

## **Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés permanents de la branche du travail temporaire (IDCC 1413)**

### **PREAMBULE**

Dans un contexte d'accélération des mutations économiques, sociologiques et technologiques lié à une crise sanitaire et économique totalement inédite, l'accord de branche du 10 juillet 2020 a inscrit à l'agenda social la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (ou GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels)) consacrée aux salariés permanents de la branche, sur la base d'une cartographie des métiers des permanents élaborée par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR).

Cette démarche est naturellement complémentaire des démarches engagées au niveau des entreprises, sur la base ou non d'un accord de GPEC négocié en leur sein. A ce titre, elle présente l'originalité de reposer sur l'ensemble des études et des outils développés au niveau de la branche et de faciliter leur appropriation par l'ensemble de ses salariés permanents, et plus spécifiquement ceux des TPE/PME. De même, elle doit permettre aux partenaires sociaux des entreprises et de la branche d'anticiper et de préparer l'avenir des emplois et des compétences des salariés permanents.

Ainsi, ces études et outils ont bien sûr vocation à concerner directement les salariés permanents eux-mêmes, dans le but de leur permettre de développer leurs propres compétences et de mieux piloter leur évolution professionnelle, comme dans l'ensemble des branches. Ces éléments conçus en lien étroit avec la réalité des situations professionnelles des salariés pourront aussi contribuer à l'élaboration d'accords GPEC d'entreprises, en particulier des PME de notre branche, grâce à leur appropriation par les partenaires sociaux.

En outre, la profession du travail temporaire est fortement règlementée et suppose le respect de principes juridiques et déontologiques particuliers. Elle se caractérise par la connaissance d'accords, d'études et d'outils déployés au bénéfice des salariés intérimaires, ainsi que du cadre législatif et conventionnel qui encadre leur mise à disposition auprès des entreprises utilisatrices. La profession du travail temporaire se distingue également par une pratique partenariale approfondie avec les acteurs relevant du service public de l'emploi, tels que Pôle emploi, les Missions locales, l'APEC, l'Agefiph etc.

Enfin, dans un contexte où les mutations technologiques, la plateformes de l'emploi - parmi de très nombreuses évolutions économiques et sociologiques vouées à s'accélérer - remettent en question les modalités d'action traditionnelles, cet accord vise aussi à rappeler fortement le socle éthique des métiers des salariés permanents.

## **TITRE 1 : DEMARCHE DE GPEC DE BRANCHE DES SALARIES PERMANENTS : OBJET ET CONTEXTE**

### **Article 1 : Définition et objectifs d'une GPEC de branche**

Les signataires rappellent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques, technologiques et écologiques.

À cette fin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un cadre d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, un guide stratégique pour l'optimisation de leurs outils de gestion des ressources humaines et un puissant levier de développement de leur culture d'entreprise et de leur compétitivité.

Pour les salariés, cette démarche leur permet d'enrichir leurs portefeuilles de compétences et de sécuriser leurs parcours professionnels en adaptant et en développant leurs compétences de façon continue et étroitement corrélée à l'évolution concrète de leurs situations professionnelles. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leurs parcours professionnels à moyen et long terme, non seulement à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de notre branche.

Une GPEC de branche constitue donc une démarche globale visant à une compréhension approfondie, partagée et continue des évolutions des emplois, des compétences et des parcours professionnels des salariés du secteur.

Très concrètement, elle a pour ambition, à partir des observations des évolutions passées et des prévisions sur les mutations technologiques, socio-économiques démographiques et écologiques susceptibles d'avoir un impact sur notre branche :

- D'anticiper les évolutions prévisibles des métiers et des compétences des permanents à travers des travaux d'études prospectifs produits par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) ;
- D'identifier et de recenser les compétences détenues par les salariés permanents ;
- D'évaluer les écarts, déjà constatés ou prévisibles, entre ces compétences et celles qui seront indispensables au vu des évolutions pressenties ;
- Demobiliser les moyens appropriés pour réduire ces écarts, grâce à l'élaboration d'outils qualitatifs, dédiés aux salariés permanents et rendus largement accessibles au plus grand nombre d'entre eux ;
- De mieux les accompagner dans leurs évolutions professionnelles.

### **Article 2 : Contexte et principes directeurs de la démarche de GPEC de branche**

En 2020, près de 28 850 salariés permanents ont travaillé au sein des 10 273 agences d'emploi des entreprises de travail temporaire (ETT/ETTI), implantées sur l'ensemble du territoire national. Près de 80% de ces salariés permanents sont des femmes et près de 30% de ces salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté (source rapport de branche OIR 2020).

Au cours des quinze dernières années, la profession de l'intérim s'est profondément transformée. Grâce à un maillage étroit au cœur des bassins d'emploi, les salariés permanents des agences d'emploi disposent d'une connaissance fine des métiers et des compétences recherchées, leur permettant d'intervenir au plus près des réalités territoriales et de transformer ainsi en emploi toute opportunité professionnelle, y compris celle de courte durée.

En outre, au cours de ces dernières années, les métiers des salariés permanents ont été impactés par des mutations profondes, liées notamment au développement des technologies numériques et à des innovations sociales avec la création par la branche d'un nouveau dispositif : le « CDI intérimaire ».

Le développement des technologies numériques a ainsi engendré la dématérialisation de certaines tâches administratives et la digitalisation, en tout ou partie, du processus de recrutement.

En revanche, la mise en place du CDI intérimaire a appelé de nouvelles expertises en ressources humaines en vue d'assurer le déploiement de ce dispositif. Destiné à sécuriser le parcours professionnel du salarié intérimaire, ce dernier nécessite donc une compréhension approfondie de ses compétences et de ses perspectives d'évolution.

La participation à des démarches territoriales ambitieuses - concernant par exemple des jeunes sortis sans qualification du système scolaire dans le cadre du partenariat avec les Missions Locales ou des demandeurs d'emploi accompagnés par Pôle emploi - a également suscité le développement de nouvelles compétences, notamment dans la connaissance et l'emploi des nouvelles technologies.

De même, les métiers des salariés permanents au sein des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), ayant pour vocation l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grandes difficultés, ont également connu des évolutions importantes, dans un cadre de conventionnement avec les services de l'Etat de plus en plus exigeant en termes de performance.

Dans ce contexte, la présente démarche de GPEC de branche a pour vocation :

- De constituer un socle commun d'outils d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels des salariés permanents de la branche ;
- De permettre aux entreprises et aux salariés de disposer des informations nécessaires, notamment au travers des travaux et documents mis à dispositions par l'OIR, et des outils dont les salariés ont besoin pour être acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe ;
- D'accompagner les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle et/ou dans leur besoin de reconversion professionnelle.

Elle n'a pas pour objet de se substituer aux obligations légales des entreprises en matière de GPEC et de GEPP.

### **Article 3 : Les spécificités de la branche du TT et du recrutement**

La profession du travail temporaire présente des spécificités extrêmement fortes sur de nombreux points et exige des compétences nombreuses et diversifiées, en particulier pour les salariés permanents exerçant en agence, en contact direct avec les entreprises utilisatrices et les salariés intérimaires.

En premier lieu, elle est très fortement règlementée au niveau national et européen, et malgré la pression exercée par de nouveaux acteurs, elle doit le demeurer en raison de la particularité de cette relation de travail tripartite.

Ces dispositions légales contraignantes ont pour but à la fois d'encadrer le recours aux salariés intérimaires et de privilégier l'accès à un emploi durable, via la conclusion d'un CDI. Les salariés permanents doivent aussi s'attacher à permettre aux salariés intérimaires à maintenir et accroître leur employabilité, notamment grâce à l'accès aux nombreux dispositifs de formation créés par la branche.

De ce fait, les salariés permanents de notre branche se singularisent par la nécessité de maîtriser et de mettre en œuvre, dans leur activité quotidienne, un nombre très important de dispositions légales et réglementaires, d'accords conventionnels, d'études et d'outils de toute nature.

Enfin, l'exercice de la profession du travail temporaire exige une pertinence sectorielle et territoriale avérée, puisque les délégations de salariés intérimaires concernent de très nombreux métiers, dans des secteurs d'activité très divers et des entreprises dont les attentes sont toujours singulières, en raison de leur spécialisation, de leur histoire et de leur culture propre.

Aussi, pour proposer aux entreprises utilisatrices des profils pertinents et ceci dès la première heure de mission, les salariés permanents doivent donc acquérir une connaissance approfondie des métiers, des situations professionnelles et des outils d'évaluation des compétences techniques et transversales adaptés à chaque situation.

Les salariés permanents doivent également inscrire leur action au sein de pratiques partenariales approfondies avec tous les acteurs relevant du service public de l'emploi, tels que Pôle emploi, les Missions locales, l'APEC, l'Agefiph etc. Au-delà des relations humaines de confiance qu'ils doivent nouer avec leurs interlocuteurs pour atteindre les objectifs fixés par ces actions partenariales, ils doivent aussi maîtriser et pratiquer quotidiennement les outils, notamment numériques, proposés ou utilisés par ces différents acteurs.

## **TITRE 2 :CONTENU DE LA DEMARCHE DE GPEC DE BRANCHE DES SALARIES PERMANENTS**

### **Chapitre 1 – Anticiper l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications des salariés permanents**

#### **Article 4 : Rôle et missions confiés à l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)**

En tant qu'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, l'OIR constitue un outil paritaire d'information et un centre de ressources, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

A ce titre l'OIR est amené :

- D'une part, à mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche ;
- Et, d'autre part, à identifier les métiers et les compétences clefs nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de mutations fortes, liées en particulier aux transitions numériques et écologiques ou de l'organisation du travail.

#### **Article 5 : Cartographie des métiers des salariés permanents : élaboration et actualisation régulière**

Afin de disposer d'une cartographie actualisée des métiers et des compétences des salariés permanents de la branche, la CPNE confie à l'OIR le soin d'élaborer une étude sur les métiers de ces derniers, ayant pour ambition :

- D'identifier et analyser toutes les évolutions afin de mieux les comprendre et de répondre aux besoins en compétences et en accompagnement des salariés permanents ;
- De revoir et actualiser les contenus des fiches métiers-compétences.

La CPNE se réserve la possibilité de demander à l'OIR une actualisation de cette étude dès que cela s'avèrera nécessaire. En tout état de cause, cette actualisation pourra être réalisée a minima tous les quatre ans

## **Chapitre 2 –Agir en faveur de l'évolution des compétences des salariés permanents et de la sécurisation de leurs parcours professionnels**

### **Article 6 :Compétences des salariés permanents : éléments de contexte général**

Ces dernières années, les agences d'emploi ont dû faire face à des mutations profondes et de nature diverse : réglementaires, technologiques, écologiques, numériques...

Ces transformations ont engendré de nouvelles exigences dans l'exercice des métiers des salariés permanents et par voie de conséquence de nouveaux besoins en compétences, dans un contexte professionnel qui tend à se complexifier de plus en plus.

Afin de mieux comprendre ces nouveaux besoins en compétences, la CPNE, qui a un rôle général de promotion de la formation professionnelle, a missionné l'OIR afin de réaliser une étude permettant de mieux identifier les compétences détenues aujourd'hui par les salariés permanents, ainsi que celles à développer et à acquérir.

### **Article 7 : Compétences des salariés permanents titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical**

Tenant compte de la réglementation en vigueur, des analyses seront réalisées au niveau de la branche sur les compétences développées par les salariés permanents dans le cadre de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

A cet effet, la CPNE a missionné l'OIR afin de dresser un état des lieux des compétences acquises par les salariés permanents dans l'exercice de leur mandat de représentants du personnel ou mandat syndical.

Dans le cadre de l'étude sur les évolutions des métiers des permanents produite par l'OIR en juillet 2022, un focus a été réalisé sur les compétences exercées dans le cadre des mandats syndicaux. Ce focus a permis d'identifier certaines spécificités dans l'exercice des mandats dans le contexte particulier du travail temporaire.

Sur la base de ce focus réalisé par l'OIR, la CPNE sera chargée, à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, de réunir un groupe de travail paritaire destiné à trouver les voies et moyens permettant :

- de recenser régulièrement et a minima en fin de mandat les compétences acquises au cours du mandat ;
- d'outiller les ETT/ETTI dans l'évaluation et la valorisation des compétences acquises dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels des salariés permanents titulaires d'un mandat de représentants du personnel ou d'un mandat syndical.

## **Article 8 : Développer les compétences sur le terrain de l'éthique professionnelle**

Les obligations déontologiques qui s'imposent aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont particulièrement nombreuses et diverses.

Leur application concrète dans l'ensemble des situations professionnelles suppose à la fois la maîtrise des textes en vigueur, une capacité à repérer les situations à risque, une grande réactivité et une rigueur sans faille dans l'exécution concrète.

En effet, les salariés permanents doivent à tout moment :

- Faire application des textes législatifs et réglementaires ainsi que des textes conventionnels applicables aux entreprises de travail temporaire et à respecter les directives, règles ou orientations prises pour garantir leur mise en œuvre effective ;
- Exercer leur activité en faisant preuve d'une éthique professionnelle, de professionnalisme dans les services fournis, tant envers les entreprises utilisatrices qu'envers leurs salariés ou candidats ;
- Vérifier que les compétences des salariés intérimaires correspondent bien au besoin exprimé par l'entreprise utilisatrice et veiller à ce qu'ils bénéficient d'une sensibilisation aux risques professionnels ;
- Appliquer les règles de non-discrimination à l'embauche ;
- Veiller à ce que les travailleurs employés soient dans une situation régulière.

## **Article 9 : Développer des démarches spécifiques s'agissant de compétences sur des questions critiques**

Au vu des évolutions les plus récentes, certains sujets sont particulièrement sensibles et feront l'objet de démarches de formation et d'accompagnement spécifiques, tels que :

- La maîtrise de la question de la «préventionsécurité » au travail, qui constitue un enjeu particulièrement sensible au regard de la forte exposition des salariés intérimaires au risque d'accident du travail, en particulier dans certains secteurs utilisateurs, qui doivent donc faire l'objet d'une vigilance renforcée ;
- La maîtrise du process de recrutement et de délégation, qui doit être uniquement fondé sur les compétences détenues par les personnes et doit permettre de lutter activement contre tous les motifs de discrimination visés à l'article L.1132-1 du code du travail et permettre de mettre en place des processus de formation aidant ces personnes à acquérir, le cas échéant les compétences qui leur feraient défaut ;
- La réponse aux difficultés de recrutement de très nombreuses entreprises utilisatrices, en lien souvent avec le Service public de l'emploi, nécessite une montée en compétences sur les sujets de gestion des ressources humaines. Il s'agit en particulier de pouvoir accompagner les PME utilisatrices qui sont souvent dénuées de services RH internes. A titre non exhaustif, il s'agit de les aider à renforcer la visibilité et l'attractivité de leurs offres d'emploi, à ouvrir davantage leurs recrutements en faveur de publics jeunes, seniors ou handicapés et à soutenir les efforts de formation et de qualification de tous leurs salariés, grâce à la délégation de salariés intérimaires détenant des profils appropriés.

## **Article 10 : Faciliter l'acquisition des compétences transversales indispensables aux progrès des personnes et des organisations**

Enfin, la maîtrise de certaines compétences transversales revêt une importance de plus en plus stratégique. Il s'agit notamment :

- De compétences managériales absolument indispensables pour encadrer d'autres collaborateurs dans des conditions optimales d'efficacité et de bien-être au travail, qu'il s'agisse d'experts ou de salariés plus polyvalents, en présentiel et/ou à distance ;
- De la maîtrise des outils digitaux, d'autant plus indispensable dans ce contexte de télétravail ou d'hybridation des modes de travail (présentiel et distanciel, selon les salariés) de plus en plus fréquent ;
- De la capacité à travailler en équipe ou en réseau au service de projets collaboratifs dont les frontières peuvent dépasser celles de sa propre organisation, ce qui est notamment le cas lorsqu'il s'agit d'actions partenariales engagées avec les diverses composantes du Service public de l'emploi.

## **Chapitre 3 – Accompagner et sécuriser le parcours des salariés permanents, dès leur intégration et tout au long de leur vie professionnelle**

La branche du travail temporaire et du recrutement, en raison même de son activité, occupe une place centrale dans la vie de notre pays. Les enquêtes « *Regards croisés* » montrent d'ailleurs que l'appui concret apporté par les entreprises de travail temporaire recueille un avis très positif de la part des salariés eux-mêmes et de l'ensemble des personnes interrogées. Cette utilité sociale constitue, dans une période où la recherche de sens est générale, un facteur d'attractivité des carrières qui peut être conforté par d'autres voies.

### **Article 11 : Les diverses voies de recrutement**

Pour les partenaires sociaux de la branche, les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétence des entreprises.

Deux formes d'alternance coexistent aujourd'hui, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage dont les modalités sont définies dans l'accord formation de branche du 29 novembre 2019.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent favoriser le recours à l'alternance et plus spécifiquement à l'apprentissage qui constitue une voie attractive et efficace d'intégration des salariés permanents au sein des ETT/ETTI.

De plus, la CPNE étudiera l'opportunité et la faisabilité de créer des certifications de branche permettant aux salariés permanents d'acquérir ou de valoriser leurs compétences et de participer à la mise en place d'actions de mentorat ou de tutorat intergénérationnel.



## **Article 12 : Le parcours d'intégration dans la branche**

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans l'intégration de leurs salariés permanents, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'instaurer une offre de formation dédiée.

Cette offre de formation s'appuiera sur un ou plusieurs prestataires de formation sélectionnés au niveau de la branche.

Différents modules de formation pourront être envisagés, tels que :

- Les fondamentaux du travail temporaire ;
- La non-discrimination sous toutes ses formes ;
- La diversité ;
- L'inclusion des personnes en situation de handicap ;
- L'égalité homme-femme ;
- L'aménagement de la fin de carrière ;
- Management
- La santé et la sécurité au travail ;
- L'impact de la digitalisation, etc.

Cette offre de formation de branche pourra également être mobilisée tout au long de la vie professionnelle du salarié permanent.

Dans les trois mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE le soin de piloter la mise en œuvre de cette offre de formation.

A ce titre, la CPNE devra élaborer un cahier des charges précisant notamment le contenu des formations, les modalités d'accès à la formation et les bénéficiaires de la formation (ETT/ETTI et salariés permanents), etc..

La CPNE pourra, le cas échéant, s'appuyer sur l'expertise d'AKTO lors de l'élaboration de ce cahier des charges.

Ce cahier des charges permettra à la CPNE de procéder à la sélection d'un ou plusieurs prestataires de formation.

La CPNE définira également les modalités de financement de cette offre de formation

## **Article 13 : La formation tout au long de la vie : dispositifs mobilisés**

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle doit notamment permettre pour chaque salarié permanent de la branche d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son employabilité. Dans ce contexte, plusieurs outils RH et dispositifs de formation peuvent être mobilisés par les entreprises de la branche et les salariés permanents en vue d'atteindre cet objectif.

Ainsi, seront en priorité mobilisés :

- L'entretien professionnel : cet outil RH permet à l'employeur de faire le point sur la situation professionnelle des salariés permanents et de les accompagner dans l'évolution de leurs compétences devenues obsolètes et la sécurisation de leurs parcours professionnels. Ces modalités de mise en œuvre sont définies aux *articles 55 et 56* de l'accord formation de branche du 29 novembre 2019.
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) : ce dispositif permet à tout salarié permanent d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre de son activité professionnelle. Ces modalités de mise en œuvre sont définies par la législation en vigueur.
- La période de reconversion ou de promotion sociale par alternance, dite « Pro-A ». Ce dispositif a pour objet de permettre aux salariés permanents en CDI, dont le niveau de qualification n'atteint pas le grade de la Licence (niveau 6) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes réalisées en alternance ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour ce faire, les entreprises de la branche pourront se reporter à la liste des certifications professionnelles en vigueur issue de l'accord de branche du 26 mars 2021.
- Le compte personnel de formation (CPF) : le CPF du salarié permanent pourra être utilisé dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec l'ETT/ETTI dans l'objectif notamment de développer ses compétences professionnelles et de l'accompagner dans l'aménagement de sa fin de carrière.
- Le « CPF de transition professionnelle » : le salarié permanent peut également mobiliser son CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle initié en vue de changer de métier ou de profession. Dans le cadre de son projet de transition professionnelle, le salarié permanent peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) afin de préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre.
- Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) : le salarié permanent peut bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un CEP qui a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles. Ce service est assuré gratuitement par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions la liste des opérateurs du CEP agréés est consultable sur le lien suivant : [Je m'informe \(mon-cep.org\)](http://je.m'informe(mon-cep.org)) ).

## **Article 14 : Outils d'accompagnement à l'usage des salariés permanents**

Afin de pouvoir optimiser la mobilisation de ces différents dispositifs, les parties signataires confient à la CPNE le soin de mener des travaux en vue de créer un ou des outils RH ayant notamment pour objectif de :

- Repérer les compétences techniques et transversales déjà acquises et celles restant à acquérir dans un objectif d'enrichissement du portefeuille de compétences de chaque salarié permanent ;
- Définir précisément la nature de ces nouvelles compétences et informer sur les parcours de formation nécessaires;
- Proposer des choix de métiers possibles et réalistes dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, afin de permettre aux salariés permanents d'évoluer vers de nouvelles fonctions de façon totalement sécurisée.

Pour ce faire, la CPNE demande à l'OPCO AKTO la transposition / adaptation des outils AKTO de type Evolucap et Potentiel Cap dans les meilleurs délais qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

Enfin, le nouveau portail du FPE.TT, destiné à renforcer l'accompagnement des salariés de la branche pourra servir de relais d'information du nouvel outil de type « KIT GPEC » dédié à la sécurisation professionnelle des salariés permanents qui sera élaboré dans les meilleurs délais qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord. Cet outil sera mis à disposition sur la plateforme de services RH développée par AKTO.

Ce KIT GPEC aura pour finalité d'aider les salariés permanents dans leur réussite professionnelle quotidienne et dans la construction de leur stratégie emploi/formation personnelle.

Cet outil de branche pourra renvoyer à des contenus et des documents diversifiés : études, outils d'auto-évaluation, etc.

Enfin, des outils d'accompagnement de la mobilité géographique existent, au travers des aides d'Action Logement, en complément de celles que les entreprises doivent mettre en place pour sécuriser les salariés acceptant une mobilité territoriale.

## **TITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 15 - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

## **Article 16 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

## **Article 17 - Entrée en vigueur de l'accord – Durée – Dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le jour de son extension.

Il fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

## **Article 18 – Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mises en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

## **Article 19 – Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du code du travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 7 octobre 2022, en un exemplaire original unique signé électroniquement.

<b>CGT INTERIM</b>	<b>CFDT – Fédération des services</b>
<b>UNSA – Fédération commerce et services</b>	
<b>CFTC – INTERIM</b>	<b>CFE–CGC SNES</b>
<b>PRISM'EMPLOI</b>	

