

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**GROUPE AUCHAN SA, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA,
GIE AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY, SNC ORGANISATION
INTRAGROUPE DES ACHATS,**

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

AUCHANHYPER SAS,

Représenté par Monsieur Philippe BAROUKH, Président,

IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN France SAS,

Représentés par Monsieur Benoît LHEUREUX, Président,

AUCHAN CARBURANT SAS,

Représenté par Monsieur Erick PARAYRE, Président,

Ci-après dénommés "*L'entreprise*",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART

PREAMBULE

Dans un contexte économique fortement évolutif et un environnement concurrentiel fort, la capacité d'Auchan à identifier et anticiper les compétences nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie de modernisation et d'optimisation ainsi qu'à la réponse aux attentes des clients constitue un facteur de compétitivité.

La formation qui participe au développement et à l'épanouissement professionnel des collaborateurs constitue un levier majeur pour inscrire dans la durée la performance humaine et économique de l'entreprise.

Handwritten signatures and initials:
k, 1, Jm, B, P, M, B, H

C'est ainsi que depuis la création de l'Institut de Formation à l'Excellence (IFE) et l'accord relatif à la formation professionnelle du 28 août 2006, Auchan a mis en place une organisation de la formation orientée vers le développement des compétences individuelles des collaborateurs, génératrices d'autonomie et de responsabilité, conditions nécessaires à une réussite partagée.

Les parties reconnaissent des avancées significatives depuis la mise en œuvre de cette politique de formation en termes de développement de l'employabilité, notamment grâce aux périodes de professionnalisation et aux contrats en alternance ainsi qu'aux actions favorisant l'insertion professionnelle, en particulier s'agissant des zones urbaines sensibles.

Au regard des évolutions récentes, notamment l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 25 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, Auchan entend réaffirmer le principe d'une nécessaire individualisation de la formation permettant au collaborateur de devenir acteur de son évolution et de ses parcours de formation professionnelle, lui permettant ainsi d'atteindre le niveau de professionnalisme requis pour l'exercice de son métier et de développer sa capacité d'adaptation aux changements.

La mise en œuvre de ce principe implique que la construction du parcours de formation intègre la collaboration entre le collaborateur et son responsable, lesquels sont tous deux garants de l'identification des besoins en formation, ce en lien avec l'évaluation des compétences et la stratégie de l'entreprise.

Elle implique également une meilleure connaissance et un renforcement de l'information relative à l'offre et aux dispositifs de formation professionnelle. Elle implique enfin que le collaborateur dispose du temps nécessaire à sa formation dans le cadre d'une organisation personnalisée de son travail.

Par ailleurs et pour être parfaitement efficace, l'action de formation rend indispensable la qualification des ressources formatrices, lesquelles doivent être identifiées, reconnues et formées, d'une part et le principe d'une évaluation objective de l'action, d'autre part.

C'est dans ce contexte et au regard des principes énoncés que les parties ont entendu mener un débat paritaire (réunions des 28 avril et 7 juillet 2010) aux fins de formaliser leur volonté de garantir à chaque collaborateur un accès aux dispositifs de formation, créant ainsi les conditions les plus favorables au développement du professionnalisme et de l'employabilité et participant au développement et à la réalisation de l'ambition de l'entreprise d'être l'enseigne d'hypermarché préférée des clients.

Cette volonté s'inscrit dans une démarche durable et se traduit par :

- une nécessaire identification des besoins d'acquisition de compétences en lien avec l'évolution des métiers
- une évolution et un développement du professionnalisme des collaborateurs
- un développement de l'employabilité des collaborateurs
- un développement de l'insertion professionnelle

h 2
EP PB SJ

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I. IDENTIFICATION DES BESOINS D'ACQUISITION DE COMPETENCES EN LIEN AVEC L'EVOLUTION DES METIERS

Article 1. Principe

Article 2. L'entretien professionnel

Article 3. Le passeport orientation et formation

TITRE II. EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT DU PROFESSIONNALISME

Article 4. Le plan individuel de formation

Article 5. Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 5-1. Dispositions générales

Article 5-2. Acquisition du Droit Individuel à la Formation

Article 5-3. Mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation

Article 5-4. Situation du collaborateur exerçant son Droit Individuel à la Formation

TITRE III. DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE

Article 6. La période de professionnalisation

Article 7. Le tutorat

Article 8. L'accompagnement de la mobilité professionnelle

Article 8-1. Formation et polyactivité

Article 8-2. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 8-3. Le bilan de compétence

TITRE IV. DEVELOPPEMENT DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 9. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Article 10. Le contrat de professionnalisation

Article 11. Le contrat d'apprentissage

TITRE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 12. Durée de l'accord

Article 13. Suivi de l'accord

Article 14. Adhésion

Article 15. Révision

Article 16. Publicité – dépôt

il 3
EP PB 59

TITRE I. IDENTIFICATION DES BESOINS D'ACQUISITION DE COMPETENCES EN LIEN AVEC L'EVOLUTION DES METIERS DE L'ENTREPRISE

Article 1. PRINCIPE

Face aux enjeux et objectifs définis au préambule du présent accord, les parties rappellent que la formation professionnelle constitue un levier majeur pour les atteindre efficacement.

La détection des besoins en formation et l'évaluation des compétences constituent des actes managériaux essentiels dans la mesure où une action de formation ne peut être efficace que si elle répond à un besoin clairement identifié et partagé.

La démarche de formation doit permettre à chaque collaborateur d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et ses compétences. La formation se doit de contribuer à l'employabilité et de favoriser l'évolution professionnelle.

Dans le cadre de l'objectif d'individualisation des parcours professionnels, les parties rappellent la nécessité de faciliter l'information des collaborateurs sur les possibilités et dispositifs de formation afin de contribuer à les rendre acteurs de leurs parcours.

La formation se doit de contribuer à l'employabilité et à la mobilité professionnelle. A ce titre, elles entendent privilégier deux dispositifs.

Article 2. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel vise à définir les besoins de professionnalisation des collaborateurs, au regard de leur emploi actuel et de leurs souhaits d'évolution, en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Moment privilégié entre le collaborateur et son responsable, l'entretien professionnel est l'occasion d'aborder les points suivants :

- moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.
- identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du collaborateur pour lui permettre de développer ses compétences ou de renforcer sa qualification (validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence)
- identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus
- souhaits et réflexions du collaborateur quant à l'utilisation de son droit individuel à la formation (DIF) dans et hors offre élargie.

Dans la mesure où l'entretien annuel d'activité, point de rencontre habituel, et l'entretien professionnel constituent, certes avec des finalités différentes, deux temps forts de dialogue entre le collaborateur et son responsable, les parties conviennent que ces deux entretiens seront conduits l'un à la suite de l'autre, en deux temps distincts :

4
EP PB 39

- un premier temps consacré à l'évaluation de la qualité de l'exercice du métier, dans le cadre de l'entretien d'activité au terme duquel est notamment formalisée l'attribution éventuelle d'une variable individuelle.
- un second temps, hors évaluation précitée, consacré aux échanges portant sur l'identification des besoins de formation en lien avec les projets professionnels et personnels du collaborateur, dans le cadre de l'entretien professionnel

La mise en cohérence de l'ensemble de nos dispositifs d'accompagnement (évaluation, professionnalisation, gestion de carrières) commande en effet que soit associées évaluation de la performance et élaboration du projet individuel de formation.

C'est bien au regard de la situation générale du collaborateur, de ses souhaits, de ses résultats et compétences que peuvent être construits son plan individuel de formation et la réponse à ses souhaits de mobilité ou de projet professionnel, ce en cohérence avec la stratégie et les besoins de l'entreprise.

Les parties conviennent que ces entretiens feront l'objet d'une synthèse écrite au moyen du support spécialement conçu à cet effet et qui sera préalablement remis au collaborateur.

Elles rappellent qu'il appartient à l'encadrement de veiller à ce que l'échange sur les besoins de formation, sur les conditions d'exercice du DIF, notamment de l'offre élargie, s'effectue conformément à l'esprit et aux objectifs fixés lors de l'entretien professionnel.

Article 3. LE PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

Les parties rappellent que chaque collaborateur peut, à son initiative, établir un passeport orientation et formation afin de pouvoir identifier ses connaissances, compétences, aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou lors de ses expériences professionnelles.

Auchan qui s'inscrit pleinement dans le cadre de ce dispositif, mettra à la disposition de tout collaborateur un modèle type de passeport orientation et formation qui permet au collaborateur de recenser :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises,
2. Dans le cadre de la formation continue, notamment :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion notamment d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur, dans la limite des 5 dernières années, ou relevant de l'initiative individuelle
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise
 - les qualifications obtenues
 - les habilitations de personnes

Il sera remis à tout nouvel embauché. Les informations relatives aux formations et aux évolutions professionnelles sur 5 ans feront l'objet d'une annexe au BSI.

16 5
EP PB
b)

TITRE II. EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT DU PROFESSIONNALISME DES COLLABORATEURS

Article 4. LE PLAN INDIVIDUEL DE FORMATION

L'évolution et le développement des compétences individuelles des collaborateurs ainsi que la prise en compte de leurs souhaits d'évolution sont intégrés dans le cadre du plan individuel de formation qui constitue également une réponse à la stratégie de l'entreprise pour permettre à chacun de développer son professionnalisme dans l'exercice de son métier et ainsi répondre à l'attente des clients.

Ce plan individuel de formation est établi, chaque année, par le responsable hiérarchique, en concertation avec le collaborateur, à l'issue de l'entretien professionnel visé à l'article 2 du présent accord.

Les parties rappellent par ailleurs que, dans le cadre de l'entretien professionnel et de l'établissement du plan individuel de formation, l'information donnée au collaborateur est primordiale. Elle se fera au travers :

- de la présentation, par le responsable, des parcours de formation des différents métiers de l'entreprise, et être informé sur les dispositifs de VAE et de bilan de compétence visant à développer l'employabilité des collaborateurs.
- des supports de communication de l'entreprise qui identifient les diverses catégories d'action mis à disposition des collaborateurs dans chaque site.
- des événements relatifs à la formation professionnelle organisés par chaque site qui constituent ainsi un moment privilégié d'information.

Afin de renforcer la communication sur les dispositifs de formation, Auchan établira un support d'information permettant à chaque collaborateur de connaître les modalités du présent accord ainsi que les dispositifs existant en matière de formation et veillera à ce que chaque collaborateur puisse, au cours de son entretien professionnel, consulter, en fonction des besoins identifiés ou l'intéressant, l'offre de formation le concernant.

Conformément à la loi du 25 novembre 2009, l'offre de formation s'articule autour de deux domaines :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération par l'entreprise,

- Les actions de développement des compétences

Il s'agit des actions participant à l'évolution de la qualification des collaborateurs et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par année civile et par collaborateur, ou, pour les collaborateurs au forfait, dans la limite de 5% de leur forfait.

6
EP PB 59

Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le collaborateur et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature

Il est donc constaté que les actions proposées aux collaborateurs ne se limitent pas aux seules actions d'adaptation à l'emploi mais s'orientent également vers des actions liées à l'évolution des emplois et aux actions de développement professionnel.

Article 5. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Article 5-1. Dispositions générales

Au regard du bilan de l'accord d'entreprise du 28 août 2006, les parties entendent s'inscrire dans la continuité de ce dernier en réaffirmant l'accès de tous les collaborateurs au Droit Individuel à la Formation au sein d'Auchan.

Elles rappellent que le dispositif du DIF contribue au développement des actions de formation visant le maintien dans l'emploi et le développement des compétences participant ainsi à la réalisation de l'objectif poursuivi par l'accord s'agissant du maintien et du développement de l'employabilité de chaque collaborateur dans une logique de réussite partagée.

1. Tout collaborateur pourra exercer son DIF au titre de l'offre de formation de l'entreprise, laquelle est constituée :

- du plan de formation annuel correspondant aux axes stratégiques de l'entreprise et aux axes de développement personnels de chaque collaborateur afin de développer le professionnalisme
- d'une offre élargie à destination de l'ensemble des collaborateurs, conçue principalement, à ce jour, autour des thématiques suivantes correspondant aux besoins individuels en lien avec les projets internes ou externes professionnels et personnels de chaque collaborateur :
 - renforcer ses connaissances fondamentales
 - développer sa culture commerciale
 - maîtriser l'outil informatique
 - mieux se connaître pour mieux communiquer
 - améliorer son bien être et santé
 - être un acteur responsable dans son environnement

Cette offre élargie sera actualisée tant dans son contenu que dans les thématiques qu'elle couvre.

Les parties conviennent que les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ainsi que celles liées au développement des compétences suivies au titre du plan et de l'offre élargie seront, avec l'accord formalisé du collaborateur, imputées sur le DIF, à l'exception des actions d'adaptation au poste de travail.

S'agissant du cas particulier de l'offre élargie, les parties précisent que celle-ci sera enrichie de modules relatifs à des compétences clefs (français, mathématiques, raisonnement logique) ou à d'autres thématiques sociétales (développement durable, ...).

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "EP", "PB", and a date "7/8/11".

A cet effet, une expérimentation sera menée, au sein de l'une des régions, sur le développement des compétences clefs.

Une réflexion sur le développement de l'offre élargie sera par ailleurs présentée aux membres de la commission formation du Comité Central d'Entreprise (thématiques, actions de formation) ainsi qu'aux membres du CCE.

Les parties souhaitent une implication constructive de la commission.

Enfin, les parties décident qu'une démarche sera mise en œuvre visant à recenser les demandes formulées et les réponses apportées au titre des actions de formation exercées au titre du DIF en dehors du plan de formation, lesquelles sont à l'initiative du collaborateur après acceptation de l'entreprise.

Ce point sera abordé à l'occasion des commissions formation locales et évoqué lors de la consultation des Comités d'Etablissement.

2. Pour garantir l'esprit du « DIF » et permettre au collaborateur d'exercer son droit individuel de formation en dehors de l'offre Auchan, l'entreprise s'engage :

- à lui restituer le nombre d'heures de l'année en cours (soit 20 heures pour un temps complet) diminuées des heures consommées ou à consommer dans l'offre élargie
- à lui permettre d'anticiper son droit dans la limite totale de 120 heures
- à garantir, pour la période relative à cette utilisation du DIF, que les actions de formation relevant du plan de formation seront exécutées sans restriction
- à calculer les heures imputables au titre du DIF pour les temps partiels en fonction des heures effectivement réalisées sur l'année précédente

Pour permettre au collaborateur en cours de préavis d'exercer une action de formation facilitant son reclassement et/ou de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience, l'entreprise s'engage à lui restituer le nombre d'heures consommées des années antérieures au titre des actions de maintien de l'emploi et de développement des compétences dans la limite de son droit acquis individuellement.

Cette restitution ou avance des heures de « DIF » ne peut se faire que si le collaborateur a un projet de formation correspondant aux dispositions prévues dans l'accord de branche. Les droits nouveaux sont ouverts à l'issue du nombre d'années correspondant à l'avance.

Article 5-2. Acquisition du droit individuel à la formation

Afin de simplifier le décompte des droits acquis au titre du DIF, les parties signataires reconduisent le mode de calcul suivant :

1. Pour les collaborateurs à temps plein, tout collaborateur en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert à cette date un droit individuel à la formation de 20 heures.
2. Pour les collaborateurs à temps partiel, le DIF sera attribué sur la base de la moyenne des heures hebdomadaires réalisées l'année précédente, soit :
 - 11 heures pour les moyennes d'heures inférieures ou égales à 20 heures
 - 17 heures pour les moyennes d'heures comprises entre 21 heures et 30 heures
 - 20 heures pour les moyennes d'heures supérieures à 30 heures

8
EP PB 51

Chaque année, l'entreprise informera le collaborateur de ses droits acquis au titre du DIF en utilisant les moyens à sa disposition (Bilan Social Individualisé, plan de formation individuel, bulletin de paie).

Article 5-3. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

Tout en réaffirmant que le DIF doit être mis en œuvre dans le cadre du développement professionnel des collaborateurs, les parties décident de reconduire la modalité selon laquelle la demande de DIF est examinée prioritairement au cours de l'entretien professionnel qui, ainsi qu'il a été rappelé, a pour finalité de construire le plan individuel de formation en lien avec le projet professionnel du collaborateur et les besoins de l'entreprise.

Les parties insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre le collaborateur et le responsable hiérarchique pour la mise en œuvre du DIF qui reste, notamment pour l'offre élargie, à l'initiative du salarié.

Le plan individuel de formation, composé des actions de formation issues du plan et de l'offre élargie, sera remis chaque année au collaborateur, précisant les formations reprises au titre de son DIF, la signature par le bénéficiaire du plan individuel de formation formalisant son acceptation.

Les actions de formation (issues du plan et de l'offre élargie) seront organisées pendant le temps de travail et de préférence pendant les horaires habituels du collaborateur.

Néanmoins, les parties entendent laisser la possibilité au collaborateur qui en fait la demande expresse, de suivre, au titre du DIF, les actions de l'offre élargie de formation en dehors de son temps de travail.

Celui-ci percevra ainsi en plus de son forfait hebdomadaire l'allocation formation définie selon les modalités de l'accord de branche, soit 50% de la rémunération nette de référence :

- si cette action de formation a lieu lors d'une journée habituelle de travail, les heures seront payées en plus du forfait hebdomadaire. Le temps passé en formation sera dû par le collaborateur à l'entreprise qui les gérera par les compteurs de récupération en vigueur
- si cette action de formation a lieu lors d'une journée de repos, les heures seront payées en plus du forfait hebdomadaire mais ne donneront pas lieu à récupération

Dans la mesure où les signataires souhaitent que le DIF s'exerce conformément aux objectifs et à l'esprit du présent accord, ils précisent les conditions dans lesquelles il sera accordé :

- l'objectif de l'action de formation doit répondre aux objectifs cités comme prioritaires dans l'accord de branche, les signataires rappelant que le CIF a pour vocation de répondre aux demandes de formation liées à un projet personnel,
- les coûts liés à l'action de formation doivent être conformes à ceux pratiqués en interne (frais de formation, frais déplacement)
- la réalisation de l'action de formation doit être compatible avec l'organisation et la bonne marche de l'entreprise, cette clause ne pouvant être évoquée qu'une seule fois pour la même demande (lorsque la session de formation choisie n'a lieu qu'une fois par an)

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "M", "PB", and "B".

Article 5-4. Situation du collaborateur exerçant son Droit Individuel à la Formation

Le collaborateur en formation dans le cadre de son DIF bénéficie de la couverture au titre des accidents du travail et maladies professionnelles. Afin de pallier les surcoûts, d'optimiser l'effort formation d'Auchan et de responsabiliser le collaborateur dans son acte de formation, l'absence injustifiée de celui-ci à la formation choisie dans le cadre du DIF entraînera un décompte des heures acquises au titre du DIF et la perte des droits afférents.

TITRE III. DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE

Article 6. LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Ouverte aux collaborateurs en contrat à durée indéterminée, la période de professionnalisation vise l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications CCN.

La période de professionnalisation est ouverte prioritairement :

- aux collaborateurs dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités déterminées par les accords signés au niveau des branches professionnelles,
- aux seniors, notamment pour leur permettre d'aborder la suite de leur parcours professionnel dans de bonnes conditions,
- aux collaborateurs rencontrant dans leur emploi des difficultés d'adaptation,
- aux collaborateurs qui comptent 20 ans d'activités professionnelles, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'un an d'activité dans l'entreprise,
- aux collaborateurs qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L5212-13 du code du travail.

Dans le prolongement des publics visés ci-dessus, les parties considèrent que ce dispositif peut être utilisé pour répondre aux évolutions prévisibles des emplois et des organisations et aux besoins liés au turn-over de l'entreprise.

A ce titre, les démarches des collaborateurs volontaires qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'une certification de l'éducation nationale ou d'un CQP ou d'une qualification reconnue par la branche seront encouragées.

Article 7. LE TUTORAT

Dans le prolongement de l'accord précédent, les parties réaffirment leur attachement au tutorat qui joue un rôle particulier et essentiel dans le développement des compétences, la transmission des savoirs et savoir-faire tant en situation de travail qu'en formation.

10
EP PD 31

Elles rappellent que les classifications en vigueur au sein de l'entreprise prévoient a minima que tout collaborateur doit faciliter l'intégration des nouveaux embauchés par la transmission de son savoir-faire.

Cette mission tutorale d'intégration consiste à accueillir et accompagner le nouvel embauché et à faciliter, par la transmission de ses savoir-faire, l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du métier et à la connaissance de l'entreprise.

Par ailleurs un collaborateur peut exercer une mission de tuteur afin de suivre, accompagner et évaluer la progression des connaissances d'un collaborateur dans le cadre d'un parcours de professionnalisation ou d'apprentissage.

Dans ce cadre, le tuteur est collaborateur volontaire, professionnel expérimenté et reconnu dans son métier. Il est missionné par sa hiérarchie pour une période déterminée et peut mettre fin ou prolonger sa mission notamment en fonction des besoins de l'entreprise ou de son souhait.

Tout collaborateur amené à exercer une mission de tuteur dans le cadre d'un parcours de professionnalisation ou d'apprentissage bénéficie, préalablement, d'une formation adaptée.

Les parties se donnent pour objectif d'avoir, 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).

L'entreprise reconnaîtra le tuteur en facilitant son organisation de travail afin qu'il puisse consacrer un temps efficace à sa mission. 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.

Article 8. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Dans un contexte marqué par l'évolution de l'environnement de l'entreprise, de ses collaborateurs et de ses clients, l'entreprise est amenée à faire évoluer ses organisations.

Dans ce cadre, Auchan souhaite accompagner ses collaborateurs individuellement dans l'évolution de leur métier.

Dans le cadre d'un projet professionnel, chaque collaborateur peut bénéficier d'un parcours de formation visant l'intégration d'un deuxième métier.

Article 8-1. Formation et polyactivité

Au-delà d'une modalité d'organisation du travail, la polyactivité peut constituer une réponse à l'évolution des métiers et des organisations de l'entreprise en ce qu'elle vise l'exercice de deux métiers en vue d'assurer le développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs, permettant ainsi de garantir le temps complet choisi.

11
EP PB 5/1

Elle doit contribuer :

- à améliorer l'employabilité de tous les salariés
- au développement du professionnalisme des collaborateurs et à l'enrichissement de leur parcours professionnel,
- à une évolution favorable des formes d'emploi en contrat à durée indéterminée temps plein,
- à une meilleure efficacité des organisations.
- à développer l'employabilité des seniors

Les parties entendent s'inscrire dans la poursuite et la promotion de ce dispositif.

Article 8-2. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience permet à tout collaborateur de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise dans le but d'obtenir un titre ou une certification de l'éducation nationale ou de branche.

Elle répond ainsi particulièrement à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi, le développement de l'employabilité et de la mobilité professionnelle des collaborateurs, notamment elle pourra s'exercer en dehors d'un parcours de promotion interne.

Les parties rappellent néanmoins que la mise en œuvre d'un dispositif visant l'obtention d'une qualification ou d'une certification professionnelle n'implique pas, de droit, l'attribution d'un poste correspondant à cette qualification ou certification.

L'entreprise pourra organiser les démarches de VAE, pour les collaborateurs, lorsqu'elles s'inscriront dans des parcours de promotion interne correspondant à ses besoins de qualification et de recrutement.

Des formations complémentaires pourront être organisées, si nécessaire, pour compléter l'expérience des collaborateurs en partenariat avec l'Education Nationale et les différents ministères.

Par ailleurs, et afin de faciliter les démarches de VAE, l'entreprise communiquera l'ensemble des diplômes et titres (CQP notamment) pouvant être obtenus en lien avec nos métiers. Cette information se fera, une fois par an, dans le cadre des commissions formation et comités d'établissement de chaque site.

Article 8-3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, qui relève de l'initiative personnelle du collaborateur, a pour objet de lui permettre d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que son aptitude et ses motivations dans le but de définir un projet professionnel ou de formation.

Les parties entendent confirmer leur engagement de favoriser la pratique d'un bilan de compétences auprès des publics prioritaires prévus par l'accord de branche (personnel de plus de 45 ans, plus de 20 ans d'activité professionnelle et plus d'un an d'ancienneté, retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie ou accident) et de l'étendre au personnel en situation de handicap qui le souhaite et qui justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté d'activité professionnelle dont une année au moins dans l'entreprise.

12
CP PB 31

Ce dispositif d'évaluation des compétences et d'aide à la définition d'un projet professionnel pourra également être mis en œuvre :

- dans le cadre du Congé Individuel de Formation, le choix de l'organisme se faisant par le collaborateur au travers d'une liste d'organismes référencés par le FONGECIF
- dans le cadre des dispositifs d'accompagnement liés à la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ceci à l'initiative soit du collaborateur, soit de l'entreprise, mais avec l'accord du collaborateur. Dans ce cas, le bilan pourra se faire en interne avec l'aide des Responsables Evaluation de la file Ressources Humaines ou en externe, le choix de l'organisme se faisant d'un commun accord entre le collaborateur concerné et l'entreprise.

TITRE IV. DEVELOPPEMENT DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

S'agissant de l'insertion professionnelle, les parties souhaitent que la politique de formation puisse s'adresser, au-delà des collaborateurs de l'entreprise, à des populations, notamment demandeurs d'emploi, susceptibles d'intégrer l'entreprise.

Elles souhaitent mettre en œuvre des moyens spécifiques pour assurer la qualification de ces populations, par des actions adaptées aux bénéficiaires et à leurs projets professionnels.

Une attention particulière est portée aux salariés et aux demandeurs d'emploi qui sont les plus éloignés de l'emploi, notamment pour les publics issus des zones à fort chômage en actionnant tous les leviers de la démarche de diversité.

Article 9. LA PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimum de douze mois.

Dans ce cadre, il peut être fait appel au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi qui peut être mis en œuvre de façon individuelle ou collective.

Le demandeur d'emploi est présélectionné par Pôle emploi, volontaire et choisi par le futur employeur en fonction du profil de l'offre qu'il aura déposée.

L'entreprise, avec l'aide de Pôle emploi et l'OPCA (FORCO) dont elle relève, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de l'action de formation pour occuper l'emploi proposé.

Ce dispositif sera mobilisé, à titre expérimental en 2010 dans la région parisienne en fonction des besoins de recrutement de l'entreprise, notamment pour la conclusion de contrat de professionnalisation à durée indéterminée et de contrat à durée indéterminée.

Article 10. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les parties confirment leur attachement au dispositif de contrat de professionnalisation, lequel constitue un moyen fort permettant d'assurer l'insertion des publics prioritaires concernés par ce dispositif.

Cette promotion des contrats de professionnalisation réaffirme la volonté d'Auchan de renforcer sa politique d'insertion et de formation notamment des jeunes en s'appuyant sur une force de l'entreprise, ses collaborateurs expérimentés, au travers du tutorat du jeune en contrat de professionnalisation.

Les parties entendent par ailleurs porter l'attention sur la nécessité de favoriser l'intégration des collaborateurs en contrat de professionnalisation à l'issue de leur contrat.

En tout état de cause, Auchan continuera de porter une attention particulière au recours au contrat de professionnalisation afin de faciliter l'accès à l'emploi de publics les plus éloignés de l'emploi (bénéficiaire du RSA, de l'allocation spécifique de solidarité, personnes en situation de handicap, seniors) et veillera à sensibiliser les sites se trouvant dans des zones géographiques particulièrement touchées par ce phénomène.

Article 11. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Tout comme le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage constitue une voie de formation par alternance à la fois pour renouveler les compétences au sein de l'entreprise et pour offrir, dans le cadre de l'insertion professionnelle, à des jeunes ou des personnes éloignées de l'emploi la possibilité de s'engager ou de se réinsérer dans la vie active.

Si l'entreprise a recours à l'apprentissage depuis de nombreuses années, les parties entendent rappeler leur volonté de poursuivre cette démarche volontariste pour offrir des opportunités de formation et d'emploi aux jeunes et demandeurs d'emploi, dans la mesure où ce contrat contribue à assurer à l'entreprise les ressources nécessaires à ses besoins prévisionnels de professionnels, notamment dans les métiers de bouche et de l'encadrement.

Les parties entendent par ailleurs porter l'attention sur la nécessité de favoriser l'intégration des collaborateurs en contrat de professionnalisation à l'issue de leur contrat.

14
EP PB 3/

TITRE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 12. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature.

Sauf opposition de l'un des signataires, notifiée aux autres au plus tard trois mois avant l'échéance de son terme, le présent accord se reconduira par tacite reconduction pour une nouvelle durée de un an.

Article 13. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Au niveau national, les parties se réuniront une fois par an pour effectuer le bilan de l'application du présent accord.

La commission de suivi sera composée de :

- 4 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 représentant la DRH France, l'IFE et les Directions Opérationnelles et Services.

Au niveau local, un bilan de l'application de l'accord sera présenté au sein de la commission formation et du comité d'établissement.

Article 14. ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 15. 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.

15
EP PB 31

Article 16. PUBLICITE – DEPOT

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.

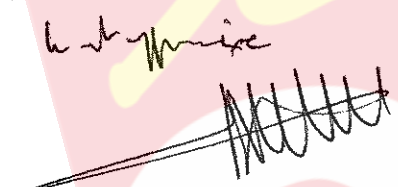
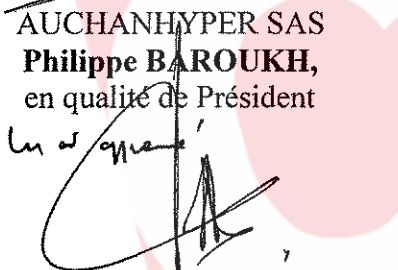
Cet accord est, par ailleurs, déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 24 septembre 2010
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

GRUPE AUCHAN SA
AUCHAN France SA
TOMBLAINE DISTRIBUTION SA
SNC Organisation Intra-groupe des Achats
GIE Auchan International Technology

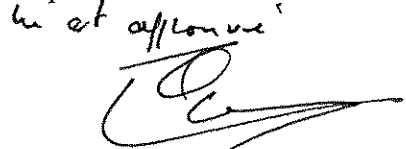
Jean André LAFFITTE,
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

lu et approuvé

AUCHANHYPER SAS
Philippe BAROUKH,
en qualité de Président
lu et approuvé


IMMOCHAN SAS
IMMOCHAN FRANCE SAS
Benoît LHEUREUX,
en qualité de Président

lu et approuvé


AUCHAN CARBURANT SAS
Erick PARAYRE,
en qualité de Président

lu et approuvé


Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

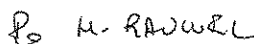
Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

"lu et approuvé"


Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

lu et approuvé


lu et approuvé
