

ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES ÂGÉS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SAS, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA, IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN France SAS, GIE AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY, SNC ORGANISATION INTRAGROUPE DES ACHATS, AUCHAN CARBURANT SAS

Ci-après dénommés "*L'entreprise*",

Représentée par Monsieur Jean-André LAFFITTE, Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions instaurées par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, dispositions codifiées aux articles L 138-24 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Il s'inscrit également dans le prolongement de l'action menée par Auchan en matière de diversité et d'égalité des chances au travers de la charte sur la diversité signée le 16 mars 2006, action qui participe de son engagement social.

Les parties reconnaissent, en effet, que l'engagement de la société Auchan en ce domaine procède d'une volonté réelle et concrète. Elles souhaitent néanmoins réaffirmer ce principe s'agissant de la situation particulière des collaborateurs âgés dont la gestion humaine doit comporter des processus et actions appropriés de prévention des risques de discrimination par l'âge, de promotion de l'égalité à l'égard de ces collaborateurs et de prise en compte de leur expertise.

Il s'inscrit enfin dans le cadre de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences signé le 23 mars 2009 aux termes duquel l'entreprise a entendu porter un regard particulier s'agissant des collaborateurs âgés de 45 ans et plus et de la gestion des longues carrières.

Les parties considèrent toutefois que la situation des collaborateurs âgés et la faiblesse de leur taux d'emploi ne sauraient être appréciées sous le seul aspect de la discrimination et de la promotion de l'égalité et que d'autres facteurs doivent être pris en compte.

Dans le contexte sociétal, il apparaît que l'âge moyen de cessation définitive d'activité en France est de 58,9 ans¹ alors qu'il est en moyenne de 61,2 ans dans l'Union Européenne à 27.

Par ailleurs, la proportion des personnes en emploi parmi celles âgées de 55 à 64 ans est de 38 % en 2008, contre 45 % pour la moyenne de l'Union Européenne. Ce taux est encore très éloigné de l'objectif européen de 50 % fixé pour 2010.

Dans le contexte de l'entreprise Auchan, les parties relèvent que la pyramide des âges évolue de manière équilibrée.

Les collaborateurs de 50 ans et plus représentent, au 31 juillet 2009, 15,7 % de l'effectif global, ceux de 55 ans et plus représentant, quant à eux, 6,1 %.

Ces données doivent être mises en parallèle avec l'âge moyen des collaborateurs qui est de 38,8 ans pour une ancienneté moyenne de 12,8 ans.

L'âge moyen de cessation définitive d'activité des collaborateurs de plus de 55 ans (58,6 ans) est, quant à lui, proche des données nationales

Au regard des éléments qui précèdent, il apparaît que la notion de vieillissement actif au travail visée par le plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors 2006 - 2010 doit être promue au sein de l'entreprise.

L'importance de l'expérience, des connaissances et du savoir-faire des collaborateurs âgés, facteurs de compétitivité pour l'entreprise, doit être prise en compte au travers de la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans un autre.

C'est dans ce contexte que les parties ont entendu mener un débat paritaire (réunions du 23/10/2009 et du 17/11/2009) en vue de déterminer l'objectif global qu'elles entendent privilégier au regard de la situation des collaborateurs âgés et de définir les dispositions favorables à la réalisation de cet objectif.

....

¹ Source Insee – calculs Conseil d'Orientation des Retraites

SOMMAIRE

TITRE I. DEFINITION DE LA NOTION DE COLLABORATEUR SENIOR

TITRE II. OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL : MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Article 2.1. DESCRIPTION DE L'OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL

Article 2.2. INDICATEUR DE SUIVI DE L'OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL

TITRE III. DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Article 3.1. RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

Article 3.1.1 Refus de toute discrimination par l'âge

Article 3.1.2 Professionnalisation des acteurs du recrutement

Article 3.1.3 Développement de méthodes de recrutement innovantes

Article 3.2. ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

Article 3.2.1 Accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience

Article 3.2.2 Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Article 3.3. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Article 3.3.1 Organisation du travail

A. Passage du contrat de temps complet à temps partiel pour les collaborateurs de 55 ans et plus

B. Polyactivité des séniors

C. Aménagement des modalités du travail

Article 3.3.2 Protection de la santé au travail

A. Bilan de santé

B. Actions de formation

Article 3.3.3 Prévention des risques au travail

A. Formation de formateurs à la prévention des risques au travail

B. Information des membres du CHSCT

C. Actions sur les postes de travail

Article 3.4 AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Article 3.4.1. Maintien du calcul de la pension de retraite sur un temps plein suite à un passage à temps partiel

Article 3.4.2. Amélioration de la retraite des collaborateurs déjà à temps partiel

Article 3.4.3 Dispositif d'accompagnement à la retraite

Article 3.4.4 Retraite progressive

Article 3.5 TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

TITRE IV. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

TITRE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1. DUREE DE L'ACCORD

Article 5.2 RESCRIT

Article 5.3 REVISION DE L'ACCORD

Article 5.4 PUBLICITE – DEPOT – ENTREE EN VIGUEUR

SP
GC
dn

21

TITRE I. DEFINITION DE LA NOTION DE COLLABORATEUR SENIOR

A titre préliminaire et bien que la loi vise les « salariés âgés » les parties conviennent d'y substituer la terminologie de « seniors » définie ci-après.

Les parties conviennent de définir le collaborateur senior comme la personne entrant dans le dernier tiers de sa vie professionnelle, soit en moyenne, après 25 à 30 ans de carrière professionnelle.

Toutefois, au regard des dispositions réglementaires et des besoins des collaborateurs seniors, les mesures prévues au présent accord seront applicables à des âges différents :

- | | |
|---|-----------------------------|
| - Mesures relatives à l'évolution de carrière : | personnes de 45 ans et plus |
| - Mesures relatives au recrutement : | personnes de 50 ans et plus |
| - Mesures relatives au maintien dans l'emploi : | personnes de 55 ans et plus |

TITRE II. OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL : MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Article 2.1 – DESCRIPTION DE L'OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL

Compte tenu de la structure de la répartition des âges au sein de l'entreprise, les parties entendent privilégier l'objectif global de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les parties signataires constatent que les derniers effectifs connus et partagés sont ceux arrêtés au 31 juillet 2009 et conviennent de prendre, chaque année, les effectifs constatés à cette date comme référence.

Au 31 juillet 2009, le nombre des collaborateurs de 55 ans et plus est de 3010, représentant 6,1 % de l'effectif total de l'entreprise (49 350 salariés).

Les parties se fixent comme objectif de faire progresser ce taux de 10 % au terme de la durée du présent accord, sans que ne soient pris en compte les éventuels départs de collaborateurs pour lesquels l'entreprise n'aurait aucune maîtrise (démission, licenciement pour inaptitude...).

Cet objectif conduira à un pourcentage de collaborateurs de 55 ans et plus de 6,71 % au terme de la durée de l'accord.

A titre d'exemple et à effectif constant, le nombre de collaborateurs de 55 ans et plus serait de 3311 au terme de la durée du présent accord.

SP 6 c
dm
C
B

Article 2.2 – INDICATEUR DE SUIVI DE L'OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL

Le nombre et le pourcentage des collaborateurs de 55 ans et plus seront mesurés et présentés à la commission de suivi annuelle du présent accord, dont les caractéristiques sont ci-après définies sur la base des effectifs constatés au 31 juillet de chaque année.

TITRE III. DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Afin de promouvoir le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors, les parties retiennent les domaines d'action suivants :

Article 3.1 – RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

Article 3.1.1 – Refus de toute discrimination par l'âge

Depuis 2006, Auchan mène des actions de sensibilisation et de formation au management de la diversité à destination des managers.

En 2007, Auchan a institué un comité de la diversité sur « la place des seniors », lequel a effectué un état des lieux précis et a élaboré des propositions en vue d'intégrer et de maintenir les seniors dans l'entreprise, dont certaines figurent au présent accord.

Dans le cadre de l'intégration des seniors, les parties estiment nécessaire de réaffirmer que les postes sont ouverts à tous les profils et que la décision de recrutement doit se baser sur les compétences et les aptitudes du candidat au regard des exigences du poste.

Elles confirment leur volonté de ne pas se fonder sur toute autre considération, notamment celle liée à l'âge.

Article 3.1.2 – Professionnalisation des acteurs du recrutement

Auchan a mis en place, en mars 2008, une formation spécifique « recruter différemment » à destination des responsables recrutement des Directions Opérationnelles en partenariat avec un organisme de formation externe.

Les parties constatent que cette formation a permis de revisiter l'ensemble du processus de recrutement, de la rédaction de l'offre d'emploi à la décision d'embauche, au regard de la loi contre les discriminations.

Objectif chiffré :

Dans ce contexte, Auchan et ses partenaires sociaux se donnent pour objectif, au terme de la durée du présent accord, de former 100 % des responsables des ressources humaines en poste aux méthodes de recrutement, notamment sous l'aspect de non discrimination par l'âge.

Indicateurs de suivi :

Cet objectif sera mesuré annuellement au travers :

- du nombre de responsables des ressources humaines ayant suivi cette formation spécifique.
- de la part des responsables des ressources humaines ayant suivi cette formation spécifique : « recruter différemment ».

Article 3.1.3 – Développement de méthodes de recrutement innovantes

Depuis de nombreuses années, Auchan agit et développe des méthodes de recrutement innovantes.

Il en va ainsi de la mise en place, à titre de test, du recrutement sans curriculum vitae, fondé exclusivement sur les compétences personnelles et professionnelles du candidat, à l'exclusion de toute autre considération.

Il en va également de la méthode de recrutement par simulation (méthode des habiletés) mise en place par Pôle Emploi.

Cette méthode de recrutement permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode de recrutement est utilisée sur une centaine de « plates-formes de vocation » sur tout le territoire.

Elle permet notamment de faire face à des recrutements en nombre ou de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidats.

Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail.

L'entreprise, dans le cadre de son partenariat avec Pôle Emploi, est amenée à utiliser régulièrement cette méthode de recrutement sur des postes d'encadrement ou d'employés.

Les actions de l'entreprise en ce domaine seront poursuivies.

Article 3.2 – ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

Les parties insistent sur la nécessité pour le collaborateur et l'entreprise d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles.

A ce titre, plusieurs outils seront mobilisés :

SP
GL JA
a

M

Article 3.2.1 – Accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience

Il est rappelé que le bilan de compétences permet à tout collaborateur de faire le point sur ses aptitudes, ses compétences et motivations et de définir ou conforter un projet professionnel ou de formation.

La validation des acquis de l'expérience permet l'obtention de tout ou partie d'un diplôme ou d'une certification de l'éducation nationale ou de branche sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée, bénévole, volontaire.

Les parties considèrent que ces dispositifs constituent des outils d'accompagnement particulièrement adaptés aux seniors afin de leur permettre de valoriser leur expérience ou de réorienter leur carrière.

Afin d'assurer un accompagnement de qualité des collaborateurs, l'entreprise fera appel à l'expertise de structures spécialisées telles que le GRETA (notamment dans le cadre de la démarche de VAE) ou encore le cabinet Menway.

Objectif chiffré :

Les parties signataires se donnent pour objectif, au terme de la durée de l'accord, d'informer chaque collaborateur de 45 ans et plus sur l'existence et les finalités de ces dispositifs, ce au moyen d'un module e-learning disponible sur la plateforme de formation d'Auchan ou d'une plaquette informative.

Indicateur de suivi :

Les objectifs ci-dessus seront annuellement mesurés au regard du nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ayant été informés des dispositifs de bilan de compétences ou de VAE

Article 3.2.2 – Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Les parties souhaitent qu'une attention particulière soit portée à la gestion des carrières des collaborateurs seniors et développer, au profit des collaborateurs de 45 ans et plus, des entretiens de seconde partie de carrière.

Cet entretien est conduit par la hiérarchie, au moyen, notamment, d'une trame spécifique qui est signée à l'issue par le collaborateur qui le souhaite. Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au collaborateur d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Il permet aussi de redynamiser sa seconde partie de carrière, lui donner un nouvel élan, ou, d'une façon plus générale redonner un sens à sa vie professionnelle.

Le responsable ressources humaines et la file ressources humaines seront garants de la bonne conduite de ces entretiens de seconde partie de carrière. Le responsable ressources humaines aura accès aux conclusions de l'entretien et examinera tous les souhaits de mobilité pour les mettre en relation avec les postes disponibles dans l'entreprise.

Cet entretien est proposé pour la première fois à compter du 45^{ème} anniversaire, puis tous les 3 ans.

m 6 L SP
u

Tout en s'attachant à étudier les évolutions des métiers et les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise, cet entretien, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, vise à examiner les perspectives de développement de carrière et notamment :

- de vérifier que les actions de formation sont en cohérence avec les souhaits d'évolution professionnelle ou personnelle, ces actions pouvant être organisées dans le cadre du plan de formation individuel, du DIF ou du CIF,
- de concrétiser le développement d'un nouveau champ de compétences ou d'une actualisation de ses connaissances et de son expérience,
- d'articuler projet professionnel, attentes, centre d'intérêt et possibilités de l'entreprise,
- de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du collaborateur),
- d'envisager et anticiper les conditions du passage à la retraite,
- de construire les modalités de transmission des savoirs d'expérience.

Pour garantir le professionnalisme et la qualité de cet entretien, l'entreprise mettra en œuvre les moyens d'accompagnement et de formation nécessaires au management pour le conduire de manière efficace.

Objectif chiffré :

Les parties se donnent pour objectif de proposer, au terme de la durée du présent accord, à 100 % des collaborateurs de 45 ans et plus un entretien de seconde partie de carrière, proposition qui sera renouvelée tous les 3 ans.

Indicateurs de suivi :

Cet objectif sera suivi annuellement par :

- le nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ayant bénéficié de cet entretien,
- le nombre de personnes de 45 ans et plus ayant changé de fonction à l'issue de l'accord.
- la part des collaborateurs de 45 ans et plus s'étant vus proposer un entretien de seconde partie de carrière.

Article 3.3 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

L'amélioration des conditions de travail et la prise en compte du vieillissement au travail sont des facteurs importants pour le maintien dans l'emploi de l'ensemble des collaborateurs et, en particulier, des collaborateurs seniors.

A cet effet, les parties entendent privilégier trois axes majeurs s'agissant des collaborateurs seniors :

- l'aménagement de l'organisation du travail
- la protection de la santé au travail
- la prévention des risques au travail

Article 3.3.1 – Organisation du travail

Afin de permettre aux collaborateurs seniors de pouvoir mieux vivre leur activité professionnelle en allégeant leur charge de travail, les parties entendent mobiliser les mesures ci-après :

A. Passage du contrat de temps complet à temps partiel pour les collaborateurs de 55 ans et plus

Tout collaborateur travaillant à temps complet, âgé de 55 ans et plus aura la possibilité de demander le bénéfice du passage à temps partiel jusqu'à l'obtention de sa retraite à taux plein et au maximum pendant 5 ans. L'entreprise veillera à ce que le passage à temps partiel s'exerce dans des conditions compatibles avec l'organisation de l'entreprise.

Un avenant au contrat de travail sera établi en ce sens.

La possibilité d'organiser la répartition de ses horaires de travail sur la semaine sera examinée et ce, dans le respect des dispositions relatives à la durée du travail et sous réserve des contraintes liées à l'organisation de l'entreprise.

B. Polyactivité des seniors

Il est rappelé qu'Auchan a initié en 2003 un dispositif particulier d'organisation du travail consistant à proposer aux collaborateurs d'être affectés de façon permanente, sur au moins deux postes de travail.

Il permet de prendre notamment en compte les contraintes liées à l'âge par l'amélioration des conditions de travail et l'élargissement des compétences professionnelles.

Ce mode d'organisation du travail est particulièrement adapté aux collaborateurs de 50 ans et plus.

La polyactivité sera donc proposée à ces collaborateurs dans les conditions identiques à celles définies dans l'accord visé ci-dessus.

C. Aménagement des modalités du travail

Repos consécutifs

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord du 17 juillet 2003 relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail, tout collaborateur bénéficie de 11 repos de 48 heures consécutives par an, répartis les samedi, dimanche et lundi s'agissant des collaborateurs dont les horaires de travail sont répartis sur 5 jours.

Il est décidé, dans le cadre du présent accord, que tout collaborateur de 55 ans et plus bénéficie de 2 repos supplémentaires de 48 heures consécutives, répartis le samedi et le dimanche.

Congés payés

Tout collaborateur de 55 ans et plus bénéficie, à sa demande, de quatre semaines consécutives de congés payés dans limite d'une fois par période de référence, à l'exclusion du mois de décembre.

Nocturnes

Tout collaborateur de 55 ans et plus pourra n'effectuer, s'il le souhaite, qu'1 nocturne par semaine.

Coupures

Tout collaborateur de 55 ans et plus pourra n'effectuer, s'il le souhaite, qu'1 coupure par semaine.

Implantations de nuit

Tout collaborateur de 55 ans et plus pourra, s'il le souhaite, ne pas effectuer d'implantation de nuit.

Article 3.3.2 – Protection de la santé au travail

A. Bilan de santé

Il est rappelé les dispositions du Code de la sécurité sociale (L321-1) visant à accorder à tout assuré le bénéfice d'un bilan de santé gratuit permettant de dépister ou déceler des affections latentes ou ignorées.

Il est précisé que dans le cadre de ce dispositif, tout collaborateur de 55 ans et plus qui souhaite bénéficier d'un bilan de santé gratuit pourra bénéficier, à sa demande, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour réaliser ce bilan. Le collaborateur préviendra sa hiérarchie au moins 15 jours avant la date prévue du bilan de santé et présentera le justificatif correspondant (convocation).

Objectif chiffré :

Les parties se donnent pour objectif d'informer par l'envoi d'un courrier, 100 % des collaborateurs de 55 ans et plus de la possibilité qui leur est donnée, dans le cadre d'une absence rémunérée de 4 heures, de réaliser ce bilan, et ce au terme de la durée du présent accord.

Indicateurs de suivi :

Cet objectif sera mesuré par la :

- part des collaborateurs de 55 ans et plus ayant été informés de l'existence du bilan de santé.
- part des collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié de l'autorisation d'absence rémunérée bilan de santé.

B. Actions de formation

Afin de permettre aux collaborateurs âgés de 45 ans et plus de bien gérer leur santé au travail et dans leur vie quotidienne, l'entreprise s'assurera de la connaissance qu'ils

SP *sh*
61

61

ont de l'existence des différents modules de formation relatifs à la gestion de leur santé et du bien-être au travail.

Le catalogue formation offre, à ce jour, la possibilité de suivre plusieurs stages dont les objectifs sont liés à la sensibilisation des collaborateurs aux bons gestes santé au quotidien :

- Formation « Bien être au travail » :
 - sensibiliser les stagiaires aux notions de santé et de bien-être à court, à moyen et à long terme,
 - mettre en avant la notion d'équilibre dans la vie professionnelle, quotidienne et affective.
- Formation « Bien dans son dos » :
 - apprendre à conserver sa santé, procurer du bien-être,
 - responsabiliser les employés et éviter les accidents pour soi et pour les autres,
 - démontrer que les activités logistiques sont de véritables activités techniques.
- Formation « Nutritis » :
 - choisir ses produits pour une alimentation équilibrée,
 - développer les bons réflexes pour sa propre alimentation.
- Formation « Prévention des risques liés à l'activité physique » :
 - appliquer les connaissances théoriques et pratiques acquises en vue de réduire les risques de pathologies liées à des mauvais gestes et postures de travail.

Article 3.3.3 – Prévention des risques au travail

A. Formation de formateurs à la prévention des risques au travail

La formation « Acteur de ma sécurité au travail » a pour objectif de permettre aux stagiaires de prendre conscience que chacun est acteur de sa propre sécurité et de travailler sur les solutions de nature à diminuer voir éliminer les risques au travail.

Pour répondre à ces objectifs, les stagiaires découvrent en premier lieu, au cours de cette formation ce qu'est l'accident de travail et ce qui se passe avant, pendant et après. Ils évoquent aussi avec le formateur les impacts, à la fois sur le salarié lui-même (atteinte à la santé, coût, responsabilité vis-à-vis d'autrui, isolement social...) mais aussi sur l'entreprise (économique, coût matériel...).

Dans un deuxième temps, les stagiaires sont amenés à travailler sur leur comportement pour garantir la sécurité au travail, comment détecter et évaluer les risques pour ensuite les éliminer.

Objectif chiffré :

Les parties se donnent pour objectif de former, au terme de la durée de l'accord, un collaborateur de 50 ans et plus par site habilité à dispenser la formation « acteur de ma sécurité ».

Indicateur de suivi :

Cet objectif sera mesuré annuellement par le nombre de collaborateurs de 50 ans et plus formés par site et habilités à dispenser cette formation.

B. Information des membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les parties rappellent que le CHSCT demeure un acteur incontournable de la prévention des risques au sein des établissements.

Sa mission de contribution à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs l'amène à traiter globalement des problématiques d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

A ce titre, il sera particulièrement attentif à la tenue de la commission de reclassement préventive dont les finalités sont d'identifier et d'anticiper, avec l'appui du médecin du travail, les contraintes, difficultés et gênes au travail rencontrées par les collaborateurs.

Les membres du CHSCT seront informés une fois par an de l'évolution des objectifs et domaines d'actions fixés aux articles 3.3.2 et 3.3.3 du présent accord.

C. Actions sur les postes de travail

Auchan mène depuis plusieurs années des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail de tous ses collaborateurs.

Dans ce cadre, une politique d'investissements et d'entretien d'engins de manutention électrique a été mise en place. Ce plan d'action s'étale sur les années 2008, 2009 et 2010.

A la date du présent accord, l'entreprise a réalisé 70 % des investissements prévus en matière d'engins de manutention à levée auxiliaire et s'engage à atteindre 100 % de son objectif.

De même, l'année 2010 sera celle du déploiement d'une formation sur l'utilisation de ces engins.

Les services de santé au travail sont associés à la recherche du matériel et à la construction des meubles les plus appropriés.

Ainsi, les travaux réalisés en boulangerie ont déjà permis de valider des diviseuses volumétriques ou des scotcheuses plus adaptées à l'emballage des pains.

SP M 6L
C

Les travaux réalisés dans le prolongement de l'action Ergodistrib à laquelle Auchan a été associée ont permis de faire évoluer le meuble stand charcuterie en réduisant sa profondeur de façon notable.

Afin de poursuivre cet objectif d'ergonomie, les acheteurs de matériels seront formés au moyen du module initié par la branche professionnelle.

Auchan s'engage à présenter, lors de la réunion paritaire nationale annuelle sur les conditions de travail, les expériences et évolutions étudiées qui pourraient permettre d'améliorer les conditions de travail.

Article 3.4 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Aujourd'hui, la retraite est devenue une nouvelle étape qui laisse devant soi de nombreuses années. La période qui suit la vie professionnelle est donc à construire par chacun pour lui donner tout son sens.

De ce fait, elle se prépare avec attention et précision car elle mérite, elle aussi d'être réussie.

Les mesures qui suivent participent donc à cet objectif.

Article 3.4.1 – Maintien du calcul de la pension de retraite sur un temps plein suite à un passage à temps partiel

Cette mesure donne la possibilité aux collaborateurs de 55 ans et plus de continuer à acquérir des droits à retraite sur la base d'un temps plein dans les conditions définies à l'article 3.3.1.A.

Ce dispositif contribue à faciliter la transition entre leur activité professionnelle et leur passage en retraite tout en corrigeant les effets de cette réduction de leur temps de travail sur leur pension.

En effet, les collaborateurs qui opteront pour ce dispositif, en application de l'article 3.3.1.A, bénéficieront de la prise en charge de la part employeur des cotisations de retraite Sécurité Sociale et/ou complémentaire, au choix du collaborateur, calculée sur un salaire reconstitué sur la base d'un temps plein et à condition que le collaborateur décide lui aussi de cotiser sur ce salaire reconstitué.

Article 3.4.2 – Amélioration de la retraite des collaborateurs déjà à temps partiel

Tout collaborateur travaillant à temps partiel, âgé de 55 ans et plus aura la possibilité de poursuivre son activité à temps partiel, en bénéficiant de la mesure ci-après, jusqu'à l'obtention de sa retraite à taux plein et au maximum pendant 5 ans.

Les collaborateurs bénéficieront de la prise en charge de la part employeur des cotisations de retraite Sécurité Sociale et/ou complémentaire calculée sur un salaire reconstitué sur la base d'un temps plein, à condition que le collaborateur décide lui aussi de cotiser sur ce salaire reconstitué.

Article 3.4.3 – Dispositif d'accompagnement à la retraite

Dans le but d'aborder le plus sereinement possible la transition entre l'activité professionnelle et la retraite, Auchan entend mobiliser et créer des actions de formation.

Ce dispositif s'articule autour de deux axes :

- dès 50 ans, informations précises sur le fonctionnement des dispositifs de retraite français de base et complémentaire ainsi que sur les dispositifs propres à l'entreprise,
- trois ans avant le départ effectif en retraite, permettre au sénior de s'approprier les informations nécessaires à la préparation de sa retraite et d'être sensibilisé aux enjeux de santé et de motivation pendant cette période de transition.

La participation à ces formations se fera sur le temps de travail et sera rémunérée comme tel.

Objectif chiffré :

Les parties se donnent pour objectif d'informer, au terme de la durée de l'accord et au moyen d'une plaquette, 100 % des collaborateurs concernés sur l'existence et les modalités de ces formations.

Indicateurs de suivi :

Cet objectif sera mesuré par :

- le nombre de collaborateurs formés.
- la part des collaborateurs concernés, informés de l'existence et des modalités de ces formations.

Article 3.4.4 – Retraite progressive

La retraite progressive permet à l'assuré de demander la liquidation de sa retraite et de percevoir une fraction de celle-ci tout en exerçant une activité salariée à temps partiel (art. L351-15 Code de la sécurité sociale). Ces dispositions sont applicables aux retraites ayant pris effet depuis le 1^{er} juillet 1988.

Les salariés doivent :

- être âgés d'au moins 60 ans,
- exercer à la date de la retraite une seule activité à temps partiel.

SP dh bc
 L

L'assuré doit compléter un imprimé de « demande de retraite progressive » et doit produire à l'appui de sa demande :

- son contrat de travail à temps partiel (ou une copie certifiée conforme) précisant la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel ainsi que la répartition de cette durée de travail
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il exerce une seule activité à temps partiel accompagnée, le cas échéant, des attestations de cessation d'autres activités salariées ou non salariées
- une déclaration de son employeur indiquant la durée légale ou conventionnelle de travail à temps complet applicable à l'entreprise.

Sous réserve que cette mesure soit reconduite par le législateur, Auchan examinera avec les collaborateurs concernés la possibilité de faciliter la mise en place du dispositif de retraite progressive.

Article 3.5 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

La transmission des compétences acquises par les collaborateurs seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe majeur compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

Il est toutefois relevé que cette capacité à transmettre ses compétences n'est pas systématiquement liée à l'âge et que d'autres salariés, non limités aux seniors, peuvent assurer cette transmission.

Exercée dans le cadre du tutorat, cette aptitude particulière est de nature à répondre aux enjeux liés à l'activité de l'entreprise caractérisés notamment par :

- un grand nombre d'apprenants sur le terrain,
- la nécessité d'une prise d'autonomie rapide dans la fonction,
- l'existence de modèles de qualité de service spécifiques,
- un turn over structurel.

C'est la raison pour laquelle, il est convenu de favoriser l'exercice de la qualité de tuteur par des collaborateurs volontaires de 45 ans et plus dont la mission d'accompagnement pourra concerner l'ensemble des collaborateurs.

Il est rappelé que l'accord d'entreprise du 29 août 2006 relatif à la formation professionnelle souhaite définir comme tuteur « *tout collaborateur qui accompagne et forme un nouvel embauché* ».

La mission du tuteur consiste, notamment, à :

- accueillir et faciliter l'intégration du nouvel embauché dans le monde du travail, dans l'entreprise et dans l'équipe,
- suivre et accompagner le nouvel embauché au quotidien,
- transmettre les connaissances et savoir-faire liés à son métier,
- suivre et évaluer la progression des connaissances du nouvel embauché (observation, points réguliers, ...).

L'entreprise reconnaîtra le tuteur en facilitant son organisation afin qu'il puisse consacrer un temps efficace à sa mission, en ayant une juste évaluation de la qualité de tenue de la mission et son implication en la matière.

Il est par ailleurs rappelé que la grille d'entretien d'activité prend en compte l'exercice de cette mission au travers de la cotation la plus élevée dans la plupart des critères et des échelons C et D du niveau de professionnalisme.

Objectif chiffré :

Afin de favoriser l'exercice de la qualité de tuteur par des collaborateurs seniors, les parties se donnent pour objectif d'avoir, au terme de la durée du présent accord, 3 tuteurs de 45 ans et plus par magasin (représentant les grandes activités de l'entreprise, notamment commerce, caisses et services) et au moins 1 tuteur de 45 ans et plus pour les autres périmètres (SAV, logistique, services centraux).

Indicateur de suivi :

Cet objectif sera mesuré annuellement par le nombre de collaborateurs tuteurs de 45 ans et plus par site.

TITRE IV. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Au niveau national, les parties se réuniront une fois par an pour effectuer le bilan quantitatif et qualitatif de l'accord.

La commission sera composée de :

- 3 membres par organisation syndicale représentative de l'entreprise et signataire du présent accord,
- 1 observateur par organisation syndicale représentative de l'entreprise non signataire,
- membres de la direction.

TITRE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2010 et pour une durée déterminée de trois années, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 5.2 – RESCRIT

Le texte du présent accord sera soumis au Préfet de région et par délégation à la DRTEFP afin qu'il se prononce sur sa capacité à dispenser l'entreprise de la pénalité financière prévue à l'article L 138-24 du Code de la sécurité sociale.

SP GC
dm

Dans l'hypothèse où le Préfet de région rendrait une décision négative, les parties conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations sur les sujets faisant obstacle à une décision favorable, ce dans le délai de 30 jours suivant la notification de cette décision.

Article 5.3 – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux articles L2222-5 et L2261-7 et 8 du Code du Travail, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Article 5.4 – PUBLICITE – DEPOT – ENTREE EN VIGUEUR

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) au siège de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Lille, accompagné de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Cet accord est, par ailleurs, déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 17 décembre 2009
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Monsieur Jean André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

ANNEXE : rappel des objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

Domaine d'action	Mesure	Objectif chiffré	Indicateur de suivi
Objectif global chiffré	Maintien dans l'emploi	Faire progresser le pourcentage de collaborateurs de 55 ans et plus de 10 %.	Pourcentage de collaborateurs de 55 ans et plus dans l'effectif global.
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	Professionnalisation des acteurs du recrutement	Former 100 % des responsables des ressources humaines (RRH) en poste aux méthodes de recrutement.	- Nombre de RRH ayant suivi cette formation. - Part des RRH ayant suivi cette formation.
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	Accès au bilan de compétences et à la VAE	Informé chaque collaborateur de 45 ans et plus sur l'existence et les finalités de ces dispositifs au moyen d'un module e-learning ou d'une plaquette informative.	Nombre de collaborateurs de 45 ans et plus informés.
	Entretien professionnel de seconde partie de carrière	Proposer à 100 % des collaborateurs de 45 ans et plus un entretien de seconde partie de carrière.	Nombre et part des collaborateurs de 45 ans et plus : - destinataires d'une proposition d'un entretien, - bénéficiaires de cet entretien, - concernés par un changement de fonction.
Aménagement des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	Protection de la santé au travail : bilan de santé	Informé 100 % des collaborateurs de 55 ans et plus de la possibilité qui leur est donnée de réaliser ce bilan.	Part des collaborateurs de 55 ans et plus : - informés par le biais de l'envoi d'un courrier, - bénéficiaires de l'autorisation d'absence rémunérée Bilan de santé.
	Prévention des risques au travail	Former un collaborateur de plus de 50 ans par site habilité à dispenser la formation « acteur de ma sécurité ».	Nombre de collaborateurs de 50 ans et plus formés par site et habilités à dispenser cette formation.
Aménagement des fins de carrière et de la transmission entre activité et retraite	Dispositif d'accompagnement à la retraite	Informé 100 % des collaborateurs concernés sur l'existence et les modalités de ces formations.	Nombre et part de collaborateurs de 50 ans et plus : - informés, - formés.
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	Formation du tuteur	Avoir au moins 3 tuteurs de 45 ans et plus par magasin et au moins 1 tuteur de 45 ans pour les autres périmètres.	Nombre de collaborateurs tuteurs de 45 ans et plus par site.