de méthodes de travail et d'organisation de l'entreprise, telles qu'elles sont définies et conduites par elle dans le cadre du plan de développement des compétences.

Ce plan est présenté au CSE (ou CSEC) lors de l'information-consultation sur la stratégie de l'entreprise. Il est également partagé à l'ensemble des salariés afin d'améliorer la compréhension par tous des orientations futures des postes et la projection dans un parcours professionnel dans le collectif de travail.

S'agissant des outils d'aide à la définition et à l'élaboration des parcours professionnels, sans reprendre intégralement la liste exhaustive de ceux prévus par la réglementation en vigueur ou existant dans les entreprises, les signataires du présent accord entendent affirmer l'importance qu'ils attachent à l'utilisation, et au renforcement des dispositifs faisant l'objet des articles ci-après.

Article 5.1.2 : La palette de formation : digitalisation et présentiel

Le Groupe réaffirme sa volonté de devenir une entreprise apprenante, où le développement des compétences, la transmission des savoirs et l'innovation collective sont au cœur de sa culture.

Pour soutenir le développement des compétences et favoriser cet apprentissage continu, le Groupe met à disposition de ses salariés une offre de formation diversifiée, combinant présentiel et digital, afin de répondre

aux besoins individuels et collectifs. Chaque entreprise doit s'assurer que le salarié ait la capacité et les moyens d'utiliser les outils nécessaires pour suivre les formations digitales.

Des formations en mode présentiel :

- sessions en salle animées par des experts internes ou externes, pour approfondir des compétences techniques, managériales ou transversales,
- ateliers participatifs favorisant l'échange de pratiques et l'intelligence collective.

Des formations digitales :

- plateformes e-learning accessibles à tout moment, proposant des modules variés (techniques, soft skills, management, digital, ...)
- micro-learning : contenus courts et ciblés pour un apprentissage rapide et flexible.

Des dispositifs de formation innovants renforçant l'engagement des salariés :

- Classe inversée : préparation en autonomie suivie d'ateliers pratiques,
- Gamification : quiz, challenges et parcours ludiques pour rendre la formation plus engageante,
- Communautés de pratique : espaces collaboratifs pour partager savoirs et expériences.

Un accompagnement personnalisé :

- Intégration des dispositifs légaux (CPF, VAE, Pro-A) dans les parcours professionnels.
- Conseils et orientation via les entretiens professionnels et le bilan à 8 ans.

Formation et apprentissage en poste de travail avec du tutorat, un doublon, Vis ma Vie, etc...

Article 5.1.3 : Mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) dans le parcours professionnel

Afin de renforcer l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leurs compétences, le Groupe encourage la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) pour suivre des formations certifiantes pertinentes, en lien avec les objectifs suivants :

- **Développement professionnel** : acquérir de nouvelles compétences facilitant la mobilité fonctionnelle ou géographique interne ou externe, l'évolution vers un métier adjacent, ou la promotion interne ;
- **Évolution de carrière** : préparer un changement de fonction, un passage à un poste à responsabilités ou un projet professionnel individuel ;
- **Consolidation des acquis** : renforcer les compétences clés du poste actuel, notamment via des certifications ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'employeur prendra en charge la participation financière demandée au salarié (reste à charge) pour la mobilisation du CPF. Il prendra également en charge la rémunération du salarié si cette formation a lieu en dehors du temps de travail dès lors qu'elle répond à un besoin de l'entreprise validé par l'employeur.

La mobilisation du CPF ne doit pas se substituer aux obligations de formation de l'employeur.

Le recours au CPF se fait selon les modalités réglementaires, à l'initiative du salarié, et sera suivi par les IRP dans le cadre des CSE.

Article 5.2 : Entretiens périodiques : dispositifs permettant de reconnaître les compétences et d'accompagner les évolutions de carrière

Article 5.2.1 : Entretien annuel de performance

Dans un contexte où les compétences évoluent rapidement et où les parcours professionnels se diversifient, les entretiens annuels de performance constituent un outil stratégique pour reconnaître les acquis des salariés et anticiper leurs besoins en développement. Ils permettent non seulement d'évaluer les compétences actuelles, mais aussi d'accompagner les changements de carrière en identifiant les aspirations individuelles et les opportunités offertes par l'entreprise.

En plaçant le salarié au cœur de son projet professionnel, l'entretien annuel devient un levier essentiel pour concilier performance collective et épanouissement individuel. Tout salarié en CDI bénéficie d'un entretien annuel avec son manager.

Article 5.2.2 : Entretiens de parcours professionnel et état des lieux récapitulatif

L'entretien de parcours professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation ou de performances mis en œuvre dans l'entreprise, a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise ou le Groupe ou en dehors de celui-ci, tout en prenant en compte les besoins de l'entreprise.

Il s'inscrit ainsi dans une démarche visant à ce que le salarié soit acteur de son évolution professionnelle.

Ainsi celui-ci doit avoir connaissance des besoins de l'entreprise, pour une meilleure compréhension de l'organisation, des parcours professionnels, des passerelles, des qualifications, des rémunérations et des conditions de travail. Cela permettra une meilleure construction de son projet professionnel.

L'entretien de parcours professionnel, réalisé avec le manager, a lieu dans la première année qui suit l'embauche, puis tous les quatre ans lorsque le salarié reste dans l'entreprise.

L'entretien de parcours professionnel aborde les points suivants :

- les compétences du salarié et qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations exposées dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation du salarié et son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise,
- ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel,
- ses souhaits d'évolution professionnelle (par exemple reconversion interne ou externe, projet de transition professionnelle, bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience),
- l'activation de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

IMA
jean-michel andriot

SR
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Cet entretien de parcours professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité et d'adoption ou, le cas échéant, à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance,
- d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction de la durée du travail suite à un congé maternité/paternité
- d'un congé de proche aidant,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale
- d'un mandat syndical

Tous les huit ans, à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus dans l'article 5.2 et d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation,
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle en plus de l'augmentation annuelle obligatoire.

Si un de ces trois critères n'a pas été rempli dans les huit dernières années, l'employeur examinera la situation du salarié avec attention.

Article 5.2.3 : VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (inscrite au Répertoire National des certifications professionnelles).

Diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) figurant sur la liste établie par la Commission Paritaire de l'Emploi de la Branche professionnelle de laquelle relève l'entreprise sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue) selon d'autres modalités que l'examen.

Tout salarié, quel que soit son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Afin de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée à son parcours, son expérience et son projet, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et Transitions Pro (Association de Transition Professionnelle) peuvent accompagner le candidat et lui proposer une aide adaptée à la préparation de la VAE.

Un service public national sous forme de plateforme numérique est également créé. Il concentre l'information pour l'utilisateur et organise les différentes étapes du parcours de la VAE. A la demande du salarié, le service des Ressources Humaines pourra l'assister dans ses démarches et adapter son emploi du temps pour favoriser la réalisation de la VAE.

Les dépenses de frais de dossier, et de déplacement, qui seraient liées à la VAE seront pris en charge après validation du service des Ressources Humaines.

Article 5.2.4 : Bilan de Compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il sert à faire le point sur sa situation professionnelle : ses compétences acquises au cours de ses emplois et de son parcours professionnel. Il donne aussi une vision des potentielles évolutions et formations auxquelles le salarié peut prétendre.

Le bilan de compétences fait état de ses compétences et de ses envies professionnelles.

Tout salarié peut demander à bénéficier, une fois tous les cinq ans, d'un bilan de compétences à la charge de l'employeur si le projet du salarié s'inscrit dans le cadre du Plan de Développement des compétences. Ce bilan est mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle afin de l'aider, s'il le souhaite, à définir et à élaborer un projet professionnel, ou d'envisager, le cas échéant, une nouvelle orientation professionnelle au sein de la société ou à l'extérieur de celle-ci.

Article 5.3 : Promouvoir la Mobilité

Tout au long du parcours professionnel de chaque salarié, le développement de la mobilité doit contribuer tout à la fois à l'adaptation de l'emploi, à l'évolution des métiers et aux aspirations personnelles des salariés, en vue de développer et de valoriser leurs compétences.

Une gestion dynamique des emplois et des compétences repose donc aussi sur des mesures en vue de favoriser la mobilité interne pour les salariés qui font un choix personnel d'évolution de carrière au sein de l'entreprise ou du Groupe, dans le cadre de leur parcours professionnel.

Cette mobilité peut être de la mobilité professionnelle, lorsqu'elle se traduit par un changement de fonction ou de métier, et/ou d'une mobilité géographique, en cas de changement d'établissement ou d'entreprise nécessitant un changement de résidence du salarié.

Qu'elle soit professionnelle et/ou géographique, la mobilité au sens du présent article vise à répondre aux aspirations individuelles des salariés, en respectant la nécessaire cohérence avec l'organisation, le fonctionnement et les besoins de leur entreprise. Elle doit donc être le résultat d'un choix du salarié en toute indépendance.

Article 5.3.1 : Politique de parcours professionnels internes

La mobilité interne est au cœur de la politique RH du Groupe.

Grâce à la diversité de ses métiers, de ses fonctions, de ses implantations, le Groupe offre de nombreuses opportunités professionnelles. C'est un élément essentiel pour le développement et l'évolution de ses salariés ainsi qu'un levier d'optimisation des compétences de l'entreprise.

Une mobilité réussie est le résultat d'un travail d'équipe ouvert et transparent des 4 acteurs impliqués dans cette démarche :

- le salarié, premier acteur de sa mobilité.
- le Manager (N+1 du salarié)
- le Responsable RH de la société d'origine (la société du salarié)
- le Responsable RH de la société d'accueil (la société où le poste est disponible et où le salarié est susceptible d'évoluer)

Tous les postes à pourvoir, quelle que soit la filière, sont publiés sur la plateforme dédiée dès qu'un accord a été trouvé avec la ou le titulaire (évolution ou sortie du Groupe) ou quand la création de poste a été validée afin d'assurer une transparence totale des opportunités.

La mobilité interne peut aussi s'intégrer dans le cadre d'un parcours professionnel qui a été identifié et validé en particulier dans le cadre des entretiens professionnels prévus à l'article 5.2.1 du présent accord, ou à l'occasion d'un bilan de compétences.

La mobilité interne permet des évolutions personnelles et professionnelles pour les salariés et est également un véritable levier de motivation. Elle est ouverte à tous et ne doit pas être freinée par l'exercice de mandats syndicaux.

Article 5.3.2 : Mobilité interne choisie au sein de la même entreprise

Les entreprises qui ne l'ont pas déjà fait mettent en place, et tiennent à jour, un dispositif d'information et de publicité, par voie d'affichage et/ou par tout autre moyen ou support accessible à l'ensemble des salariés, recensant les postes à pourvoir au sein de l'entreprise, et ce pour toutes les catégories professionnelles.

Les postes qui seraient éventuellement réservés, en priorité, pour reclasser des salariés de l'entreprise occupant un poste relevant d'un métier identifié comme « menacés » au titre de l'article 4.2 du présent accord, ou des salariés dont le poste serait supprimé dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique mise en place par l'entreprise sont identifiés en tant que tels.

Les entreprises veillent à ce que l'affichage des postes à pourvoir soit effectué avant tout engagement d'un processus de recrutement extérieur, sur tout support d'information mis en place à cet effet dans l'entreprise et accessible à l'ensemble des salariés, de façon à permettre aux salariés ayant le niveau de qualification et de compétences correspondant de se porter candidats.

Les salariés de l'entreprise ou de l'établissement intéressés par des postes ainsi affichés peuvent faire connaître leur candidature auprès du Service RH de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas.

Une attention toute particulière est portée aux candidatures de salariés ayant un projet personnel d'évolution de carrière qu'ils ont formulé, et qui a été validé, dans le cadre des entretiens professionnels prévus à l'article 5.2.1 du présent accord, ou à l'occasion d'un bilan de compétences.

Les entreprises qui ne l'ont pas déjà fait mettent en place ou développent, en fonction de leur taille, les dispositifs, les procédures et/ou les outils qui seraient nécessaires pour organiser ou faciliter la mise en œuvre des dispositions du présent article.

Article 5.3.3 : Mobilité interne choisie entre sociétés du Groupe

Le développement de la mobilité des salariés entre sociétés du Groupe participe au renforcement de la solidarité entre celles-ci et à l'adaptation des compétences des salariés aux besoins des entreprises.

Les sociétés du Groupe et les salariés devront anticiper autant que possible la mobilité vers une autre société du Groupe. Une société du Groupe ne pourra pas s'opposer durablement au départ d'un salarié vers une autre société du Groupe Saint-Gobain.

La mobilité intragroupe suppose un renforcement des moyens de collecte et de publicité des postes à pourvoir dans les entreprises du Groupe, ainsi que de la connaissance des compétences disponibles.

Saint-Gobain Développement propose parmi ses missions, l'aide au développement économique des bassins d'emploi français au sein desquels sont implantées des entreprises du Groupe et l'organisation de relations d'échanges d'informations entre les responsables des ressources humaines des différentes entreprises du Groupe.

Par leur connaissance des différentes entreprises du Groupe situées dans le périmètre de leur Délégation, les équipes de Saint-Gobain Développement peuvent utilement participer à la collecte des postes à pourvoir au sein de ces entreprises et à l'échange entre celles-ci des informations relatives à ces postes.

En outre, la mobilité interne constitue un levier essentiel pour accompagner les évolutions professionnelles et préserver l'emploi. Elle peut également prendre la forme de mobilités temporaires entre établissements/entreprises du Groupe afin d'éviter des périodes d'activité partielle. Ce dispositif permet de maintenir l'activité des salariés en les affectant provisoirement sur des sites où les besoins sont plus importants, tout en favorisant la polyvalence et le développement des compétences. Cette approche, fondée sur la solidarité entre entités, contribue à sécuriser les parcours professionnels et à optimiser les ressources humaines dans un contexte de fluctuations économiques. Elle donnera lieu à des informations des CSE dans l'entreprise prêtant et accueillant.

Les salariés concernés seront accompagnés matériellement selon le dispositif mentionné à l'article 5.3.5.

Article 5.3.4 : Processus de mise œuvre de la mobilité interne

Tout salarié peut émettre un souhait de mobilité :

- spontanément au cours de l'année auprès de son Manager et/ou de son RRH,
- en postulant à une offre interne dans le Groupe,
- lors de son entretien annuel et/ou tout autre entretien spécifique à son entité.

Le salarié est encouragé à échanger avec son Manager et/ou RRH de toute action liée à son projet de mobilité. Il est fortement recommandé d'accompagner le salarié en mobilité dans la préparation de ses entretiens.

Lorsque le salarié fait part de son souhait d'évolution professionnelle, que ce soit auprès de son Manager ou de son RRH, un entretien de validation de son projet est organisé avec ces derniers.

Cet entretien consiste à valider l'adéquation du projet professionnel du salarié, au regard de ses compétences, de ses expériences, de sa motivation et de sa performance. Dans ce cas, le Manager et/ou RRH et le salarié regarderont si des opportunités de poste sont à pourvoir au sein du Groupe via la plateforme dédiée ou les instances de mobilité. Dans tous les cas, le salarié recevra un avis motivé suite à sa demande.

Tout salarié intéressé par un poste disponible dans une société du Groupe peut prendre un premier contact concernant ce poste sans être tenu d'en référer préalablement à sa hiérarchie et/ou ses RRH.

En cas de perspective de suites favorables à l'issue de ce premier contact, le salarié informe sa hiérarchie et/ou ses RRH.

Les salariés sont néanmoins encouragés à échanger avec leur Manager et/ou RRH de toute action liée à leur projet de mobilité afin de garantir le meilleur accompagnement.

Frais de déplacements lors des entretiens

Les frais de déplacements sont pris en charge par la société d'origine. Le salarié se fera rembourser sur notes de frais avec justificatifs en fonction des règles en vigueur dans la société d'origine.

Le détachement intra-Groupe

La mobilité Groupe peut être précédée d'une période de mise à disposition dans le cadre de laquelle le salarié, demeurant lié à son employeur, est temporairement détaché dans une autre société du Groupe pour l'accomplissement d'une mission spécifique.

Cette phase de détachement intra-Groupe peut être utilisée comme une période permettant au salarié de tester un nouveau poste dans une autre entreprise du Groupe. Le délai de mise à disposition du salarié en prévision d'une mutation est au maximum de 3 mois.

La mise en place effective de la mobilité

Lorsque la proposition de la société d'accueil est acceptée par le salarié, il sera établi par la société d'origine, une Convention de Mutation Concertée (CMC) reprenant les éléments principaux de la mobilité.

Cette convention a pour effet de mettre un terme à la relation de travail entre le salarié et son entreprise d'origine, qui cesse donc d'être son employeur, et de transférer, en même temps, le contrat de travail de ce salarié à la nouvelle entreprise, qui devient ainsi nouvel employeur du salarié.

La convention de mutation concertée énumère de façon précise et exhaustive tous les éléments du contrat de travail ainsi transférés et repris par le nouvel employeur.

Il n'y a donc ni licenciement par l'entreprise d'origine, ni démission du salarié, dont l'ancienneté est reprise par le nouvel employeur.

Intégration du salarié dans sa société d'accueil

Il est important de prévoir un programme d'intégration pour les salariés mutés. Une période d'essai n'étant pas applicable, le salarié bénéficiera d'une période d'adaptation comprenant :

- l'accueil et la présentation de la société et de ses différents interlocuteurs,
- la mise en place, si besoin, d'un tutorat d'intégration,
- un bilan d'intégration sera réalisé par le RRH de société d'accueil, en liaison avec le Manager, à la fin d'une période ne pouvant excéder 3 mois après son arrivée.

Article 5.3.5 : Aides à la mobilité interne géographique

Toute mutation entraînant un changement de lieu de travail **et** nécessitant un changement de lieu de résidence pourra ouvrir droit aux aides à la mobilité.

Ainsi, à titre d'exemple, et sans que cette énumération ait un caractère exhaustif, ces aides couvrent les dépenses suivantes :

- frais de visite de la région d'accueil avant installation (« voyage de reconnaissance »),
- frais liés à la double résidence,
- voyages de retour pendant la période de double-résidence,
- frais en cas de déménagement,
- remboursement des frais d'installation,
- prise en charge du différentiel de logement.

En l'absence de telles mesures résultant d'un accord ou d'un règlement en vigueur dans l'entreprise, il appartient à celle-ci de mettre en place un dispositif de cette nature avec a minima ces derniers critères et en prenant, si besoin, appui sur l'expérience et le savoir-faire de Saint-Gobain Développement dans ce type de situation.

En outre, en l'absence de faute caractérisée de la part du salarié, l'échec de la mobilité pendant la période d'adaptation ouvre droit, pour le salarié, à un reclassement dans son établissement d'origine, dans des conditions de rémunération analogues à celles précédant son départ en mobilité.

Article 5.3.6 : Formations

Toute formation nécessaire à aider un salarié à se positionner plus facilement sur un poste à pourvoir au sein du Groupe Saint-Gobain ou pouvant l'aider dans sa reconversion, et validée dans le plan de formation sera prise en charge par la société d'origine.

Toute formation nécessaire à l'adaptation des compétences du salarié, une fois celui-ci arrivé au sein de sa société d'accueil, sera prise en charge par la société d'accueil.

D'autres formations pourront être proposées au salarié en fonction des pratiques et/ou des accords des sociétés.

Article 5.3.7 : Mobilité externe au Groupe

La mobilité externe au Groupe Saint-Gobain constitue une opportunité pour accompagner les salariés dans leurs projets de reconversion ou d'évolution professionnelle en dehors du périmètre du Groupe. Elle peut prendre la forme d'un changement vers un autre secteur d'activité ou d'un projet entrepreneurial, tel que la création ou la reprise d'une activité commerciale, industrielle, artisanale, agricole ou indépendante.

Dans ce cadre, l'entreprise promeut la mise en place des dispositifs d'accompagnement adaptés : bilans de compétences, formations spécifiques, conseils en évolution professionnelle, ainsi que des aides financières ou logistiques pour faciliter la transition. Cette démarche vise à sécuriser les parcours professionnels, à valoriser les compétences acquises et à offrir aux salariés les moyens de construire un projet durable, en cohérence avec leurs aspirations et les réalités économiques.

Ainsi, la période de reconversion externe permet à tout salarié de bénéficier de l'acquisition d'une des qualifications prévues aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 du même code ou d'un ou de plusieurs blocs de compétences dans la perspective d'une mobilité externe.

Dans le cadre du présent accord, la mobilité externe est entendue comme toute évolution professionnelle dans une entité extérieure au Groupe Saint-Gobain.

Le présent accord, conclu en application de l'article L.6324-9 du code du travail, rappelle les modalités et l'organisation des périodes de reconversion externe telles que prévues par la loi :

- Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu, selon des modalités fixées par avenant avec l'employeur.
- Parallèlement, le salarié conclut un contrat de travail avec l'entreprise extérieure (CDI ou CDD d'au moins 6 mois).

Les salariés concernés peuvent également, avec l'accord de leur employeur, bénéficier de l'aide des équipes de Saint-Gobain Développement pour l'étude de faisabilité et de viabilité de leur projet.

Les équipes de Saint-Gobain Développement attachent toute son importance à la vérification du sérieux et de viabilité des projets qui leur sont soumis, au regard notamment du tissu économique local et aux besoins du marché local de l'emploi, ainsi que de la capacité des salariés de les mener à bien, en disposant des moyens, notamment financiers, des aptitudes et des compétences nécessaires.

Pour procéder à cette vérification, elles se font aider, avec l'accord de l'entreprise concernée, par les organismes spécialisés dans ce type d'analyses et d'évaluations.

Les projets qui sont considérés comme ne présentant pas de garanties de viabilité suffisantes ne sont pas retenus, afin d'éviter que les salariés concernés ne s'engagent davantage dans un processus qui apparaîtrait, à terme, voué à l'échec.

Lorsqu'un projet est validé, un point-bilan est effectué, si l'ancien salarié le souhaite, par les équipes de Saint-Gobain Développement au terme de la première année du projet, puis chaque année pendant trois ans.

Article 5.4 : Promouvoir l'Intergénérationnel

Article 5.4.1 : Diversité

Le pilier « Engagés pour la Diversité, équité et inclusion » permet non seulement aux salariés de s'engager auprès d'associations sur des thèmes aussi différents que le Handicap, l'aide aux Réfugiés, l'aide à l'insertion des jeunes femmes issues des quartiers prioritaires de la ville et des territoires ruraux, etc...

Autant de thèmes qui permettent aux salariés désireux d'enrichir leurs parcours professionnels d'expériences sociales qui leur permettront de trouver une nouvelle motivation dans leur carrière, ou de changer de fonction.

La Diversité, c'est également ce qui est communément appelé « l'Intergénérationnel » : faire travailler ensemble les salariés de tout âge.

Article 5.4.2 : Alternance

Les parties conviennent que l'alternance constitue un outil stratégique pour favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire, l'intégration des jeunes générations et le maintien des compétences clés au sein du Groupe. Elle s'inscrit dans une démarche intergénérationnelle visant à créer des passerelles entre les salariés expérimentés et les nouveaux entrants, en encourageant le partage d'expertise et l'apprentissage mutuel.

Le recours à l'alternance permet :

- l'acquisition de compétences par les jeunes talents, en lien direct avec les métiers du Groupe et ses évolutions technologiques,
- la transmission des savoir-faire grâce à l'accompagnement par des tuteurs expérimentés, garantissant la pérennité des compétences critiques,
- le renforcement de la diversité des parcours et l'ouverture à des profils variés, contribuant à l'inclusion et à l'innovation,
- l'acculturation à de nouvelles pratiques, de nouveaux usages amenés par les jeunes,
- la préparation des recrutements futurs, en offrant aux alternants une expérience professionnelle concrète et en facilitant leur intégration durable dans l'entreprise.

Chaque société du Groupe s'engage à promouvoir l'alternance en veillant à la qualité de l'accueil, de la formation et de son évolution possiblement dans d'autres sociétés du Groupe tout au long du parcours des alternants. La politique d'alternance est présentée annuellement en CSE (ou CSEC) lors de la consultation sur la politique sociale afin notamment de discuter de l'adéquation de l'alternance avec les besoins d'anticipation de l'évolution des effectifs et des compétences de l'entreprise.

Le Groupe Saint-Gobain mène une politique active de recrutement d'alternant chaque année de mars à en septembre, avec notamment son CFA « Génération Saint-Gobain » (cf : article 3.3). Saint-Gobain organise chaque année les Young Talent Days qui sont des journées d'intégration dédiées aux alternants : découverte du Groupe et témoignages métiers sont à l'honneur. Tout au long de l'année, les alternants sont invités à participer à des visites d'usines et de sites, à des afterworks et à des conférences pour cultiver l'attachement au Groupe.

Le taux de recrutement et de conversion des alternants sera suivi en CSE (ou CSEC).

Article 5.4.3 : Tutorat et Mentoring

Les parties conviennent que la transmission des savoir-faire et des compétences, ainsi que l'adaptation aux évolutions des métiers constituent des enjeux majeurs. À ce titre, elles s'engagent à promouvoir des dispositifs favorisant la coopération intergénérationnelle tels que :

- Le mentoring, qui consiste à accompagner un salarié par un salarié expérimenté, afin de partager son expertise, ses bonnes pratiques et ses conseils pour soutenir le développement professionnel et la prise de responsabilités. Parmi ses objectifs, le mentoring promeut la solidarité et la coopération, sensibilise les acteurs décisionnels aux enjeux de l'entreprise (diversité, bien-être des salariés, articulation des temps de vie, etc...), développe la solidarité de l'intergénérationnelle, capitalise sur les talents et les expertises.
- Le reverse-mentoring qui s'inscrit dans une logique inverse : il consiste en un échange d'expériences entre un salarié expérimenté (le mentee) et un professionnel moins expérimenté, mais doté de compétences spécifiques (le mentor), dans un environnement non hiérarchique. Les objectifs sont d'ouvrir de nouvelles perspectives et de renforcer le dialogue intergénérationnel.
- Le tutorat, quant à lui, est un outil essentiel pour l'intégration des nouveaux arrivants et des alternants, en leur offrant un accompagnement structuré dans la découverte des métiers et des processus internes.

Ces dispositifs contribuent ainsi à renforcer la collaboration entre générations., En effet, ils participent à la montée en compétences et à la fidélisation des talents, tout en favorisant la culture d'inclusion et de solidarité au sein du Groupe. Ces dispositifs seront présentés lors des consultations sur la politique sociale de l'entreprise pour apprécier la mise en œuvre de ces dispositifs et de leur efficacité.

Article 5.4.4 : Valorisation de l'expertise des salariés expérimentés et transmission des compétences

Le Groupe reconnaît la richesse des connaissances et des savoir-faire détenus par ses salariés expérimentés et souhaite capitaliser sur cette expertise pour renforcer la performance collective et la continuité des compétences clés.

Dans ce cadre, le Groupe encourage les salariés volontaires disposant d'une forte expérience ou une expertise spécifique à s'investir dans des missions de **formation interne** et de **transfert de compétences** auprès des équipes, notamment des nouveaux arrivants ou des salariés en évolution professionnelle.

Pour soutenir cette démarche, le Groupe s'engage à :

1. **Proposer une formation spécifique de formateur interne** aux salariés concernés, afin de leur donner les outils pédagogiques nécessaires pour transmettre efficacement leurs savoirs ;
2. **Faciliter** la réalisation de ces missions dans des conditions adaptées, en intégrant une part de temps dédiée à la transmission dans l'organisation du travail ;
3. **Valoriser cet investissement** dans le cadre des entretiens de parcours professionnels de la carrière.

Cette initiative repose sur le volontariat et s'inscrit dans la logique de développement des compétences et de coopération intergénérationnelle. La reconnaissance et la valorisation du tutorat pourront être négociées dans le cadre des NAO.

IMA
jean-michel andriot

SR
SR

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Chapitre VI – Accompagner les dernières étapes de carrière professionnelle

Les parties conviennent que l'anticipation des départs en retraite et la préparation des dernières étapes de carrière sont essentielles pour sécuriser les parcours professionnels mais aussi organiser la transmission des savoirs (entretiens, formations, etc.). À ce titre, chaque société du Groupe s'engage à mettre en œuvre des dispositifs d'information, d'accompagnement et de formation adaptés, qui seront présentés, partagés et suivis dans le cadre des informations-consultations des CSE et/ou CSEC afin de travailler l'anticipation et afin qu'ils puissent rendre des avis motivés en vue d'améliorer ces mêmes dispositifs.

Par ailleurs dans le cadre des mesures visant à accompagner les fins de carrière, des aménagements de fin de carrière pourront être négociés dans les sociétés du Groupe dans le respect du cadre minima fixé par le présent accord.

Article 6.1 : Entretien de seconde partie de carrière (à partir de 45 ans)

Tout au long de sa carrière professionnelle, que ce soit en début ou seconde partie de carrière, il est important de donner du sens à son travail, de se sentir engagé, de continuer à se former. Outre l'entretien de parcours professionnel (cf. Article 5.2 précédent), l'entretien de seconde partie de carrière est essentiel, car il permet de créer un climat serein pour aborder la seconde partie de carrière, donner de la perspective, de l'envie et de la sécurité.

Il s'agit d'un entretien spécifique devant être effectué dans un délai proche des 45 ans du salarié qui vise à accompagner les salariés dans une phase clé de leur vie professionnelle et qui leur permettra de formaliser les difficultés rencontrées et leurs demandes d'évolution.

Cet entretien a pour objet, outre les thèmes prévus à l'article 5.2 précédent, d'aborder les sujets suivants :

- l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail
- la prévention des situations d'usure professionnelle
- les besoins en formation
- les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié (internes et externes).

Cet échange permet ainsi d'identifier les dispositifs adaptés pour maintenir l'engagement et l'employabilité (formations ciblées, mobilité interne ou externe, aménagement du temps de travail), de préparer la transmission des savoirs et des compétences (tutorat, mentoring).

Par ailleurs, afin d'ouvrir le champ des possibles, seront examinées les activités nouvelles et les emplois du futur, ainsi que les activités pourvues par la sous-traitance afin de permettre le redéploiement du projet professionnel du salarié.

IMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Article 6.2 : Formation seconde partie de carrière (à partir de 45 ans)

Chaque société du Groupe s'engage à proposer des actions de formation spécifiques concernant les salariés en deuxième partie de carrière, visant :

- l'adaptation aux évolutions technologiques (Intelligence Artificielle, transition énergétique, environnementale et écologique, ...),
- le développement de nouvelles compétences,
- la préparation à la transmission des savoirs (tuteur, mentor, formateur).

Ces dispositifs permettront le maintien dans l'emploi et l'ouverture à une évolution salariale. De plus, ils seront complétés par des supports internes (intranet, guides RH), des réunions collectives et, si nécessaire, des bilans retraite personnalisés pour accompagner chaque salarié dans son projet.

Article 6.3 : Anticiper et préparer sa dernière partie de carrière avant la retraite

Suivant le principe de gestion prévisionnelle qu'implique la GEPPMM, les parties ont souhaité permettre :

- à l'entreprise de pouvoir anticiper au maximum les départs en retraite afin de permettre la transmission des savoirs des salariés futurs retraités à leurs successeurs.
- aux salariés envisageant de partir en retraite de pouvoir mieux se projeter sur leur fin de carrière en se décidant le plus en amont possible sur leur projet.
- aux salariés partant dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité de s'appuyer sur les accords d'entreprises.

A cette fin, il est nécessaire que tout salarié puisse être informé, de manière régulière et accessible, des dispositifs existants liés à la fin de carrière, que ce soit les dispositifs légaux (âge légal de départ, bilan santé, retraite progressive, modalités de liquidation des droits) et les dispositifs internes au Groupe.

Les assistantes sociales et les professionnels de la retraite du Groupe informent et conseillent les salariés à leur demande : ils sont un support aux futurs retraités dans la préparation de leur retraite (date de départ, retraite de base et complémentaire, démarches, simulations et tout autre interrogation). Des sessions collectives spécifiques peuvent être organisées à la demande des sites, la prise de rendez-vous individuels se fait à la demande des salariés.

La Cellule Accompagnement Retraite supervise la gestion des retraites supplémentaires qui a été confiée à un prestataire externe (paiement des rentes, cotisations et déclarations).

En complément, la Cellule Accompagnement Retraite est à même d'apporter un support aux futurs retraités dans la préparation de leur retraite (accéder à leurs informations sur les différents sites, aide à la correction des dossiers, accomplissement des démarches, simulation sur les rachats de trimestres et toute autre interrogation).

La Cellule Accompagnement retraite participe également à la formation « Se préparer à la retraite » proposée aux salariés France sur la plateforme de formation Saint-Gobain.

JMA
jean-michel andriot

SR
SR

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Article 6.3.1 : Entretien de fin de carrière (entre 58 et 60 ans)

Dans les deux années qui précèdent le 60ème anniversaire du salarié, un entretien de fin de carrière est organisé spécifiquement afin d'aborder les thèmes suivants :

- les conditions de maintien dans l'emploi,
- les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou en retraite progressive, ou tout autre dispositif qui sera négocié permettant un départ anticipé.

A ce titre, chaque société s'inspirera du guide Groupe « Evénements de Vie » pour communiquer sur l'accompagnement de seconde partie de carrière indiquant toutes les possibilités qui s'offrent aux salariés.

Article 6.3.2 : Retraite Progressive

Il s'agit pour le salarié de bénéficier d'une réduction du temps de travail préalablement à son départ en retraite, tout en percevant une partie de sa pension de retraite (de base et complémentaire).

Article 6.3.2.1 : Conditions à remplir par le salarié

Pour en bénéficier, le salarié doit :

- avoir atteint l'âge de 60 ans,
- justifier d'au moins 150 trimestres validés,
- réduire sa durée de travail, laquelle doit se situer entre 40 et 80% d'un temps plein.

Si les conditions réglementaires de passage à la retraite progressive évoluent après la signature du présent accord (âge requis, durée d'assurance), les nouvelles dispositions réglementaires se substitueront de plein droit à celles-ci-dessus exposées.

Le passage en retraite progressive nécessite l'accord de l'entreprise et du salarié, formalisé dans un avenant au contrat de travail. Dans ce cadre, l'employeur et le salarié mettront tout en œuvre pour permettre le passage effectif en retraite progressive. Il est indispensable que la modification du temps de travail soit compatible avec l'activité et l'organisation du service auquel est affecté le salarié et validé par l'employeur.

Article 6.3.2.2 : Procédure de demande de passage en retraite progressive et cotisations Retraite

Le salarié doit adresser à l'employeur par recommandé avec accusé de réception sa demande, laquelle doit préciser la durée de travail souhaitée et la date à partir de laquelle il souhaite travailler à temps partiel ou réduit.

Cette demande de passage doit être effectuée au moins 2 mois avant la date de début souhaitée pour le passage en retraite progressive.

L'entreprise doit répondre par lettre recommandée avec accusé de réception dans les deux mois suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse écrite et motivée dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Afin de favoriser le passage en retraite progressive, l'Employeur s'engage pendant une période maximale de deux ans qui précède le départ effectif en retraite à garantir le niveau de cotisations Retraite (part salariale et part patronale) de 20% supplémentaire du temps de travail effectif. Cette majoration s'applique sur les cotisations retraite du régime général d'assurance vieillesse et du régime complémentaire AGIRC-ARRCO.

Ainsi, un salarié qui prendrait une retraite progressive à hauteur de 80% de temps de travail effectif pour une période de deux ans maximum qui précède son départ à la retraite, verrait son niveau de cotisations Retraite équivaler à celui d'un temps plein.

Concernant le niveau de rémunération globale durant la période de deux ans de pré-retraite progressive qui précède leur départ en retraite, le salarié concerné pourra demander à bénéficier de l'application de l'article 6.3.5 ci-après, sous réserve que le revenu total perçu n'excède pas la rémunération que percevait le salarié avant son départ en retraite progressive.

Article 6.3.3 : Congé de Préretraite

Il permet au salarié dont le départ à la retraite est proche, de quitter la vie active un peu plus tôt que prévu avec le maintien de rémunération jusqu'à la notification de son départ en retraite et la liquidation de sa pension de retraite.

Pour financer ce dispositif, le salarié pourra utiliser son Compte-Epargne Temps (CET). Des négociations au sein des sociétés du Groupe pourront s'ouvrir afin de mettre en place des CET incluant un abondement de celui-ci.

Article 6.3.4 : Utilisation du compte professionnel de prévention

Les salariés ayant été exposés à un/plusieurs facteurs de risques professionnels dans les conditions prévues par la réglementation peuvent utiliser les points crédités sur leur compte professionnel de prévention afin de :

- Bénéficier d'une formation pour accéder à des postes qui sont non exposés ou moins exposés à des facteurs de risques professionnels
- Bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire
- Obtenir la validation de trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse et permettant de partir plus tôt à la retraite
- Financer un projet de reconversion professionnelle pour accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels (un bilan de compétence par exemple).

Dans ce cadre, le Groupe encourage la mise en place de négociations pour prévoir, au titre de chaque utilisation du compte de prévention prévu par la réglementation (formation, départ à la retraite anticipée et passage à temps partiel), des dispositions plus avantageuses.

Article 6.3.5 : Utilisation anticipée de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

Article 6.3.5.1 : Utilisation anticipée de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

En accord avec l'entreprise, le salarié peut dans les 24 mois qui précèdent son départ en retraite décider de convertir, de manière anticipée, tout ou partie de son Indemnité de Départ en Retraite en jours de congés rémunérés afin de bénéficier d'un temps de congé avant le départ en retraite.

Le cas échéant, le solde résiduel entre les sommes affectées et le montant total de l'indemnité est versé à la rupture du contrat de travail.

IMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Article 6.3.5.2 : Utilisation du CET

Dans le cas où un dispositif de CET serait en vigueur au sein de la société, les salariés le souhaitant, pourront utiliser les jours épargnés dans leur CET afin de compléter ou aménager un temps de congés avant la période de retraite.

Il est précisé que les dispositifs prévus au présent article, d'une part, de conversion anticipée de l'indemnité de départ en retraite et, d'autre part, d'utilisation des jours affectés au CET sont cumulables.

Article 6.3.5.3 : Majoration de la rémunération au titre du temps partiel

Le salarié en retraite progressive bénéficiera d'une majoration de 5% du salaire de base correspondant à son temps partiel. Par exemple, un salarié travaillant à 40% de la durée légale (ou conventionnelle si elle est inférieure) percevra une rémunération de base comme s'il travaillait à hauteur de 45%.

Cette majoration de salaire ne sera applicable qu'à la condition que le salarié s'engage, dès l'entrée en retraite progressive, à prendre sa retraite définitive à une date certaine.

Le salarié pourra bénéficier de la majoration :

- Dans l'année qui précède le départ effectif à la retraite lorsqu'il compte 15 ans d'ancienneté au moins dans le Groupe
- Dans les deux ans qui précèdent le départ effectif à la retraite lorsque le salarié compte 30 ans d'ancienneté au moins dans le Groupe

Article 6.3.5.4 : Non-cumul des dispositions conventionnelles

Les stipulations du présent article ne se cumulent pas avec celles issues d'accords collectifs (d'entreprise ou de branche) ayant même objet, à savoir tout mécanisme destiné à compenser la perte de rémunération due au passage en retraite progressive.

Article 6.3.6 : Retraites anticipées spécifiques

Cet article couvre les dispositifs permettant un départ anticipé à la retraite, notamment au titre d'une carrière longue, d'une situation de handicap ou d'une invalidité, ou encore de la pénibilité (CFCP) conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

JMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Chapitre VII – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 7.1 : Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.2 : Application dans le temps

Les stipulations du présent accord s'inscrivent dans le cadre des lois et règlements en vigueur au jour de sa conclusion. En cas d'évolution ultérieure des textes légaux et réglementaires relatifs aux dispositifs évoqués dans le présent accord, les nouvelles dispositions légales se substitueront de plein droit aux stipulations conventionnelles.

Tout changement significatif de législation donnera lieu, à la demande d'une des parties signataires, à une rencontre avec les partenaires sociaux au niveau du Groupe.

Article 7.3 : Suivi de l'accord

Un point de suivi de l'application du présent accord sera organisé une fois par an lors d'une réunion des coordonnateurs.

Dès sa mise en place, le présent accord fera également l'objet d'une information et d'une présentation dans les CSE et CSEC des sociétés du Groupe, mais également après chaque nouvelle élection professionnelle.

De plus, l'accord est mis à disposition de l'ensemble des salariés sur les intranets/espaces RH de chaque société du Groupe, il sera également intégré dans les BDESE des sociétés du Groupe.

Article 7.4 : Dépôt du présent accord

Le présent accord est déposé, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, par la Direction des Affaires Sociales du Groupe Saint-Gobain auprès des services compétents de la Direction Régionale Interdépartemental de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, un exemplaire étant par ailleurs remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Article 7.5 : Date d'entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord au Protocole entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt auprès des services compétents de la Direction Régionale Interdépartemental de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités d'Ile-de-France ; tel que prévu à l'article 7.4 ci-avant.

IMA
jean-michel andriot

SR
SR

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB

Article 7.6 : Publication du présent accord

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, il est rendu public et versé dans une base de données nationales, dont le contenu est publié en ligne.

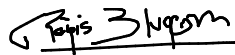
Fait à Courbevoie, le 24 juillet 2026

En 7 exemplaires originaux

Pour la Direction du Groupe,

Régis BLUGEON

Directeur des Affaires Sociales

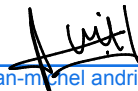


Régis Blugeon (4 août 2026 09:39:31 GMT+2)

Pour les Organisations Syndicales, représentées par les Coordonnateurs Syndicaux Groupe :

CFDT :

Jean-Michel ANDRIOT



jean-michel andriot (28 juil. 2026 14:47:58 GMT+2)

CFTC :

Stéphane RATAJSKI



ratajski stéphane (28 juil. 2026 10:13:35 GMT+2)

CGT-FO :

Emmanuel PERIGUEUX



Emmanuel Périgieux (29 juil. 2026 09:33:16 GMT+2)

CGT :

Daniel ARMIEL



DANIEL ARMIEL (4 août 2026 09:31:41 GMT+2)

CFE-CGC :

Christian DURIEU



Christian Durieu (31 juil. 2026 19:19:00 GMT+2)

ANNEXE 1 : Liste des sociétés consolidées françaises détenues à plus de 50% par le Groupe Saint-Gobain à fin juin 2026

Alp' Verre P. Vallanzasca
Anhydrite Minérale France
Asturienne SAS
Béton Manufacture De Vitre
BMCE
Bmra
BMSO
Bretagne Matériaux
Bulbat
Carrelages Matériaux & Communication
Cemexa
CF Distribution SAS
Chryso France
Chryso Mascareignes
Cibomat
CIMA - Point P SA
Clipso Finances SAS
Clipso Productions
Comasud
Compagnie De Saint-Gobain - CSG
Comptoir Toulousain Carrelage
Coramine SAS
Deltec
Distribution Aménagement Et Isolation - DAI
Distribution Matériaux Bois Panneaux
Distribution Sanitaire Chauffage
DMO
Docks De L'Oise
Easysav
Eurofloat
Everite S.A.
France Bati Courtage
France Pare-brise
GB Isolation
GCP Applied Technologies - Adjustments
Gie Ibana
GIE Point P Finances
GIE SGPM Recherches
Groupement pour le Recouvrement Economique des Créances - GREC
Gypse de Maurienne
Isonat SAS
La Maison Saint-Gobain
La Plateforme

IMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

DA
DA

CD
CD

Laurent Isolation
 Les Bons Artisans
 MBM
 Montreuil Matériaux
 Optiroc
 Partidis
 Pia Production
 Placoplatre
 POINT P S.A.S.
 Point P Transport
 POP3P
 PRO'FIL
 Pum
 R.SOL
 Saint-Gobain Aerospace Aquitaine
 Saint-Gobain Distribution Bâtiment France S.A.S.
 Saint-Gobain Europe du Nord
 Saint-Gobain Europe du Nord HQ Europe du Nord
 Saint-Gobain Europe du Sud, Moyen-Orient, Afrique
 Saint-Gobain Glass France - Float Glass
 Saint-Gobain Glass France branche
 Saint-Gobain Group Digital & It International
 Saint-Gobain Solutions France
 Saint-Gobain Surface Solutions France - Adh Holding
 Saint-Gobain Surface Solutions France - Emea Holding
 Saint-Gobain Surface Solutions France - Holding
 Saint-Gobain Surface Solutions France (Conflans)
 Saint-Gobain Vitrage Bâtiment
 Savoie Réfractaires
 SBM - Spécialiste Bois Matériaux
 Sci Ile De France
 Sekurit Central Services
 Sekurit Float France
 Sekurit Service France
 SEPR - Holding - Siège
 SEPR - Holding CMA
 SEPR - PCR - Le Pontet
 SEPR - SEFPRO - Holding
 SEPR - SEFPRO - Le Pontet
 SEPR - Zirpro - Le Pontet
 SG Achats
 SG ADFORS - Holding
 SG ADFORS France - Amiens
 SG Coating Solutions - SGP - Avignon
 SG Conceptions Verrières
 SG CREE - Cavaillon
 SG Developpement


 jean-michel andriot


 sr


 EP

SG Eurocoustic
 SG Eurocoustics Plafonds
 SG Expertise et Service
 SG Glass France Exprover Hq
 SG Glass Logistics
 SG Isover
 SG Isover - Holding
 SG Lumilog CRI - Vallauris
 SG MC - SGP - Courtenay
 SG MC Courtenay - ACC
 SG PAM
 SG PAM Canalisation
 SG PAM EMEA
 SG Placo
 SG PPC SAS
 SG PPL Europe - Holding
 SG PPL France - AERO
 SG PPL France - LS
 SG Quartz SAS - Nemours
 SG Recherche
 SG Sekurit Europe Holding
 SG Sekurit France
 SG Sekurit France Holding
 SG Services Finance France
 SG Services RH France
 SG Seva
 SG Sovis
 SG Sully
 SG Weber
 SG Weber France
 SG Weber France Holding
 SGGS Menuisiers Industriels
 SIGMA Placo
 Société d'exploitation de sables et minéraux
 Société Verrerie De Saint-Just
 Société Verrière d'Encapsulation
 Sonen
 Soner Normandie
 Spafi - Societe De Participations Financières Et Industrielles
 Starcin Holding France
 TBP - Tendence Bois Profilés
 Tolteck
 Trouillard
 Valoref - Southern Europe
 Vetrotech SG (Atlantique) Sarl
 Vetrotech SG France


 jean-michel andriot


 sr


 EP

ANNEXE 2 : Age légal de départ en retraite selon la réforme de 2023

Né en	Age légal	Taux plein pour tous	Nbre de T requis	Ecart trim
avant juillet 1951	60 ans	65 ans	163	
2ème semestre 1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	163	
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois	164	
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois	165	
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois	165	
1955 à 1957	62 ans	67 ans	166	
1958 à 1960	62 ans	67 ans	167	
<i>De janvier à août 1961</i>	<i>62 ans</i>	<i>67 ans</i>	<i>168</i>	
<i>De sept à déc 1961</i>	<i>62 ans et 3 mois</i>	<i>67 ans</i>	<i>169</i>	<i>+1</i>
<i>1962</i>	<i>62 ans et 6 mois</i>	<i>67 ans</i>	<i>169</i>	<i>+1</i>
<i>1963</i>	<i>62 ans et 9 mois</i>	<i>67 ans</i>	<i>170</i>	<i>+2</i>
<i>1964</i>	<i>63 ans</i>	<i>67 ans</i>	<i>171</i>	<i>+2</i>
<i>1965</i>	<i>63 ans et 3 mois</i>	<i>67 ans</i>	<i>172</i>	<i>+3</i>
<i>1966</i>	<i>63 ans et 6 mois</i>	<i>67 ans</i>	<i>172</i>	<i>+3</i>
<i>1967</i>	<i>63 ans et 9 mois</i>	<i>67 ans</i>	<i>172</i>	<i>+2</i>
<i>1968 - suivants</i>	<i>64 ans</i>	<i>67 ans</i>	<i>172</i>	<i>+2</i>

IMA
jean-michel andriot

SR
SR

EP
EP

DA
DA

CD
CD

ANNEXE 3 : Informations fournies au CSE relatives à la formation professionnelle et au développement

En application des articles R.2312-8 et R.2312-9 du code du travail en leur rédaction au jour du présent accord, la BDESE doit comporter les informations suivantes :

1/ Toute entreprise d'au moins 50 salariés :

- -les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation sur les orientations stratégiques ;
- -le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- -les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives au projet de transition professionnelle, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés ; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- -le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement du CPF dans le cadre de l'article L. 6315-1 II.
- -le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien de parcours professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1. Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- -les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- -les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- -les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation. Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;

2/Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent fournir en plus les informations suivantes :

- Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ;
- Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement aux organismes de recouvrement ; versement auprès d'organismes agréés ; autres ; total ;
- Nombre de stagiaires (II) ;
- Nombre d'heures de stage (II) :

JMA
jean-michel andriot

sr
sr

EP
EP

CD
CD

RB
RB

DA
DA

- rémunérées ;
- non rémunérées.

Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ;

- Congés formation :

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ;

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré ;

Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation ;

- Apprentissage : Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année

IMA
jean-michel andriot

SR
SR

EP
EP

DA
DA

CD
CD

RB
RB