

ACCORD D'ENTREPRISES RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SA, AUCHAN France SA, SNC Organisation Intra-groupe des Achats, le GIE Auchan International Technology, IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN FRANCE SAS, AUCHAN CARBURANT SAS, CITANIA SAS, SODEC SAS

représentés par Jean André LAFFITTE en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet ;

Ci-après dénommés "L'entreprise",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART

a été conclu le présent accord, suite à la réalisation du diagnostic annexé et aux réunions paritaires des 09/04/2013 et 07/06/2013.

PREAMBULE :

En 2009, l'entreprise s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur l'emploi des salariés âgés qui a abouti à la conclusion d'un accord le 17 décembre 2009. L'objectif de cet accord était d'adopter une gestion active des âges dans l'entreprise. Un bilan a été fait des mesures prises et des avancées réalisées dans ce domaine.

Les parties au présent accord ont souhaité poursuivre cette démarche et, conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, à la loi du 1^{er} mars 2013 et au décret du 15 mars 2013, l'inscrire dans une réflexion plus large incluant l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Cette démarche conduit à la conclusion d'un accord sur le contrat de génération.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties affirment par le présent accord leur volonté de travailler à l'alliance des générations.

Elles considèrent que les jeunes sont une chance et un investissement pour l'entreprise et reconnaissent la valeur des salariés riches de tous les âges de la vie, et d'une expérience précieuse. Ceci nécessite de l'ensemble des acteurs au sein de l'entreprise un intérêt particulier pour l'organisation des processus de transmission des compétences.

GL 7
89
m

SOMMAIRE :

ARTICLE 1 - OBJET

ARTICLE 2 - DIAGNOSTIC PREALABLE

ARTICLE 3 - POPULATIONS CONCERNEES PAR LE CONTRAT DE GENERATION

ARTICLE 4 - MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 4.1 - Objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI

Article 4.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Article 4.3 - Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Article 4.4 - Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages, modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Article 4.5 - Mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels d'accès à l'emploi

ARTICLE 5 - MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 5.1 - Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 5.2 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Article 5.3 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges

Article 5.4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 5.5 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

ARTICLE 6 - MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Article 6.1 - Entretien d'expérience

Article 6.2 - Contrat de progrès

Article 6.3 - Tutorat/Apprentissage

ARTICLE 7 - EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 7.1 - Recrutement

Article 7.2 - Formation

Article 7.3 – Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

ARTICLE 8 - NON-DISCRIMINATION

ARTICLE 9 - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

ARTICLE 10 - DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE 11 - REVISION DE L'ACCORD

ARTICLE 12 - DEPOT DE L'ACCORD

ANNEXE 1 : DIAGNOSTIC CONTRAT DE GENERATION – ANNEE 2010-2012

ANNEXE 2 : CALENDRIER ET INDICATEURS DE SUIVI

ARTICLE 1 - OBJET

Compte tenu des principes énoncés dans le préambule, le présent accord a pour objet de répondre au triple objectif suivant :

- faciliter l'intégration durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI ;
- favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

ARTICLE 2 - DIAGNOSTIC PREALABLE

Cette démarche d'organisation des processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social, est structurée à partir d'un diagnostic approfondi, quantitatif et qualitatif, portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement concernant l'emploi des salariés âgés, et identifie les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est déséquilibrée.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux « compétences clés », à savoir celles dont la préservation est considérée comme essentielle ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité, telles qu'identifiées notamment dans l'accord sur la prévention de la pénibilité en date du 12 mars 2013.

Le diagnostic s'est appuyé sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre de l'accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ce diagnostic préalable a fait l'objet de présentations et d'échanges avec les partenaires sociaux. Il est annexé au présent accord (annexe 1).

ARTICLE 3 - POPULATIONS CONCERNEES PAR LE CONTRAT DE GENERATION

L'analyse de la pyramide des âges de l'entreprise conduit à définir les salariés concernés par le présent accord de la manière suivante :

- Les « jeunes » sont les personnes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans lorsqu'ils bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- Les « salariés âgés » sont les personnes de 55 ans et plus.

ARTICLE 4 - MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

A partir de l'analyse du diagnostic, les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes.

ARTICLE 4.1 - OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE DE RECRUTEMENTS DE JEUNES EN CDI

Compte tenu du contexte économique et des départs à la retraite prévus, les parties conviennent de viser l'objectif chiffré suivant.

Objectif : Recrutement de jeunes en CDI, à hauteur de 65% des embauches annuelles en CDI, et, à minima, de 3 000 par année d'application du présent accord, soit, à minima, 9 000 sur la durée d'application de l'accord.

Indicateur chiffré : Nombre de recrutements de jeunes en CDI par an.

ARTICLE 4.2 - MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

Article 4.2.1 - Intégration

Est en place un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Les parties réaffirment l'utilité de ce parcours et conviennent qu'il suivra les modalités suivantes.

Le parcours d'intégration sera piloté par un salarié référent du jeune embauché et comportera notamment :

- la désignation d'un référent d'intégration
- la remise du livret d'accueil mentionnant l'accompagnement du référent
- la visite du site
- la présentation de l'environnement de travail, du poste (mise à disposition des fiches de poste), des collègues, etc.

Article 4.2.2 - Formation

L'entreprise encouragera la formation des jeunes, notamment les moins qualifiés, par le recours à la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) ou de tout autre dispositif permettant aux demandeurs d'emploi de bénéficier de la meilleure intégration possible par l'acquisition préalable des compétences requises pour occuper un emploi.

Indicateur de suivi : Nombre de POE par année d'application de l'accord.

Par ailleurs, chaque jeune embauché bénéficiera de la mise en œuvre du parcours de formations Pépite ou Ecole des managers pour l'encadrement, incluant notamment les formations à la sécurité, à la relation clients, les formations métiers et à la connaissance produits, prévues par le plan de formation.

Sera en outre institué un parcours transverse management pour les personnes exerçant des fonctions de management.

Article 4.2.3 - Accompagnement

Chaque jeune sera accompagné par un collaborateur, référent d'intégration, dont le rôle est d'assurer l'accueil du jeune et de faciliter son intégration dans l'entreprise : visite du site, présentation de l'environnement de travail, du poste, des collègues (comme décrit à l'article 4.2.1, informations relatives à la culture de l'entreprise, réponses aux questions posées, aide du nouveau collaborateur sur toutes les problématiques qui ne sont pas directement liées au métier occupé).

La désignation du référent d'intégration, distinct du manager, se fera sur la base du volontariat après validation par le manager.

L'entreprise encouragera la mission de référent d'intégration notamment parmi les collaborateurs de 55 ans et plus.

Sa mission d'accompagnement durera une semaine, outre les entretiens de suivi visés au 4.3 du présent accord.

Un même collaborateur pourra être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes sur le site, dans l'année, dans la limite de 2 jeunes au même moment.

Le référent choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission au moyen d'un document d'information (livret) qui lui sera remis.

Le manager s'assurera que le référent d'intégration dispose des moyens nécessaires à l'exécution de sa mission (temps, support, etc ...).

A cet égard, sera organisée une fois par an une réunion incluant le Responsable des Ressources Humaines du site et les référents d'intégration ayant exercé leur mission, afin d'effectuer un bilan de leur mission de référent et d'échanger sur les moyens dont ils disposent pour assurer l'exécution de cette mission.

Par ailleurs, lors de l'entretien annuel, sera évoquée la mission du référent.

Les salariés référents ont accès aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation. Leur besoin en formation est déterminé, comme pour les autres collaborateurs de l'entreprise, dans le cadre de leur entretien professionnel. Les référents d'intégration bénéficient en outre d'une formation spécifique contribuant à la bonne réalisation de leur mission.

Indicateur de suivi : Nombre de référents d'intégration désignés et ayant exercé leur mission par an.

ARTICLE 4.3 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE D'UN ENTRETIEN DE SUIVI ENTRE LE JEUNE, SON RESPONSABLE HIERARCHIQUE ET SON REFERENT

L'entreprise s'engage à ce que, dans le cadre du parcours Pépité et de l'école des managers, un entretien de suivi se tienne après une période d'un mois de présence du jeune collaborateur dans l'entreprise.

A l'occasion de cet entretien, sera présentée au jeune la grille GDI, ou grille de tenue de fonction pour l'encadrement. Une première évaluation de l'exercice du métier sera alors effectuée. Un support d'entretien spécifique sera élaboré.

ARTICLE 4.4 - PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE, CONDITIONS DE RECOURS AUX STAGES, MODALITES D'ACCUEIL DES ALTERNANTS ET DES STAGIAIRES

Article 4.4.1 - Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants

Article 4.4.1.1 - Développement de l'alternance

L'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) a pour objectifs l'insertion post-alternance dans les métiers où l'entreprise recrute et l'action citoyenne de formation des jeunes aux métiers de la grande distribution pour faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi.

L'entreprise affirme son ambition de faire progresser le recours à l'alternance et s'engage ainsi à recruter 2100 alternants en 2014, de porter ce chiffre à 2500 en 2015 et également en 2016, et, en tout état de cause, à respecter les seuils de recrutements fixés par la loi.

Pour cela l'entreprise, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance, s'engage à continuer à développer ses partenariats avec les écoles, universités, IUT, ... par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance. Pour entretenir et développer cette démarche, un Campus Manager France est dédié aux relations écoles. Chaque établissement restant responsable de l'animation de sa politique locale d'alternance.

L'alternance sera principalement développée, en lien avec le service public de l'emploi (Pôle Emploi et missions locales), par le recours au contrat de professionnalisation dans les métiers des caisses, des rayons et du drive (notamment CQP employé de commerce de la branche), et par le recours au contrat d'apprentissage (notamment dans les métiers de bouche et de l'encadrement).

L'entreprise observe par ailleurs que la transformation des contrats en alternance ne s'opère pas toujours immédiatement. En effet, une transformation peut notamment intervenir après l'engagement de plusieurs périodes d'alternance (BEP puis Bac Pro par exemple). L'entreprise suivra ainsi ces divers parcours.

L'entreprise vise un objectif annuel de transformation des contrats d'alternance en CDI immédiat de 15 %.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de recrutements d'alternants par année d'application de l'accord,
- Taux alternance par année d'application de l'accord,
- Taux de transformations de contrats d'alternance en CDI immédiat par année d'application de l'accord.
- Taux de transformations de contrats d'alternance en CDI suite à plusieurs périodes d'alternance successives par année d'application de l'accord.

Article 4.4.1.2 - Modalités d'accueil des alternants

Chaque jeune en alternance sera accompagné par un tuteur pour les contrats de professionnalisation et un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Tuteurs et maîtres d'apprentissage pourront assurer la mission de référent d'intégration telle que décrite ci-dessus, outre la transmission de savoir-faire prévu dans le référentiel de formation et le transfert des bonnes pratiques métier, la mise en œuvre du parcours de formation de l'entreprise spécifique au métier concerné, et la liaison avec l'organisme de formation.

L'entreprise mettra en œuvre, pour les jeunes alternants, le parcours d'accueil des jeunes embauchés.

Ainsi, chaque alternant se verra remettre un livret d'accueil et le tuteur, ou maître d'apprentissage, procédera à une visite du site, à la remise d'une fiche de poste, la présentation de l'environnement de travail. Il veillera à l'intégration du jeune au parcours de formation.

Article 4.4.2 - Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires

Chaque année, le nombre de stagiaires (tous types de stages confondus) est compris entre 6500 et 6700. L'entreprise souhaite maintenir ce chiffre pour chaque année d'application du présent accord.

Les stages sont essentiellement organisés dans le cadre de diplômes en lien avec le commerce (ELS, Vente, Management), la logistique et le SAV.

L'entreprise a développé ses partenariats avec les écoles, IUT, Université, notamment par le biais du Campus Manager France et des membres de la file RH et recrutement.

L'entreprise s'engage à respecter les obligations légales et réglementaires relatives à l'accueil de stagiaires. A ce titre, une convention de stage est conclue entre les parties concernées.

L'entreprise rappelle qu'est désigné un Maître de stage dont la tâche est notamment de guider et conseiller le stagiaire, l'informer sur les règles, la culture de l'entreprise, favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires, l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires au diplôme, assurer un suivi régulier de ses travaux, évaluer la qualité du travail effectué, le conseiller sur son projet professionnel.

Chaque stagiaire doit se voir remettre le livret d'accueil.

Au cours de son stage, et afin de l'aider dans l'acquisition des compétences recherchées, le stagiaire bénéficie, sur la base d'un document support, d'un entretien à l'occasion duquel sont évalués les acquis du stage.

Les stagiaires bénéficient d'une indemnisation dans les conditions fixées par la loi et au moins aussi favorable que ce que celle-ci prévoit.

Indicateur de suivi : Nombre de stagiaires accueillis, tous stages confondus, par année d'application de l'accord.

ARTICLE 4.5 - MOBILISATION D'OUTILS EXISTANTS DANS L'ENTREPRISE ET PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS D'ACCES A L'EMPLOI

Afin de faciliter l'accès à l'emploi et de favoriser la mobilité professionnelle des jeunes et ce, dès les périodes de formation en alternance, l'entreprise entend mobiliser spécialement ses efforts autour d'une politique logement efficace.

A cette fin, l'entreprise s'engage à accompagner les jeunes dans leurs parcours résidentiel en leur donnant un accès direct à la « plateforme Logement d'Auchan », outil Web dédié au logement des collaborateurs de l'entreprise. Cette plateforme regroupe les collecteurs d'Action logement partenaires de l'entreprise. Un suivi et un regard particulier leur seront apportés dans l'attribution de réservations locatives, aides financières et service proposés par les collecteurs auquel l'entreprise verse une partie de sa participation à l'effort construction.

ARTICLE 5 - MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

ARTICLE 5.1 - OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Compte tenu de l'analyse des éléments du diagnostic réalisé préalablement à la conclusion du présent accord (pyramides des âges, caractéristiques des salariés âgés, etc), les parties conviennent de viser les objectifs chiffrés suivants.

Article 5.1.1 – Recrutement

Objectif : Recruter, a minima, 15 salariés âgés de 55 ans et plus par année d'application du présent accord, en CDI, soit 45 salariés âgés sur la durée d'application de l'accord.

L'entreprise portera une attention particulière, lors des forums de recrutement, aux messages et communication, à l'attention de cette population, afin de rendre attractifs ses métiers.

Indicateur chiffré : Nombre de recrutements de salariés âgés par année d'application de l'accord.

Article 5.1.2 - Maintien dans l'emploi

Objectif : Porter, à périmètre comparable, la proportion de salariés de 55 ans et plus à 9 % au moins des effectifs sur la durée d'application de l'accord, incluant 4% de salariés de 57 ans et plus.

Indicateur chiffré : Proportion de salariés de 55 ans et plus sur l'effectif global.

AL
AC
H

ARTICLE 5.2 - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE, NOTAMMENT PAR L'ADAPTATION ET L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Article 5.2.1 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité en application de l'accord pénibilité du 12 mars 2013

Les partenaires sociaux confirment les engagements souscrits dans le cadre de l'accord sur la prévention de la pénibilité conclu le 12 mars 2013, à savoir, à ce jour :

- l'adaptation et l'aménagement de postes de travail soumis à un ou des facteurs de pénibilité en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés : mise en place d'une procédure de validation en faveur de l'amélioration des conditions de travail lors de la recherche de nouveaux équipements et matériels de travail comprenant :
 - un travail concerté de tous les acteurs du référencement des nouveaux équipements et matériels de travail intégrant la prévention des risques,
 - une mise en test de matériel ou équipement important pouvant nécessiter la réalisation de prototype dans un cadre opérationnel faisant appel notamment à l'avis des utilisateurs,
 - avant de réaliser le test, une information du Chsct du ou des établissements concernés,
 - à la fin du test, une information-consultation du Chsct du ou des établissements testeurs,
 - une évaluation des risques sur le matériel ou l'équipement retenu,
 - une publicité et une identification de l'avis prévention sur les sites d'achat de matériels et d'équipements ainsi que sur le document unique d'évaluation des risques ;
- l'amélioration des conditions de travail : réduire la pénibilité liée aux postures et à la manutention manuelle (pour l'activité Hyper : chariot à fond constant pour faciliter le remplissage, pour les activités de laboratoires et de stands : plan de travail à hauteur réglable, pour l'activité Appro-Logistique : filmeuses, pour le Drive : prise en compte des zones de confort ergonomique) ;
- l'aménagement des fins de carrière et la sensibilisation à la prévention des risques : L'entreprise s'engage à ce qu'un à deux collaborateurs, par établissement, de plus de 50 ans volontaires :
 - Soient formateurs sur les modules de prévention et observateurs pour les tests de matériel ;
 - Permettent la démultiplication et le déploiement des modules sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
 - Suivent préalablement un certain nombre de formations (prévention e-learning INRS, formation « animateur de formation », PRAP).

Indicateur de suivi : les indicateurs de suivi seront ceux posés par l'accord du 12 mars 2013 rappelés dans le calendrier en annexe.

Article 5.2.2 - Aménagement de l'organisation du travail

Comme le montre le bilan des mesures de l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés en date du 17 décembre 2009 figurant dans le diagnostic préalable, des salariés volontaires de 55 ans et plus ont bénéficié des mesures d'aménagement suivantes qui figuraient dans cet accord et que les parties conviennent de reconduire, pour la même catégorie de salariés (salariés de 55 ans et plus, à la demande expresse du collaborateur).

Article 5.2.2.1 - Repos consécutifs

Dans le cadre du présent accord, tout collaborateur de 55 ans et plus, dont les horaires de travail sont répartis sur 5 jours, bénéficie de 13 repos de 48 heures consécutives, répartis le samedi et le dimanche, par an.

Article 5.2.2.2 - Congés payés

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

Article 5.2.2.3 - Nocturnes

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

Article 5.2.2.4 - Coupures

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

Article 5.2.2.5 - Implantations de nuit

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

Pour aider à la mise en œuvre des mesures du présent article 5.2.2, ces mesures seront proposées lors de l'entretien de seconde partie de carrière pour les collaborateurs éligibles aux mesures et une communication de ces mesures sera assurée par l'entreprise.

Indicateur de suivi : Pour chacune de ces mesures, nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié de la mesure par année d'application de l'accord.

Article 5.2.3 - Protection de la santé et de la sécurité au travail

Article 5.2.3.1 - Formations

Afin de permettre aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus de bien gérer leur santé au travail et dans leur vie quotidienne, l'entreprise s'assurera de la connaissance qu'ils 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 » qui a pour objectifs de :
 - sensibiliser les collaborateurs 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 « Nutritis » qui a pour objectifs de :
 - choisir ses produits pour une alimentation équilibrée,
 - développer les bons réflexes pour sa propre alimentation.
- Formation « Prévention des risques liés à l'activité physique » qui a pour objectif d'appliquer les connaissances théoriques et pratiques acquises en vue de réduire les risques de pathologies liées à des mauvais gestes et postures de travail.
- Formation « Acteur de ma sécurité au travail » qui a pour objectif de permettre aux collaborateurs 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.

Indicateurs de suivi : Nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié des formations susvisées, par année d'application de l'accord.

L'entreprise s'engage en outre à mettre en place, sur la durée d'application du présent accord, une formation des managers à la prévention des risques.

Article 5.2.3.2 - Bilan de santé

Tout collaborateur de 55 ans et plus qui souhaite bénéficier d'un bilan de santé 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).

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 de l'autorisation d'absence « bilan de santé » ;
- la part des collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié de l'autorisation d'absence rémunérée « bilan de santé ».

ARTICLE 5.3 - ANTICIPATION DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET GESTION ACTIVE DES AGES

Les parties conviennent qu'une attention particulière doit être portée à la gestion des carrières des collaborateurs seniors.

A cette fin, sont développées les mesures suivantes.

Article 5.3.1 - Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Un entretien de seconde partie de carrière est conduit par la hiérarchie, au moyen, notamment, d'une trame spécifique. 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 et redynamiser la seconde partie de sa vie professionnelle.

Le Responsable Ressources Humaines sera garant 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 45ème anniversaire, puis tous les 3 ans.

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

Indicateurs de suivi : Cet objectif sera suivi annuellement par le nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière.

Par ailleurs, sera organisé, avant le terme du présent accord, un suivi qualitatif sur les bénéfices des entretiens de seconde partie de carrière.

Article 5.3.2 - Le bilan d'orientation de carrière (BOC)

La démarche Bilan Orientation de carrière (BOC) s'inscrit dans une politique de personnalisation de la relation au travail et d'anticipation de gestion de carrières.

Elle vise à donner aux collaborateurs l'occasion de vérifier pour eux-mêmes, leur épanouissement au travail au travers de 3 facteurs clés que sont :

- leurs motivations ;
- leurs compétences ;
- leurs buts de carrière en relation avec leurs choix de vie (équilibre de vie professionnelle et personnelle, les choix qu'ils sont prêts à faire).

Il s'agit d'un temps de réflexion donné au collaborateur, de manière à vérifier – avec un membre de la file RH et l'aide d'un outil – qu'il est « en bonne santé professionnelle » dans son poste pour les années à venir, l'aider à clarifier ce qu'il aime, ce qu'il sait, ce qu'il souhaite, aujourd'hui et pour le prochain cycle de vie professionnelle, dans le cadre de l'entreprise.

Lors de l'entretien de seconde partie de carrière pour les collaborateurs de 45 ans et plus, un bilan d'orientation carrière sera notamment proposé et réalisé selon les possibilités des Responsables des Ressources Humaines et membres de la file RH.

Pour optimiser le déploiement de ce dispositif, la certification de nouveaux membres de la file RH sera développée en 2013 et 2014.

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un BOC.

Article 5.3.3 - Le bilan de compétences

Le bilan de compétences sera également proposé lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

A cet égard, l'entreprise s'engage à encourager les bilans de compétences par une communication adaptée.

Elle s'engage en outre à informer les managers de ce dispositif.

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs de 45 ans et plus, par an, s'étant vus proposer un bilan de compétences et ayant réalisé un bilan de compétences.

ARTICLE 5.4 - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

Les salariés âgés nouvellement recrutés bénéficieront d'un livret d'accueil et de la mise en œuvre du parcours d'accueil et des formations Pépite ou Ecole des managers prévues par le plan de formation incluant, notamment, les formations métiers, la connaissance produits, la relation clients et les premiers gestes de sécurité.

Les partenaires sociaux conviennent que le droit à l'accès à la formation est un axe important pour consolider la carrière des collaborateurs tant pour permettre de renforcer des connaissances, et, par là-même, des compétences dans un emploi occupé, que pour permettre des changements d'orientation. A ce titre, l'accès à la formation professionnelle notamment des salariés seniors doit se faire dans les mêmes conditions que pour les autres collaborateurs de l'entreprise, ceux-ci devant bénéficier d'un accès égal à la formation à celui des autres collaborateurs.

Ainsi, l'entreprise veillera à ce que les salariés âgés aient accès aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation. Leur besoin en formation est déterminé, comme pour les autres collaborateurs, dans le cadre de leur entretien professionnel.

Ils bénéficient en outre de formations spécifiques listées à l'article 5.5.2 du présent accord.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à encourager la Validation des acquis de l'expérience (VAE), outil permettant la reconnaissance des compétences et des qualifications des salariés expérimentés.

A cette fin, elle entend prendre les mesures suivantes :

- communication d'une plaquette d'information sur le dispositif,
- sensibilisation des managers à la démarche VAE
- mise en place d'un accès à la liste des diplômes ouverts à la VAE pour les métiers de l'entreprise.

Indicateurs de suivi : Par an, nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une information relative à la VAE et nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ayant réalisé une VAE.

ARTICLE 5.5 - AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Article 5.5.1 - Réduction du temps de travail

Les parties rappellent les mesures d'aménagement de fin de carrière favorisant la transition entre activité et retraite telles qu'elles figurent actuellement dans l'accord d'entreprises relatif à la mise en place de mesures d'accompagnement dans le cadre de la retraite conclu le 23 mai 2013, à savoir, à ce jour :

- Possibilité de réduire son temps de travail en fin de carrière (dès 55 ans) ou de demeurer à temps partiel, tout en continuant à cotiser à temps plein pour la retraite ; avec une prise en charge par l'entreprise (5 années au maximum) de 80% des cotisations salariales qui découlent de cette cotisation supplémentaire,
- Possibilité pour les temps complets (depuis au moins 2 années) de passer à mi-temps dès 55 ans avec une aide financière de l'entreprise,
- Accès favorisé à la retraite progressive,
- Amélioration de l'indemnité de départ en retraite des employés et des agents de maîtrise.

Indicateur de suivi : Pour chacune de ces mesures, nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié de la mesure par année d'application de l'accord.

Article 5.5.2 - Formations « retraite »

Outre ces mesures, les parties conviennent de reprendre et d'améliorer les mesures de formation d'accompagnement à la retraite qui figuraient dans l'accord conclu en faveur de l'emploi des salariés âgés en date du 17 décembre 2009.

Ainsi, dans le but d'aborder le plus sereinement possible la transition entre l'activité professionnelle et la retraite, l'entreprise entend poursuivre ses efforts en matière d'information et de formation sur ce thème :

- Dès 50 ans, informations précises sur le fonctionnement des dispositifs de retraite français de base et complémentaires et sur la gestion patrimoniale ;
- 2 ans maximum avant le départ effectif à la retraite, sur 2 jours de formation, permettre aux salariés âgés de préparer la transition entre la fin de leur période d'activité

professionnelle et leur future retraite : s'approprier les informations nécessaires à la préparation de sa retraite et d'être sensibilisés aux enjeux de santé et de motivation pendant cette période de transition ;

- En complément, l'entreprise réfléchit à la mise en place d'une nouvelle formation, ouverte à tous collaborateurs, avant 50 ans, ayant pour objectif de nourrir une réflexion sur la nécessité de prévoir et de préparer l'avenir davantage en amont au cours de sa carrière professionnelle, notamment au regard de la baisse prévisible de ses revenus à l'horizon de la retraite.

La participation à ces formations s'effectue pendant le temps de travail et est rémunérée comme tel.

Indicateur de suivi : Pour chacune des formations, nombre de collaborateurs ayant bénéficié de la formation par année d'application de l'accord.

En outre, l'entreprise s'organisera pour réunir un salon de l'épargne, santé, retraite (forum social), avec si possible la CARSAT et ce, au moins une fois sur chaque site (de + 300 personnes), sur la durée d'application de l'accord.

ARTICLE 6 - MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Les parties au présent accord estiment que la mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences de l'entreprise est stratégique et indispensable à la pérennité de cette dernière.

Les compétences clés ont été identifiées dans le cadre du diagnostic comme étant notamment les suivantes :

- Compétences métiers :

- Les habilités manuelles dans les métiers de bouche (capacité à accomplir certains gestes dans son métier : savoir maîtriser les processus de transformation des produits, posséder le tour de main nécessaire pour les élaborer et les présenter dans le respect des règles de l'art (ex : boulanger, pâtissier,...).
- Animation commerciale (savoir présenter les produits et services d'une façon attractive pour le client, mettre en valeur, théâtraliser les opérations pour dynamiser l'activité commerciale du rayon).
- Gérer les flux (savoir organiser et optimiser la gestion des flux pour garantir au quotidien la disponibilité des produits au bon moment en bonne quantité et qualité).
- Négocier (savoir négocier et optimiser les conditions d'achat en entretenant une relation loyale en totale conformité avec les engagements éthiques de l'entreprise).
- Maîtriser les processus des systèmes d'information (savoir piloter, construire, mettre en œuvre des systèmes d'information dans les domaines d'activité de l'entreprise en garantissant l'adéquation des choix techniques et des enjeux métiers).

- Compétences transverses :

- Conseiller le client, l'habitant (savoir être à l'écoute du client, de l'habitant, percevoir ses attentes, donner des informations ou des avis qui aident le client, l'habitant dans son choix).
- Les compétences managériales (inspirer, accompagner, mobiliser, coordonner).

En conséquence, les parties au présent accord décident de mettre en place les dispositifs suivants permettant la transmission des compétences et des savoirs.

ARTICLE 6.1 - ENTRETIEN D'EXPERIENCE

Un an avant le départ à la retraite du collaborateur, sera mis en place un bilan de fin de carrière ou « entretien d'expérience » avec le manager, afin de capitaliser le retour d'expériences du collaborateur sur son dernier poste et organiser le transfert de ses savoirs avant son départ.

Les métiers concernés (en lien avec les compétences clés de l'entreprise telles que décrites dans le diagnostic) sont prioritairement les suivants : Coordinateur d'équipe, Conseiller de vente disposant d'une forte expertise produits (vin, jardin, produits techniques, Accord...), Acheteur, certains Managers, Gestionnaire d'approvisionnement, Ouvriers professionnels, Directeur de magasin.

Le manager devra prendre l'initiative de l'organisation de cet entretien.

Un support d'entretien sera établi.

ARTICLE 6.2 - CONTRAT DE PROGRES

Sera institué un « Contrat de progrès » entre le jeune, son manager et le salarié expérimenté qui le forme, visant à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques, notamment les plus sensibles.

Les métiers concernés sont prioritairement ceux visés à l'article précédent.

Un contrat tripartite écrit sera établi (rappel des compétences clés à transmettre, niveau de maîtrise du jeune, axes de progrès, actions du jeune et du salarié expérimenté pour permettre au jeune de progresser : travail en binôme, points réguliers, formations, formalisation de savoir-faire empiriques sous forme de fiches).

Le collaborateur accompagnateur, nommé « Parrain » ou « Marraine », est désigné(e) sur la base du volontariat après validation de son manager, parmi les collaborateurs les plus aptes à remplir ce rôle.

Le Parrain / Marraine désigné(e) dans le cadre d'un contrat de progrès assurera également la mission de référent d'intégration.

Il devra remplir les critères suivants : être reconnu comme grand professionnel dans son métier, détenir des aptitudes pédagogiques reconnues.

L'entreprise encouragera la mission de Parrain ou Marraine, notamment parmi les collaborateurs de 55 ans et plus.

Cette mission consistera principalement à transmettre les savoirs et techniques nécessaires à l'accomplissement de son métier par le jeune pendant sa période de prise de fonction (de 6 à 12 mois selon les métiers).

Pour exécuter sa mission, le Parrain ou la Marraine bénéficiera d'une formation spécifique, d'un guide des bonnes pratiques et du temps nécessaire à l'exécution de sa mission.

Indicateurs de suivi : Nombre de collaborateurs ayant exercé la mission de Parrain ou de Marraine, par année d'application de l'accord.

ARTICLE 6.3 - TUTORAT/APPRENTISSAGE

Pour les collaborateurs en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, et conformément à l'article 4.4.1.2 du présent accord, tuteurs et maîtres d'apprentissage assurent la mission de référent d'intégration telle que décrite ci-dessus, outre la transmission de savoir-faire prévu dans le référentiel de formation et le transfert des bonnes pratiques du métier, la mise en œuvre du parcours de formation de l'entreprise spécifique au métier concerné, et la liaison avec l'organisme de formation.

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs ayant exercé la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage par année d'application de l'accord.

ARTICLE 7 - EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et, plus généralement, la prévention de toutes discriminations constitue un des axes principaux de la politique ressources humaines de l'entreprise.

Le présent accord confirme cette volonté des parties de promouvoir, au sein de l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les collaborateurs tout au long de leur parcours.

Elles s'accordent, en effet, à reconnaître que la mixité, l'égalité professionnelle et la conciliation vie privée – vie professionnelle constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

L'entreprise s'engage à respecter les engagements issus de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 12 juillet 2013 et reprend, dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs pris dans le présent accord, les engagements suivants.

ARTICLE 7.1 - RECRUTEMENT

Afin de continuer à faire évoluer les stéréotypes attachés à certains métiers, l'entreprise s'engage à intégrer, dans ses campagnes de communication sur le recrutement, des visuels et des témoignages de collaborateur afin d'illustrer que les métiers « à forte identité masculine ou féminine » peuvent être occupés par des femmes et des hommes sans distinction.

A titre d'illustration, une femme « agent de sécurité » ou « responsable sécurité » pourrait présenter son métier comme pourrait aussi le faire un homme « hôte de caisse » ou « Conseiller de vente en bijouterie ».

Ces supports de communication intégreraient les sites dédiés aux annonces de recrutement à l'interne comme à l'externe.

Par ailleurs :

- Les principes d'équité et d'égalité de traitement continueront d'être mis en œuvre à toutes les étapes du recrutement,
- Une attention continuera à être portée sur la rédaction des offres d'emplois de façon à ce qu'elles s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes,
- Les actions de sensibilisation et de prise de conscience des acteurs du recrutement continueront à se mettre en œuvre à travers les parcours de prise de fonction des managers et des formations au recrutement.

En outre, des actions de communication seront mises en œuvre à destination des écoles et universités afin de promouvoir auprès des étudiants, des métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement.

ARTICLE 7.2 - FORMATION

L'entreprise et les partenaires se sont fixé deux objectifs :

- Développer des mesures permettant de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle en prenant en compte les contraintes des salariés inscrits à la formation.
- Porter un intérêt particulier aux salarié(s) reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Les mesures prises pour atteindre ces objectifs sont les suivantes :

- Mettre en place un délai de prévenance permettant à chacun de s'organiser pour assister aux formations prévues.
L'entreprise s'engage à communiquer à chaque collaborateur sa convocation à une formation, pour laquelle il a été inscrit de fait dans son plan de formation, au moins 3 semaines avant sa réalisation.
- Privilégier la réalisation des actions de formation liées au métier, principalement au niveau local (sur l'établissement).
- Développer le choix de formations en e-learning, permettant ainsi au salarié de limiter les déplacements en centre de formation.
Ces choix pédagogiques permettent de réduire les déplacements liés aux formations mais permettent aussi d'être plus modulaires et de raccourcir la durée des formations.
- Proposer à tous les collaborateurs reprenant une activité suite à un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, et toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison de

bénéficier d'un accompagnement au retour à l'emploi (entretien proposé au collaborateur pour faire le point sur sa situation, détermination des besoins du collaborateur en matière de formation).

- Permettre au collaborateur de maintenir et de reporter les droits à DIF au retour d'une absence assimilable à du temps de travail effectif.

Indicateurs de suivi : Le nombre de sessions de formation « bien vivre son retour de congé maternité – adoption » réalisées par an.

ARTICLE 7.3 - ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

L'entreprise entend :

- Faciliter le partage des responsabilités familiales,
- Aider les collaboratrices rentrant d'un congé maternité à bien vivre leur retour.

Les mesures prises pour atteindre ces objectifs sont les suivantes :

- Mise en œuvre d'une communication à l'attention de l'ensemble des collaborateurs de la société, une fois par an, sur un thème lié au partage des responsabilités familiales.
- Consciente des importants changements que peut représenter l'arrivée d'un enfant dans le foyer, l'entreprise s'engage à mettre en place une formation « bien vivre son retour de congé maternité - adoption » qui sera proposée à toutes les collaboratrices employées comme membres de l'encadrement dans les 6 mois suivants le retour de maternité ou d'adoption. Cette mesure doit permettre aux femmes de retrouver le rythme approprié à leur nouvelle vie afin d'articuler au mieux leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

L'entreprise confirme en outre les engagements suivants :

- Les réunions en dehors des horaires habituels du collaborateur devront être planifiées de manière suffisamment anticipée afin que le collaborateur puisse concilier vie professionnelle et vie privée.
- Les collaborateurs qui souhaitent bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail pour leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée des classes devront l'indiquer par écrit au responsable des ressources humaines de l'établissement, avant le 15 juillet, afin que les plannings soient construits en conséquence.
- Dispositions concernant les collaborateurs en situation de maternité – adoption et congés : Toute collaboratrice sera autorisée, à l'expiration du 5ème mois de grossesse, à prendre son poste ½ heure après le reste du personnel ou à le quitter ½ heure avant le reste du personnel, et ce sans perte de salaire.

En remplacement de la ½ heure quotidienne, la collaboratrice a la possibilité de bénéficier d'un crédit global de 30 heures, au prorata de l'horaire effectué pour les temps partiels (base : horaire moyen des 6 derniers mois).

Ce crédit global doit être utilisé en accord avec le supérieur hiérarchique. Ces dispositions viennent compléter celles prévues par la convention collective.

Toute collaboratrice sera autorisée, à l'expiration du 4ème mois de grossesse à ne faire qu'une nocturne par semaine.

La collaboratrice a la possibilité de bénéficier, si nécessaire, d'aménagements d'horaires décidés en concertation avec sa hiérarchie afin de se rendre aux examens prénataux obligatoires ainsi qu'aux séances de préparation à l'accouchement.

Pendant le congé maternité ou adoption, l'entreprise s'engage à adresser aux collaboratrices concernées les informations générales sur l'entreprise et l'établissement afin qu'elles puissent conserver un lien avec la vie professionnelle (Valauchan, Agora ...).

Durant le congé parental, les informations générales sur l'entreprise et sur l'établissement lui sont adressées à sa demande.

Afin d'encourager, par des mesures spécifiques, l'équité dans la parentalité, les futurs pères pourront solliciter des aménagements d'horaires afin d'assister aux examens prénataux à condition de prévenir dans un délai raisonnable (15 jours) leur hiérarchie.

Indicateur de suivi : nombre de courriers adressés aux collaboratrices en situation de maternité ou d'adoption concernant les informations générales de l'entreprise.

ARTICLE 8 - NON-DISCRIMINATION

Lors du recrutement des jeunes et des seniors, l'entreprise s'engage à assurer l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Depuis plusieurs années, l'entreprise mène des actions de sensibilisation et de formation au management de la diversité à destination des managers.

Dans le cadre du Contrat de génération, les parties réaffirment 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.

Dans ce cadre, les parties conviennent de poursuivre, à destination des Responsables des Ressources Humaines, la formation « Recruter sans préjugés » ayant notamment pour objet d'insister sur ces règles essentielles.

Indicateur de suivi : Proportion de Responsables des Ressources Humaines en poste ayant reçu la formation « Recruter sans préjugés ».

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à préserver la progression salariale des femmes et des hommes durant les congés maternité, paternité et adoption, lesquels n'auront aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution salariale.

Les collaborateurs employés bénéficient, à leur retour de congé, des augmentations collectives et des réajustements collectifs qui sont intervenus pendant leur absence, tout comme les collaborateurs cadres bénéficient des dispositions de l'accord AUCHAN de 1986 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement.

Comme pour le congé maternité, l'entreprise garantit aux collaborateurs en congé paternité le salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé (IJSS + complément employeur = salaire net).

Par ailleurs, ces congés ne font pas obstacle à l'application des accords d'intéressement qui prévoient la reconstitution, ni obstacle à l'application des accords de prévoyance qui prévoient le maintien de la mutuelle.

De la même manière, le ou la salarié(e) continue de bénéficier, durant ces congés, des droits à ristourne sur achats, et ce, dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs.

Les collaborateurs, à leur retour de congé parental, bénéficient des revalorisations de leur forfait de base en fonction des augmentations collectives qui sont intervenues durant leur absence.

L'entreprise s'engage à prendre en compte la première année du congé parental à hauteur de 100% au lieu de 50% comme le prévoient les dispositions légales pour la détermination des droits que le collaborateur tient de son ancienneté.

Par ailleurs l'entreprise s'engage, durant la première année du congé parental d'éducation, à assurer aux collaborateurs concernés, le bénéfice des droits à ristourne sur achats dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs.

ARTICLE 9 - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements :

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord selon le calendrier annexé.

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi à la fin de chaque année d'application de l'accord.

- Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements :

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

Ce bilan sera présenté à la Commission de suivi qui sera composée de :

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

Par ailleurs, l'entreprise transmet chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce document est également transmis aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise.

- Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés :

Cet accord fera l'objet d'une communication auprès des collaborateurs notamment via l'intranet de l'entreprise, un avis le mentionnant sera affiché dans chacun de ses établissements, et un exemplaire sera conservé et consultable au service du personnel.

ARTICLE 10 - DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 30 septembre 2013. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin le 29 septembre 2016, date à laquelle il cessera de produire effet.

ARTICLE 11 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de signature du présent accord.

ARTICLE 12 - DEPOT DE L'ACCORD

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 DIRECCTE de Lille accompagné de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 30 septembre 2013

Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

GROUPE AUCHAN SA
AUCHANHYPER SA
AUCHAN France SA

SNC Organisation Intra-groupe des Achats
GIE Auchan International Technology
IMMOCHAN SAS
IMMOCHAN FRANCE SAS
AUCHAN CARBURANT SAS
CITANIA SAS
SODEC SAS

Jean André LAFFITTE

Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

lu et approuvé


Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

lu et approuvé

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
RO H. LAUER
