

**Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des
Emplois et des Compétences**

Auchan Retail France

Entre les soussignées :

La **Société AUCHAN HYPERMARCHÉ**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN SUPERMARCHÉ**, SAS au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société MY AUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 410 773, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par **Monsieur Olivier LURSON** dûment mandaté

La **Société AUCHAN E-COMMERCE FRANCE**, SAS à capital variable, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 413 176 033, représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN RETAIL SERVICES**, SAS au capital de 10 000 000 €, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 831 888 318, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN RETAIL AGRO**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 312 668 692, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE**, SAS au capital de 9 881 480 €, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 832 235 402, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN CARBURANT**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 379 548 001, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société AMV DISTRIBUTION**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société SAFIPAR**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 409 551, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société SIMPLY FRAIS SAS** à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 524 670 536, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par **Monsieur Olivier LURSON** dûment mandaté ;

La **Société SOCOBIO CŒUR DE NATURE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 977 767, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par **E Monsieur Olivier LURSON** dûment mandaté ;

La **Société JUPERIC**, SA au capital social de 67 815,04 €, immatriculée au RCS de SAVERNE sous le numéro 379 531 122 située rue de Saverne, à Val-de-Moder - Pfaffenhoffen (67350), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

La **Société PAREA**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 020 022 située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON, dûment mandaté ;

D'une part,
Ci-après désignée " L'Entreprise "

Et

Les Organisations Syndicales signataires représentatives au niveau de l'ensemble de sociétés parties
à l'accord :

- **La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)**, représentée par Monsieur Guy LAPLATINE, en sa qualité de Délégué Syndical Retail,
- **La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)**, représentée par Monsieur Bruno DELAYE, en sa qualité de Délégué Syndical Retail,
- **La Confédération Générale du Travail (CGT)**, représentée par Monsieur Gérard VILLEROY, en sa qualité de Délégué Syndical Retail,
- **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des Services Annexes - Force Ouvrière (FGTA-FO)**, représentée par Monsieur Christian ROY, en sa qualité de Délégué Syndical Retail,
- **Le Syndicat SEGA-CFE-CGC** (Syndicat national des Entreprises du Groupe Auchan), représenté par Monsieur Hervé LOTTE, en sa qualité de Délégué Syndical Retail,

D'autre

part,

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I : CADRE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES AU SEIN D'AUCHAN RETAIL FRANCE

Article 1 : La typologie des métiers et des compétences au sein d'Auchan Retail France

- 1.1. La définition des métiers
- 1.2. La définition des compétences
- 1.3. Le référentiel de compétences
- 1.4. La typologie des métiers

Article 2 : Les acteurs de la GPEC

- 2.1. Le salarié
- 2.2. Le manager de proximité
- 2.3. L'interlocuteur Ressources Humaines de proximité
- 2.4. L'Observatoire des Métiers et des Compétences et les évolutions dans le monde du retail
 - 2.4.1. Composition
 - 2.4.2. Attributions et moyens

TITRE II : MOYENS MIS À DISPOSITION POUR ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 1 : Le temps fort : l'entretien professionnel couplé à l'entretien d'évaluation

- 1.1. L'entretien d'évaluation du métier
- 1.2. L'entretien professionnel
- 1.3. Périodicité de l'entretien professionnel et modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié

Article 2 : Pour le salarié : nécessité d'être acteur de son avenir professionnel

- 2.1. Les moyens pour développer ses compétences
 - 2.1.1. *Le plan de développement des compétences*
 - 2.1.2. *Le Compte Personnel de Formation (CPF)*
 - 2.1.3. *La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)*
 - 2.1.4. *Le Certificat de Qualification Professionnelle de branche (CQP)*
 - 2.1.5. *Le socle des connaissances et compétences (CléA et CléA Numérique)*
- 2.2. Les moyens pour accompagner une réorientation professionnelle
 - 2.2.1. *Le Bilan de Compétences*
 - 2.2.2. *Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)*
 - 2.2.3. *La Reconversion ou la Promotion par Alternance (Pro-A)*
 - 2.2.4. *Le CPF de Transition*

Article 3 : Pour l'Entreprise : nécessité de proposer des moyens et dispositifs pour accompagner les parcours professionnels

3.1. L'intégration des salariés

3.1.1. L'intégration des nouveaux embauchés et nouveaux arrivants sur un site

3.1.2. L'intégration par l'Alternance

3.2. Le plan de développement des compétences

3.2.1. Les actions de formation

3.2.2. Les axes 2020 - 2024

3.2.3. Les objectifs du plan de développement des compétences 2020 - 2024

3.2.4. La structuration de l'offre formation

3.2.5. L'accès à la formation

3.3. L'information des salariés

3.3.1. Le Google site "Mon site RH"

3.3.2. L'information sur les métiers et les formations existantes

3.3.3. Le portail de la formation "Retail Academy"

3.3.4. L'état des lieux récapitulatif à 6 ans

3.4. Les ressources formatrices

3.4.1. Les ressources formatrices accompagnant des salariés suivant des formations encadrées par une certification ou un diplôme

3.4.1.1. Tuteur / Tutrice

3.4.1.2. Maître d'Apprentissage

3.4.1.3. Maître de stage

3.4.1.4. Le suivi de la mission

3.4.2. Les ressources formatrices accompagnant les salariés de l'Entreprise

3.4.2.1. Parrain / Marraine

3.4.2.2. Formateur / Formatrice

3.4.2.3. Animateur / Animatrice

3.4.2.4. La formation des ressources formatrices

3.5. La mobilité professionnelle interne

3.5.1. Définition de la mobilité interne

3.5.2. La mise en mouvement des salariés

3.5.3. La bourse à l'emploi, vecteur de mise en mouvement

3.5.4. Les périodes de découverte métiers "Vis ma vie"

3.5.5. La polyactivité

3.5.6. Le dispositif d'accompagnement spécifique des évolutifs et grands professionnels

3.5.7. Le dispositif d'accompagnement de la mobilité professionnelle entraînant une mobilité géographique

3.6. Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

TITRE III : ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE DES SALARIÉS OCCUPANT DES MÉTIERS SENSIBLES

Article 1 : L'identification des projets professionnels des salariés

1.1. L'entretien professionnel spécifique

1.2. L'aide à l'orientation professionnelle

Article 2 : L'accompagnement des évolutions technologiques et / ou organisationnelles des métiers

2.1. L'accompagnement du changement

2.2. L'aide à l'identification de son profil d'apprentissage

2.2.1. La formation "Apprendre à apprendre"

2.2.2. L'accélération de la montée en compétences des salariés

2.3. Le développement des compétences métiers par les formations techniques

2.4. Le développement des compétences transverses par les formations à la posture

Article 3 : L'accompagnement des salariés vers un autre métier de l'Entreprise

3.1. L'approfondissement du projet professionnel

3.2. La découverte des métiers par le "Vis ma vie"

3.3. La connaissance des postes à pourvoir en interne par la bourse à l'emploi

3.4. L'affectation temporaire volontaire

3.5. La priorité d'accès et maintien de salaire

3.6. Le droit au retour

3.7. La mobilité au sein d'Auchan Retail France

3.7.1. La mobilité au sein d'un même site

3.7.2. La mobilité géographique

3.8. La formation au nouveau métier

Article 4 : L'accompagnement des salariés vers un métier en dehors de l'Entreprise

4.1. Le bilan de compétences

4.2. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

4.3. L'accompagnement par la formation à la recherche d'emploi

4.4. L'aide à l'obtention de certificat ou diplôme en vue de développer l'employabilité

4.4.1. L'obtention de Certificats de Qualification Professionnelle par la Validation des Acquis Professionnels (VAP) ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

4.4.2. L'obtention de diplômes ou titres par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

4.5. Le socle des connaissances et des compétences (CléA et CléA Numérique)

4.6. La mobilité externe

4.6.1. La mobilité externe sécurisée

4.6.2. Le congé de création d'entreprise

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE

Article 1 : 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

1.1. Aménagement de l'organisation du travail

- 1.1.1 - Repos consécutifs*
- 1.1.2 - Congés payés*
- 1.1.3 – Nocturnes*
- 1.1.4 – Coupures*
- 1.1.5 - Implantations de nuit*
- 1.1.6 – Passage à temps partiel*

1.2 - Protection de la santé et de la sécurité au travail

- 1.2.1. - Formations*
- 1.2.2 - Bilan de santé*

Article 2 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges

- 2.1 - Le bilan d'orientation de carrière*
- 2.2 - Le bilan de compétences*
- 2.3 - Formations « retraite »*

Article 3 : Information des seniors sur les différents dispositifs de formation d'aménagement et d'organisation du temps de travail

TITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES A LA DIMINUTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE ET À L'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

TITRE VI : MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD GPEC

TITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée - Prise d'effet

Article 2 : Substitution aux accords et usages en vigueur

Article 3 : Révision

Article 4 : Notification - Dépôt - Publicité

ANNEXES

Annexe 1 : Les Familles de Compétences Transverses

Annexe 2 : Les Familles de Fonction

2.1 Description des Familles de fonction Front Office

2.2. Description des Familles de fonction Back Office

Annexe 3 : Pack mobilité Auchan Retail France

PREAMBULE

Avec la vitesse à laquelle le Monde, dans lequel nous vivons évolue, que ce soit en terme d'avancées technologiques, de mutations économiques et réglementaires ou encore de modifications des comportements de consommation, nous devons réfléchir aux solutions permettant d'apporter de la sérénité pour l'ensemble des acteurs concernés, tout en garantissant les conditions d'une nécessaire adaptation rapide aux enjeux de développement économique de l'Entreprise.

Depuis plusieurs années, le marché de la grande distribution est soumis à plusieurs grands bouleversements :

- les français consomment moins : la consommation française est ralentie par l'évolution démographique en baisse, les modes de consommation changent (consommation plus responsable, slow life, succès de faire soi-même, réduction du gaspillage, vente en vrac...), les habitudes de consommation changent (simplification des repas, consommation nomade), les marques subissent une défiance ... ;
- les motivations des consommateurs changent : la proximité est plus que jamais le premier critère de choix d'un magasin ;
- les français fragmentent de plus en plus leurs courses : moins de gros pleins et plus d'enseignes fréquentées ;
- de nouveaux acteurs captent une part croissante des dépenses des français : e-commerce toujours plus important, accentuation de la bataille entre les enseignes généralistes, perte d'attractivité du concept hypermarché, ...

Dans un même temps, l'Entreprise change et se transforme :

- mise en place d'une nouvelle organisation en "zones de vie" regroupant tous les points de contact d'une même zone géographique avec pour objectif principal d'établir une réelle coopération entre les différentes Entreprises d'Auchan Retail France (ARF) ;
- volonté de l'Entreprise d'abandonner la logique de silos, de profiter de la complémentarité de tous les formats, de simplifier complètement le quotidien des habitants, de fonctionner en réseau ouvert et connecté, de saisir l'opportunité du mode plateforme et de construire un projet client et humain local ;
- nécessité de faciliter la mobilité interne des salariés autant que de faciliter le développement de leurs compétences.

L'évolution permanente et accélérée des contextes économiques, technologiques et sociétaux nécessite que l'Entreprise s'adapte en permanence pour être agile et en mouvement, permettant ainsi de se transformer, de se développer et de se diversifier au service de la performance.

Face aux conséquences de l'évolution des périmètres commerciaux, des évolutions technologiques et digitales, de l'automatisation, aux changements démographiques et à la mondialisation, Auchan Retail France souhaite pouvoir proposer un cadre commun à ses différentes entités, leur permettant de définir leurs scénarios d'évolution des postes et la feuille de route correspondante.

L'Entreprise doit faire face à la nécessité de faire évoluer ses organisations et ses pratiques managériales pour anticiper, accompagner le changement et faire émerger de nouveaux métiers et

de nouvelles compétences. Pour répondre aux nouvelles exigences des consommateurs, l'Entreprise souhaite développer l'excellence opérationnelle dans tous ses métiers et à tous les niveaux. Il est également indispensable d'entretenir, garantir et développer l'employabilité des salariés de l'Entreprise dans le respect de ses valeurs. L'employabilité étant de permettre à un salarié de pouvoir être employé sur un autre métier que celui qu'il exerce, en interne ou en externe, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de sa vie professionnelle.

C'est dans ce cadre que l'Entreprise souhaite décliner ses orientations stratégiques et la vision Auchan 2022 autour de 4 axes principaux qui doivent avoir une réalité quotidienne pour répondre aux transitions digitale, alimentaire, écologique et économique:

- Nouveaux contours de l'offre alimentaire et non alimentaire
- Le pilotage de la chaîne marchandise du fournisseur jusqu'au client
- Une nouvelle proposition digitale
- Une transformation du modèle opérationnel

- mise en place d'une nouvelle organisation en "zones de vie" regroupant tous les points de contact d'une même zone géographique avec pour objectif principal d'établir une réelle coopération entre les différentes Entreprises d'Auchan Retail France (ARF) ;

- Mise en place de corners ou shop in shop dans les ZDV

Par ailleurs, dans le cadre de leurs échanges, les parties ont fait le constat que les mesures liées à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sont souvent peu connues alors qu'il s'agit d'un outil indispensable d'accompagnement de la transformation et composante essentielle dans :

- l'accompagnement des grandes orientations stratégiques de l'Entreprise,
- la conduite des politiques de Ressources Humaines visant une démarche prioritaire de sécurisation des parcours professionnels et d'employabilité,
- la promotion du personnel.

C'est dans ce contexte que, lors des réunions paritaires des 10/04/2019, 11/07/2019, 17/09/2019 09/01/2020, 04/03/2020, 16/09/2020, 2/02/2021 et 16/03/2021, les partenaires sociaux (dont les 5 Délégués Syndicaux Retail ARF dûment mandatés par l'accord du 18/09/2018) et l'Entreprise ont négocié et conclu le présent accord dont l'objet est :

- d'anticiper l'évolution des métiers et des effectifs, aussi bien au plan quantitatif que qualitatif (compétences) ;
- de prendre toutes les mesures nécessaires pour réussir les transformations correspondant aux besoins de l'Entreprise, des salariés et des clients et un programme d'adaptation des compétences de chaque salarié concerné.

Dans cette perspective, il a été convenu de :

- engager un effort de développement des compétences afin que tous les salariés disposent des moyens pour être acteur du plan stratégique ;

- renforcer qualitativement les entretiens de gestion RH, de mobilité et la nécessité de promouvoir une gestion de carrière plus performante ;
- respecter les équilibres entre les générations avec la recherche de mesures adaptées pour chacun d'eux ;
- porter intérêt en se donnant les moyens d'animer un dialogue social de qualité en respectant les rôles de chacun et qui permette d'exercer ses prérogatives et ce, sur tous les sites ARF.

Une déclinaison adaptée à la situation de chacun au sein de chaque site pourrait être une condition de réussite.

Ainsi que :

- une communication spécifique auprès des salariés concernant l'ambition, les engagements et les mesures de l'accord
- la mobilisation des structures RH et notamment dans le respect des engagements : recrutement, gestion de carrière, mobilité, formation professionnelle, QVT et articulation vie privée/vie professionnelle.
- l'implication du management dans la mise en œuvre, en respectant chacun son rôle.

Mais aussi un engagement réciproque afin que les salariés répondent favorablement aux actions proposées et deviennent pleinement acteurs de leur parcours professionnel et de leur développement des compétences.

TITRE I : CADRE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES AU SEIN D'AUCHAN RETAIL FRANCE

Article 1 : La typologie des métiers et des compétences au sein d'Auchan Retail France

Présentation des enjeux quantitatifs et qualitatifs :

Points de contact, entrepôts, services d'appuis... Auchan Retail France, c'est en moyenne 59300 CDI (équivalents temps plein) et des centaines de fonctions différentes au 31/12/2020.

Pour avoir une approche plus globale, les fonctions ont été regroupées dans 26 grandes familles d'emploi.

Certaines de ces familles d'emploi comptent une centaine de salariés, d'autres plusieurs milliers (jusqu'à 22.000 pour la famille d'emploi "Libre-Service").

La diversité des fonctions, missions et contextes d'exercice ont un point commun : les compétences.

La clé de regroupement utilisée est la combinaison entre la proximité des compétences et la finalité du métier pour l'Entreprise.

1.1. La définition des métiers

*"Un **Métier** se définit comme un ensemble d'activités réalisables par une personne, dans le cadre d'un poste de travail, grâce à un savoir-faire acquis par l'apprentissage ou l'expérience".*

Il est établi une cartographie des métiers, qui constitue un outil incontournable et fondamental pour une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Cette cartographie est réalisée une fois par an sur la base de données relatives aux salariés d'Auchan Retail France et a pour finalité de donner une vision globale et consolidée des métiers existants au sein de l'Entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Elle sera établie en fonction de la typologie des métiers définie ci-dessus et fixera la liste des métiers stables, en mouvement et sensibles.

Une famille comprend les métiers dont les grandes activités sont similaires et demandent des savoir-faire identiques (***Annexe 2 : Les familles de fonction***).

L'Observatoire des Métiers sera associé à l'évolution de la cartographie des métiers. Toute modification fera l'objet d'une information auprès de l'Observatoire des Métiers et des Compétences (cf. ci-après). En cas de changement d'organisation impactant la cartographie ainsi que le contenu des métiers, les instances représentatives du personnel centrales concernées seront consultées en priorité.

Toute modification ayant pour effet d'élargir ou de réduire le périmètre des métiers sensibles sera portée à la connaissance des salariés concernés et des CSE/CCSE dont ils dépendent.

1.2. La définition des compétences

Une **Compétence** est un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être permettant d'exercer une activité.

Il existe différentes typologies de compétences. Nous en retiendrons deux :

- Les compétences **transverses** : ensemble de savoir-faire comportementaux non liés au métier et commun à plusieurs postes.
- Les compétences **techniques / métiers** : combinaison de savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'une activité dans un environnement professionnel donné, en vue d'un résultat.

1.3. Le référentiel de compétences

Un référentiel de **compétences transverses** a été mis en place dans l'Entreprise depuis plusieurs années (*Annexe 1 : Les Familles de Compétences Transverses*).

Ce référentiel de compétences transverses a pour ambitions :

- de simplifier l'identification des compétences requises pour un métier ;
- de faciliter les projections ;
- de donner des repères objectifs et communs pour évaluer la capacité d'adaptation des salariés à un nouveau métier, une nouvelle mission, ainsi que les besoins éventuels d'accompagnement et/ou de formation ;
- de favoriser les passerelles entre les métiers.

Les compétences transverses sont regroupées en 3 familles : Leadership, Excellence et Transformation (*Annexe 2 : Les Familles de Fonctions*).

En cas de modification, ce référentiel sera présenté aux membres de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

1.4. La typologie des métiers

Au regard de l'activité de l'Entreprise et de son environnement, trois types de métiers ont été identifiés :

Les métiers stables : ce sont les métiers dont les activités n'évoluent pas de manière significative, car ne faisant l'objet d'aucune évolution technologique particulière ni de réorganisation identifiée à court ou moyen terme. Ils constituent en l'état l'ensemble des métiers n'étant ni considérés comme en mouvement ni comme sensibles.

Les métiers en mouvement : ce sont les métiers potentiellement créateurs d'emplois ou présentant des difficultés de recrutement.

Il peut s'agir de métiers :

- *émergents* : métiers dont la création sera nécessaire au développement de l'Entreprise et à son évolution en fonction de sa stratégie à plus ou moins long terme.
- *en évolution* : métiers qui existent déjà au sein de l'Entreprise mais qui connaissent une évolution de leur champ de compétences et dont la transformation est inévitable.
- *stratégiques* : métiers sur lesquels l'Entreprise a des difficultés de recrutement, nécessitant un apprentissage particulier et/ou un fort niveau d'expertise. Ces métiers risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles au sein de l'Entreprise et/ou sur le marché de l'emploi.

Les métiers sensibles : ce sont les métiers pour lesquels une attention particulière sera portée en raison des perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques pouvant entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution significative des effectifs.

Article 2 : Les acteurs de la GPEC

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est l'affaire de chacun. Chaque salarié, accompagné par son manager et son interlocuteur RH de proximité doit être pleinement investi de son rôle et ses responsabilités respectives pour atteindre les objectifs de la GPEC.

2.1. Le salarié

Le salarié est le premier acteur de son parcours professionnel. C'est à lui, en tout premier lieu, de mener une réflexion personnelle sur son projet professionnel. Au besoin, il pourra solliciter les personnes adéquates, en interne comme en externe, pour affiner ses réflexions.

Pour l'y aider, l'Entreprise l'accompagne en lui donnant accès à l'information sur :

- les métiers existants au sein de l'Entreprise et les définitions de fonction via "Mon site RH",
- les besoins de l'Entreprise au travers des postes disponibles par tout moyen existant : affichage, bourse à l'emploi régulièrement mise à jour ...,
- les dispositifs de développement disponibles au sein de l'Entreprise,
- le Compte Personnel de Formation.

2.2. Le manager de proximité

Le manager est le premier interlocuteur direct du salarié. Par sa proximité, il connaît chaque membre de son équipe, leurs atouts, la complémentarité de ses membres, les points de force et les axes de progrès de chacun et, par ses entretiens réguliers, il échange sur les projets et les souhaits de chacun.

Le manager doit favoriser les évolutions internes au regard des opportunités proposées par l'Entreprise, détectées par le salarié. Il accompagne alors le salarié dans l'identification de ses besoins en matière de formation et de développement (en particulier pour l'adaptation au poste de travail et le maintien des compétences).

Pour accompagner les managers dans ce rôle, des formations en présentiel et/ou à distance sont proposées chaque année pour permettre à chacun d'entre eux de connaître les dispositifs de développement et d'employabilité existants au sein de l'Entreprise.

Le manager fait connaître le projet de ses salariés, leurs points de force, les plans de développement mis en œuvre et assure le suivi et l'accompagnement au quotidien, au travers d'outils de gestion de carrière et de rendez-vous Carrière.

Les rendez-vous Carrière sont des temps d'échanges privilégiés entre le manager de proximité et son interlocuteur RH.

2.3. L'interlocuteur Ressources Humaines de proximité

L'interlocuteur Ressources Humaines de proximité a pour rôle :

- d'accompagner les managers dans la formalisation et la mise en cohérence des projets professionnels des salariés,
- de conseiller sur les dispositifs et les outils les plus appropriés pour accompagner chacun dans son projet professionnel,
- de participer, avec les managers, à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de formation et d'accompagnement,
- d'accompagner les salariés ayant un projet de mobilité (pour cela, il accompagne le manager et le salarié sur les opportunités au sein de l'Entreprise ainsi que sur le process de mobilité interne).

L'interlocuteur Ressources Humaines de proximité s'informe régulièrement et se forme sur les dispositifs de développement existants au sein de l'Entreprise et, à tout moment, au besoin, s'appuie sur les fonctions support spécialisées au sein de la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise et des équipes Territoires / Services.

2.4. L'Observatoire des Métiers et des Compétences et les évolutions dans le monde du retail

Afin d'assurer une plus grande efficacité du dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, Auchan Retail France met en place un Observatoire des Métiers et des Compétences.

2.4.1. Composition

L'Observatoire, présidé par la Direction de l'Entreprise, est composé de :

- **5** représentants (dont le Délégué Syndical Retail ARF) par Organisation Syndicale représentative signataire du présent accord et désignés pour la durée de celui-ci.
- **3** représentants (dont le Délégué Syndical Retail ARF) par Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord et désignés pour la durée de celui-ci.

- d'une délégation de la Direction de l'Entreprise composée de 6 personnes. Cette délégation pourra être accompagnée d'experts invités internes ou externes selon les sujets.

Par ailleurs, des groupes de travail paritaires émanant de l'Observatoire des Métiers et des Compétences pourront être mis en place chaque année sur des thèmes proposés conjointement par la Direction de l'Entreprise et les membres de l'Observatoire. Ces groupes de travail, animés par des représentants de la Direction de l'Entreprise, seront composés de 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative **dont un au minimum faisant partie** de l'Observatoire des Métiers et des Compétences. (exceptionnellement remplacés en cas d'absence des représentants désignés)

2.4.2. Attributions et moyens

L'Observatoire a pour rôle :

- d'effectuer une veille sur les évolutions technologiques, identifier et signaler leurs éventuels impacts sur les métiers,
- d'analyser les évolutions des emplois et des compétences,
- de faire évoluer la cartographie des métiers de l'Entreprise,
- d'échanger sur le référentiel des compétences de l'Entreprise,
- d'analyser la typologie des métiers sensibles,
- de proposer des pistes en matière de formation et d'accompagnement correspondant aux évolutions des emplois.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences se réunit au moins deux fois par an, sur invitation de la Direction et par journée entière ou à la demande motivée de la majorité de ses membres.

Dans le cadre de la mise en place de l'Observatoire, une formation sera proposée à ses membres afin de professionnaliser chacun dans son rôle.

A l'occasion de ces réunions, l'Observatoire des Métiers et des Compétences travaille, échange et fait des préconisations sur :

- l'actualisation de la cartographie des métiers par entité au titre de l'exercice en cours,
- l'actualisation du référentiel des compétences,
- la situation des effectifs et le cas échéant, leurs perspectives d'évolution ainsi que la pyramide des âges,
- les besoins d'évolution des compétences associées,
- le bilan des évolutions des métiers,
- l'actualisation des typologies des métiers,
- l'information de l'actualisation des conventions collectives en matière de GPEC.

Une synthèse des décisions prises lors de l'Observatoire des métiers sera communiquée via "Mon site RH" et auprès de la file RH.

Le temps passé aux réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir des réunions

ou groupes de travail de l'Observatoire des Métiers et des Compétences sont pris en charge conformément au barème applicable au sein de l'Entreprise.

Les membres de l'Observatoire des Métiers et des Compétences pourront se réunir pendant 4 heures (½ journée) avant chaque réunion dans le but de préparer cette réunion. Ce temps de réunion sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Par ailleurs, l'Observatoire des Métiers sera sollicité concernant les projets pouvant avoir une incidence sur les organisations et les emplois au niveau des différentes entités d'Auchan Retail France. Par conséquent, l'Observatoire des Métiers se substitue à la Commission Grands Projets de l'UES d'exploitation, sans pour autant que celle-ci disparaisse, afin de garantir un traitement et un niveau d'information unique aux différentes entités.

TITRE II : MOYENS MIS À DISPOSITION POUR ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 1 : Le temps fort : l'entretien professionnel couplé à l'entretien d'évaluation

Des temps d'échanges privilégiés entre le salarié et son manager sont prévus tout au long de l'année.

Deux temps forts, en sus des échanges au fil de l'eau, sont prévus :

- l'entretien d'évaluation du métier,
- l'entretien professionnel.

Ces entretiens, qui doivent être des temps forts, sont distincts et ne peuvent se confondre en un seul. Tout en restant distincts, pour des raisons d'efficacité et de praticité, ils peuvent se tenir l'un après l'autre, s'ils sont menés par les mêmes interlocuteurs.

Les entretiens d'évaluation et professionnels permettent de connaître les projets, les compétences, les talents, les motivations professionnelles, la performance et les axes de développement des salariés.

Ces temps d'échanges contribuent à la création de ressources internes, en qualité et en quantité suffisante, et à la mobilité professionnelle et servent l'Entreprise en garantissant la réalisation de sa stratégie pour aujourd'hui et pour demain.

Concrètement, ils permettent :

- Pour le salarié : de l'accompagner dans son projet professionnel tout au long de sa carrière et dans son développement,
- Pour l'Entreprise :
 - d'avoir une meilleure connaissance des Femmes et des Hommes qui la composent et d'affiner les plans de développement,
 - de consolider une cartographie afin de définir les priorités d'actions (plan de développement, recrutement, mobilité et employabilité) et alimenter le plan besoins / ressources à 3 ans.

1.1. L'entretien d'évaluation du métier

L'entretien d'évaluation est une étape fondamentale du développement des Femmes et des Hommes de l'Entreprise et s'inscrit dans une démarche globale dont le premier maillon repose sur des évaluations fiables et équitables.

Ce temps d'échange privilégié entre le salarié et son manager permet :

- d'évaluer la qualité d'exercice du métier,
- de déterminer la mise en oeuvre des compétences acquises,
- de faire un point sur les compétences qu'il convient d'acquérir,

- et ainsi d'identifier, accompagner et développer le professionnalisme et la performance du salarié en analysant les besoins en matière de formation en lien avec les compétences attendues.

1.2. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet d'examiner et de définir les perspectives d'évolution des salariés en termes d'employabilité et de qualification. Il sert à identifier leurs compétences, leurs aspirations professionnelles et leurs attentes. Il conduit à la mise en place d'actions concrètes en matière de développement, de formation ou de professionnalisation, en lien avec les objectifs et la stratégie de l'Entreprise et avec le projet personnel du salarié.

En aucun cas il ne porte sur l'évaluation du travail du salarié.

Moment privilégié entre le salarié et son manager de proximité, l'entretien professionnel est également l'occasion:

- d'échanger sur le projet professionnel du salarié,
- de rappeler les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés,
- d'identifier le ou les dispositifs de développement des compétences auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- de rappeler au salarié le dispositif du Compte Personnel de Formation et du Conseil en Evolution Professionnelle et d'aborder les souhaits et réflexions du salarié quant à l'utilisation de ceux-ci,
- d'identifier d'autres dispositifs permettant de développer ses compétences ou de renforcer sa qualification (VAE, bilan de compétences),
- de définir les objectifs de développement du salarié à court, à moyen et à long terme,
- d'aborder les perspectives d'évolution et l'élargissement des responsabilités,
- de permettre au salarié de proposer les réponses formation éventuelles qu'il aurait pu identifier grâce à l'accès à l'offre formation sur le « portail de la formation ».

Le support de l'entretien professionnel a été informatisé pour tous les salariés et le formulaire d'entretien sera à compléter par le salarié en amont de la date prévue de son entretien. La préparation de l'entretien se fait sur le temps de travail.

Une notice présentant les dispositifs de développement des compétences est mise à disposition à partir du formulaire pour téléchargement ou impression. Elle mentionne notamment l'existence du portail de la formation Retail Academy ainsi que "Mon site RH" qui regroupe tous les éléments, outils, informations à disposition des salariés pour les accompagner sur leur développement et comporte des informations sur les dispositifs listés ci-dessus (bilan de compétences, compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle, validation des acquis de l'expérience...).

Un budget de 65.000 euros a été engagé dès 2020 pour mettre en place ce formulaire informatisé permettant l'archivage des entretiens de tous les salariés.

1.3. Périodicité de l'entretien professionnel et modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié

Conformément à l'avenant n°79 de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 16/10/2019, l'entretien professionnel doit avoir lieu en moyenne tous les deux ans, de telle sorte que pour chaque période de six années civiles à compter de son embauche, le salarié puisse bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels, espacés d'au moins six mois.

Un entretien professionnel est de droit, à la demande du salarié, lorsque celui-ci n'en a pas bénéficié depuis plus de 24 mois.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application des dispositions légales, un entretien professionnel doit être proposé au salarié après un mandat syndical et au retour de certaines absences (longue maladie, mobilité volontaire sécurisée, congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, sabbatique) ou, à l'initiative du salarié avant sa reprise.

Au terme de chaque période de six années, l'entretien donne lieu à un récapitulatif du parcours du salarié. S'il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié, sur la période des six années civiles, de trois entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire ou d'au moins deux entretiens et d'au moins deux actions de formation non obligatoire, son Compte Personnel de Formation sera abondé par l'Entreprise du montant prévu par la législation et selon les modalités déterminées par les textes.

En cas de suspension du contrat de travail (à l'exception des congés payés), le terme de la période de six années est reporté d'autant.

Au sens des présentes dispositions, une action de formation non obligatoire est une action de formation que la loi, la réglementation ou une convention internationale n'impose pas au salarié comme condition d'exercice de son emploi ou activité professionnelle.

Les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans ce bilan si l'Entreprise n'a pas, en sus de l'alimentation du compte, participé à leur financement sous forme d'abondement du compte et/ou de maintien de rémunération et/ou de prise en charge des frais annexes (restauration, déplacement, hébergement).

Article 2 : Pour le salarié : nécessité d'être acteur de son avenir professionnel

2.1. Les moyens pour développer ses compétences

2.1.1. Le plan de développement des compétences

Conformément à la loi, l'Entreprise assure l'adaptation des salariés au poste de travail et le développement des compétences.

Le plan de développement des compétences annuel comprend des actions de formation permettant d'accompagner le développement des compétences des salariés, les évolutions des métiers et de favoriser la mobilité professionnelle en cohérence avec les grandes orientations de l'Entreprise.

Ces formations sont réalisées pendant le temps de travail. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Le manager s'engage, en tenant compte des moyens octroyés, à maintenir le plan de formation de son équipe. Il est garant de l'organisation du travail, pour permettre à chaque salarié de suivre les formations prévues.

2.1.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation est une modalité d'accès à la formation créée en 2014 par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le CPF est alimenté par l'Entreprise au travers d'une cotisation de 0,2 % de la masse salariale de l'Entreprise et permet l'alimentation des CPF des salariés.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans, qu'elle soit en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ces nouveaux droits acquis au titre du CPF sont attachés à la personne.

Suite à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, depuis le 01/01/2019, les heures de formation inscrites sur le CPF ont été converties en euros et demeureront acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Alimentation du CPF : le CPF est alimenté en euros chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires, selon des modalités précises.

- Le compte permet de capitaliser des euros à raison de 500 euros par an plafonné à 5.000 euros (800 euros par an plafonné à 8.000 euros pour les personnes n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme correspondant au CAP, un titre professionnel enregistré à ce niveau au RNCP ou une certification reconnue par une CCN de branche ainsi que pour les personnes en situation de handicap).
- Le montant versé se calcule au prorata pour les salariés ayant effectué une durée de travail sur l'année inférieure à la moitié de la durée légale de 1607 heures.

Mobilisation du CPF : c'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son CPF afin de concrétiser son projet de formation.

Chaque salarié a connaissance des sommes créditées sur son CPF en accédant au service dématérialisé gratuit de l'Etat via le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr> ou via l'application "Mon compte formation" disponible sur smartphone ou tablette. Le salarié devra avoir ouvert son Compte Personnel de Formation au préalable pour accéder aux sommes disponibles.

L'action de formation visant une certification éligible au CPF peut se faire hors temps de travail ou pendant le temps de travail (selon les conditions prévues au sein de l'Entreprise) :

- Si la formation se déroule hors temps de travail : le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur. Il peut néanmoins en informer son employeur s'il le souhaite, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler,
- Si la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail : le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur en l'informant de la formation concernée, du calendrier de la formation, du prestataire et du lieu de la formation.

Formations éligibles au CPF :

Les formations non certifiantes éligibles sont :

- l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences (CléA, CléA numérique) ;
- l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- le bilan de compétences ;
- le permis de conduire ;
- la création d'entreprise ;
- la formation de pompier volontaire.

Les formations certifiantes devant conduire à :

- une certification inscrite au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) ou bloc de compétences ;
- un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une certification correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites au "répertoire spécifique".

Prise en charge des frais de formation : si un salarié mobilise son CPF, les frais pédagogiques afférents à la formation sont pris en charge (en tout ou partie) par un opérateur de compétences en fonction du montant disponible sur son CPF. La prise en charge des frais annexes (frais de déplacements et frais d'hébergements) sont à la charge du salarié.

Pour bénéficier de son Compte Personnel de Formation, le salarié doit ouvrir son compte sur le site du gouvernement: <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Afin de l'aider dans la démarche, chaque année, l'Entreprise renforcera la communication auprès des salariés. Le Google site "Mon Site RH" centralisera toutes les informations notamment :

- notice de l'entretien professionnel,
- mémo "Ouvrir son compte CPF" en 5 étapes.

Un module de formation e-learning sera proposé à tous les salariés pour les aider dans leur démarche de montage d'un dossier CPF.

Pour améliorer l'accompagnement des salariés dans l'utilisation de leur CPF au service du développement de leur employabilité, l'Entreprise propose de trouver un partenaire, par le biais

d'un appel d'offres, susceptible de mettre en place un numéro vert gratuit, à disposition des salariés de l'Entreprise, afin de les aider et les conseiller dans le montage administratif de leurs dossiers.

Le CPF en tout ou partie sur le temps de travail : si le salarié souhaite mobiliser son CPF en tout ou partie sur le temps de travail :

- il doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son interlocuteur Ressources Humaines. Cette demande devra se faire au minimum 60 jours calendaires avant le début de l'action en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant le début de l'action en cas de durée d'au moins 6 mois,
- l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation en totalité de la demande.

Cas de mobilisation de plein droit du CPF sur le temps de travail : conformément à l'avenant n°79 de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire signé le 16/10/2019, les parties conviennent que l'autorisation d'absence rémunérée est de droit dans le cadre des utilisations suivantes du compte :

- Pour les salariés titulaires au plus du CAP ou d'une certification équivalente (niveau 3 de la nouvelle classification 2019 des niveaux de certification) : lorsqu'ils souhaitent mobiliser leur CPF pour une évaluation CléA (socle de compétences et de connaissance) ou pour une formation dont l'évaluation a démontré la nécessité pour l'obtention du certificat CléA ;
- Pour les salariés titulaires au plus du baccalauréat ou d'une certification de niveau équivalent (certification détenue au plus égale au niveau 4 de la nouvelle classification 2019 des niveaux de certification) : lorsqu'ils souhaitent mobiliser leur CPF dans le cadre d'une évaluation ou formation CléA numérique ou pour une formation dont l'évaluation CléA numérique a montré la nécessité pour l'obtention du certificat.

Cas de mobilisation du CPF "gagnant - gagnant" sur le temps de travail : en complément, en cohérence avec les ambitions de l'Entreprise et en complément de l'offre formation Auchan Retail France, une liste de formations éligibles au CPF et "gagnant - gagnant" pour le salarié et pour l'Entreprise sera établie et communiquée aux salariés.

La totalité des frais d'honoraires sera financée par le CPF du salarié et, en complément, une autorisation d'absence de 14 heures sur le temps de travail par an et par salarié pourra être acceptée. Les frais éventuels de déplacement seront pris en charge par l'Entreprise après validation par le manager et dans le respect des règles d'harmonisation des frais. Cette mesure contribuera fortement au développement de l'employabilité des salariés grâce à l'obtention de certifications.

Abondements : conformément à l'avenant n°79 de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 16/10/2019, l'Entreprise réaffirme sa position en termes d'abondement du CPF. L'abondement du CPF désigne le fait pour l'employeur de verser une somme supplémentaire au crédit du salarié dans le cadre du financement d'une utilisation du CPF.

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF en totalité en dehors de son temps de travail, mais qui ne dispose pas sur son compte du montant suffisant pour le paiement des frais pédagogiques, peut solliciter un abondement auprès de son employeur, visant à prendre ceux-ci en charge pour leur fraction excédant la valeur de son compte.

Cet abondement est de droit et ne peut en conséquence être refusé par l'employeur, dans la limite d'un montant égal à 50% des droits inscrits sur le compte, lorsque la mobilisation du CPF intervient:

- dans le cadre d'un CQP de branche ou d'un CQPI pour lequel la branche est partie prenante,
- dans le cadre d'un bilan de compétences.

L'abondement est également de droit, selon les mêmes règles de calcul et de fonctionnement, lorsque l'autorisation d'absence rémunérée est de plein droit en application des éléments inscrits au paragraphe "Cas de mobilisation de plein droit du CPF sur le temps de travail".

L'abondement de l'employeur implique de requérir son accord sur le choix du prestataire et du lieu de réalisation de la prestation.

L'abondement de l'employeur est exclusivement affecté au financement de la prestation qui y a ouvert droit. En cas de report de la prestation, l'abondement sera soit restitué à l'employeur soit bloqué dans l'attente de la réalisation de la prestation, dans la limite de 12 mois, et selon les conditions générales du CPF en vigueur. En cas d'annulation de la prestation, la somme est restituée à l'Entreprise.

2.1.3. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre ou CQP) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire. La VAE est une chance de voir son expérience validée par un diplôme reconnu par l'Etat, un titre reconnu par les ministères, une qualification (CQP) reconnue par la branche.

La VAE prend en compte l'expérience à partir du moment où une activité a été exercée pendant au moins 1 an (en continu ou non, durée totale cumulée). L'expérience doit avoir un rapport direct avec le contenu de la certification visée.

La VAE a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des certifications enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Pourront ainsi être obtenus par la VAE :

- un diplôme ou titre professionnel délivré par l'Education Nationale ou les ministères du travail et de l'agriculture,
- un diplôme délivré au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur,
- une certification délivrée par la branche : Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),

- une certification délivrée par les chambres de commerce (CCI) ou par un organisme privé certificateur.

La demande de VAE et les documents qui l'accompagnent sont soumis à un jury :

- les modalités et les critères d'évaluation des compétences professionnelles du candidat à la VAE sont fixés par l'institution ou l'organisme qui délivre la certification : examen sur pièces, entretien, mise en situation du candidat ou tout autre moyen d'évaluation jugé adéquat et prévu par la réglementation ;
- le jury vérifie si les acquis dont le candidat fait état correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées par le référentiel de la certification ;
- le jury est souverain ;
- la notification de la décision du jury est adressée au candidat par l'autorité qui délivre la certification.

Le jury peut se prononcer pour :

- une validation totale ;
- une validation partielle (dans ce cas, il se prononce sur la nature des connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire) ;
- un refus de la validation si les acquis du candidat ne correspondent pas aux compétences de la certification visée.

Si un salarié souhaite s'engager dans une démarche de VAE :

- 1er cas : il ne sait pas quel type de diplôme il veut obtenir : il peut s'adresser à son manager et/ou son interlocuteur RH et/ou au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).
- 2ème cas : il sait quel diplôme il souhaite obtenir : son manager et/ou interlocuteur RH peut l'orienter vers le bon organisme qui lui expliquera la démarche à suivre, les conditions de validation et étudiera la recevabilité de la demande. Le salarié devra remplir un dossier. La VAE peut être réalisée en mobilisant le CPF pendant le temps de travail (après étude de la demande par l'interlocuteur Ressources Humaines) ou en dehors du temps de travail.

Comme elle l'a déjà réalisé par le passé, l'Entreprise poursuivra la promotion de cette démarche de VAE auprès des salariés les moins qualifiés et mettra en place, autant que possible, des démarches collectives d'accompagnement de ce dispositif.

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. Cependant, en lien avec la qualification obtenue, les pistes permettant l'évolution professionnelle en interne seront examinées avec le salarié lors d'un entretien organisé à l'issue de la démarche avec l'interlocuteur RH de proximité.

2.1.4. Le Certificat de Qualification Professionnelle de branche (CQP)

Les CQP sont créés, évalués et délivrés par des professionnels du secteur de la grande distribution alimentaire. Ils ont été créés ou renouvelés en 2016 en réponse aux besoins des entreprises et des salariés (étude de l'observatoire en 2014/2015).

Ces CQP peuvent correspondre chacun à un ou plusieurs métiers exercés au sein de la branche. Ils sont construits par blocs de compétences, dans le sens de la réforme de 2014, ce qui favorise les logiques de passerelles entre différents métiers / activités, ainsi que les parcours progressifs et individualisés.

Ces CQP sont éligibles au Compte Personnel de Formation et au Contrat de Professionnalisation.

La liste des CQP disponibles :

- Pour les métiers du magasin :
 - Employé de commerce
 - Vente de produits non alimentaire
 - Boucher
 - Boulanger
 - Vente de produits fromage
 - Vente de produits marée
 - Vente de produits charcuterie
 - Vente de produits vins et spiritueux
 - Vente de produits fruits et légumes
 - Animation opérationnelle en magasin
 - Management opérationnel en magasin
 - Management opérationnel spécialité gestion d'un point de vente

- Pour les métiers en entrepôt :
 - Préparation de commandes
 - Agent logistique
 - Animation opérationnelle en entrepôt
 - Management opérationnel en entrepôt

2.1.5. Le socle des connaissances et des compétences (CléA et CléA Numérique)

Le certificat CléA est un certificat interprofessionnel à destination des salariés et demandeurs d'emploi non diplômés. Créé par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), il valide l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun à tous, avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs d'activité.

Le certificat CléA a pour intérêt de :

- Permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel grâce à un repère fiable pour les employeurs,
- Favoriser l'employabilité et l'accès à la formation professionnelle,
- Valoriser le savoir-faire et l'expérience d'un salarié non diplômé,
- Apporter une réponse au bilan professionnel,

- S'assurer que les salariés disposent du socle de compétences professionnelles de base pour accéder à d'autres certificats et continuer à apprendre tout au long de leur vie professionnelle.

Le certificat CléA permet d'attester les compétences fondamentales des personnes peu ou pas qualifiées. Les aptitudes évaluées sont réparties en 7 grands domaines de compétences :

- ***La communication en français*** : écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire, formuler.
- ***L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique*** : se repérer dans l'univers des nombres, résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations, lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités, se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique.
- ***L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique***: connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, saisir et mettre en forme du texte, gérer des documents, se repérer dans l'environnement Internet et effectuer une recherche sur le web, utiliser la fonction de messagerie. S'ajoute un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail : permettre l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.
- ***L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe*** : respecter les règles de vie collective, travailler en équipe, contribuer dans un groupe, communiquer.
- ***L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel*** : comprendre son environnement de travail, réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet, prendre des initiatives et être force de proposition.
- ***La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie*** : accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées, entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel, optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle).
- ***La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires*** : respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité, avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques, être capable d'appliquer les gestes de premier secours, contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie.

L'un des 7 domaines du référentiel du certificat CléA concerne l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique. Un nouveau module ayant pour objet

"l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail" est créé.

Dans le cadre du socle de connaissances et de compétences professionnelles numériques, les 4 domaines de compétences retenus sont les suivants :

- Identifier son environnement et utiliser les outils associés,
- Acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé,
- Interagir en mode collaboratif,
- Appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

La démarche de certification CléA s'organise en 4 étapes :

- **Etape 1 – La rencontre avec un interlocuteur CléA** : l'employeur ou le salarié choisit l'organisme évaluateur parmi ceux habilités par le COPANEF pour un rendez-vous d'information. Cette rencontre est sans engagement pour le bénéficiaire.
- **Etape 2 – L'évaluation préalable** : elle est réalisée par l'organisme sélectionné et permet de mesurer les points forts et l'écart entre les compétences maîtrisées par le salarié et celles requises pour l'obtention du certificat CléA (durée : 7 heures maximum, divisibles). Si le salarié dispose des compétences nécessaires, il accède directement à l'étape 4.
- **Etape 3 – Le parcours de formation** : Lorsque le niveau de compétences n'est pas suffisant un parcours individualisé de formation est proposé par l'organisme évaluateur. C'est l'organisme formateur qui se chargera de le mettre en œuvre. Le salarié peut mobiliser tous les dispositifs de la formation professionnelle pour le financer. Il dispose de 5 ans pour le réaliser avant qu'une nouvelle évaluation soit nécessaire. A l'issue du parcours, une évaluation finale est effectuée avant le passage à l'étape 4 (durée : 3 heures maximum).
- **Etape 4 – La présentation au jury** : le dossier du salarié est présenté au jury certificateur composé d'employeurs et de représentants des salariés. Pour que la certification soit validée, le candidat doit maîtriser les 7 domaines de compétences, soit 75% des points. Si c'est le cas, le certificat est envoyé par courrier.

Le parcours nécessaire à l'obtention du certificat CléA sera financé par le dispositif Pro-A ou le CPF du salarié.

2.2. Les moyens pour accompagner une réorientation professionnelle

2.2.1. Le Bilan de Compétences

Le bilan de compétences permet de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et définir un projet professionnel ou de formation. Il est réalisé par un prestataire extérieur à l'Entreprise, selon des étapes bien précises.

Le bilan de compétences concerne toute personne désireuse :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts dans ses choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation.

La démarche de bilan de compétences comprend trois phases sous la conduite d'un prestataire :

- Une phase préliminaire qui a pour objet de :
 - analyser la demande et le besoin ;
 - déterminer le format d'accompagnement le plus adapté à la situation et au besoin du salarié ;
 - définir avec le salarié les modalités de déroulement du bilan.
- Une phase d'investigation permettant de :
 - analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, évaluer les connaissances générales ;
 - déterminer les possibilités d'évolution professionnelle.
- Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet de :
 - s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation du document de synthèse.

La durée du bilan de compétences est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées.

La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Basé sur une initiative personnelle, le bilan de compétences est accessible à tout salarié en mobilisant son CPF, hors temps de travail, sans condition d'ancienneté.

Si un salarié souhaite être guidé pour réaliser un bilan de compétences, il peut en échanger avec son manager lors de son entretien professionnel et/ou son interlocuteur RH.

2.2.2. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est un conseil gratuit qui a été renforcé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Toute personne peut bénéficier du CEP tout au long de sa vie professionnelle, afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Les missions du CEP vont au-delà de la mise en œuvre des projets de formation. Le CEP accompagne la personne dans l'identification de ses potentialités et de ses compétences mobilisables ainsi que dans la formalisation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle en :

- accompagnant les projets en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le périmètre géographique,
- identifiant les formations répondant aux besoins et les financements possibles,
- facilitant le recours au CPF et autres financements.

Le CEP est un vrai plus pour tous les salariés et peut être préalable à un bilan de compétences voire s'y substituer.

Un site internet dédié au CEP a été mis en place par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social : <http://www.mon-cep.org/>

A date, le réseau Cap Emploi, Pôle emploi, les Missions locales et l'APEC sont habilités en tant que CEP.

2.2.3. La Reconversion ou Promotion par Alternance (Pro A)

La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite *Pro-A*, vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.

La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'Entreprise elle-même (si elle dispose d'un service de formation),
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'Entreprise.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la Pro-A sont les suivantes :

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- Qualification reconnue dans les classifications d'une Convention Collective Nationale de branche.

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en CDI,
- en CDD,
- bénéficiaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) à durée indéterminée.

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

La Pro-A est mise en œuvre :

- soit par l'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'Entreprise,
- soit par le salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance doit en faire la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.

La Pro-A se déroule selon les règles et la durée applicables au contrat de professionnalisation. Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié doit donner son accord écrit.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Le salarié, en formation, continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité Sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Le salarié en Pro-A bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'Entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

2.2.4. Le CPF de transition

Suite à la loi du 5 septembre 2018, depuis le 1er janvier 2019, le CPF de Transition Professionnelle « remplace » le Congé Individuel de Formation (CIF) géré par le Fongécif.

Pour mémoire, le CIF était un congé qui permettait au salarié de s'absenter de son poste de travail afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

Ce dispositif vise une formation obligatoirement certifiante. Celle-ci doit être inscrite au Registre National de la Certification Professionnelle (RNCP).

Cette formation doit permettre de changer de métier ou de profession.

Elle est effectuée à l'initiative du salarié justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'Entreprise.

Le salarié souhaitant faire un CPF de transition doit adresser à son interlocuteur Ressources Humaines une demande de congé par écrit (en indiquant les informations obligatoires) :

- 120 jours avant le début d'une action d'une durée d'au moins 6 mois,
- 60 jours avant s'il s'agit d'une action de formation de moins de 6 mois ou d'une participation à temps partiel à l'action de formation.

L'Entreprise répondra dans les 30 jours par écrit en motivant les raisons en cas de rejet (non respect des conditions de forme précisées ci-dessus) ou de demande de report de la date de formation.

Après obtention de l'autorisation d'absence, le salarié adressera son dossier à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour examen de sa demande. A l'issue d'un positionnement préalable, la Commission rendra son avis.

Le salarié bénéficiera, pendant la formation, d'une rémunération minimale dont le montant sera déterminé par décret qui précisera les modalités de versement de cette rémunération.

Pour toute demande de renseignement, le salarié pourra s'adresser à son interlocuteur RH, au Conseil en Evolution Professionnelle (Cf. ci-dessus) ou au numéro vert gratuit dédié au CPF.

Article 3 : Pour l'Entreprise : nécessité de proposer des moyens et dispositifs pour accompagner les parcours professionnels

3.1. L'intégration des salariés

Parce qu'accueillir un nouveau salarié, c'est enrichir une équipe de nouveaux talents, l'Entreprise met en place un temps d'intégration pour tous les nouveaux embauchés ou nouveaux salariés arrivés sur un site.

Ce temps d'intégration s'étendra sur 1 mois maximum et sera complété d'un temps de prise de fonction (cf. Titre II, article 3.2.3. de ce présent accord).

3.1.1. L'intégration des nouveaux embauchés et nouveaux arrivants sur un site

Cette intégration a l'ambition de permettre à un nouvel embauché ou nouvel arrivant :

- d'être accueilli avec l'esprit "Auchan Touch" sur son poste de travail et dans son équipe,
- de visiter son site de travail et découvrir toutes ses spécificités,
- de s'approprier le règlement intérieur,
- de découvrir :
 - l'Entreprise, ses valeurs, son ambition et ses modes de fonctionnement,
 - le contrat social et les informations relatives à la mutuelle et à la prévoyance,
 - sa fiche de poste,

- la nature des différents entretiens annuels dont il fera l'objet.

Tout au long de ce temps d'intégration, dont la durée sera adaptée au profil du nouvel arrivant (embauche externe, transfert d'un site à un autre, durée du contrat...), chaque salarié sera accompagné régulièrement par son manager et/ou un parrain/marraine afin qu'il puisse lui poser toutes les questions lui permettant de réussir au mieux son intégration.

Les formations obligatoires à l'arrivée

Dès son arrivée au sein de l'Entreprise, chaque nouvel embauché est formé à la sécurité des biens et des personnes et à toute autre formation obligatoire liée à son poste (sécurité alimentaire, conduite d'engins...).

Certaines formations réglementaires telles que la RGPD, la sensibilisation à l'éthique, l'accueil de personnes en situation de handicap, l'attaque terroriste seront suivies via le portail Retail Academy dans les 6 premiers mois.

3.1.2. L'intégration par l'Alternance

L'Alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et les stages écoles répondent à plusieurs objectifs :

- Insérer durablement les jeunes dans l'Entreprise sur des métiers d'experts et/ ou fortement concurrentiels sur le marché de l'emploi, pour lesquels des besoins de recrutement ont été identifiés par l'Entreprise, garantissant ainsi une intégration rapide, un bon niveau de professionnalisme et une meilleure fidélisation des jeunes intégrés par stage ou par alternance,
- Favoriser le développement des compétences et de l'employabilité des jeunes par le biais de l'alternance, y compris sur des métiers pour lesquels des besoins en recrutement sont moins importants, afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi,
- Transférer les connaissances des salariés experts aux nouveaux salariés,
- Contribuer aux politiques d'emploi de nos écoles, CFA partenaires et institutionnels locaux, régionaux et nationaux qui attendent de notre Entreprise un soutien.

L'ensemble de ces objectifs justifie l'importance pour Auchan Retail France d'avoir une politique stage et alternance dynamique et de qualité, adaptée à ses besoins et à ses moyens, pilotée, relayée et suivie aux différents niveaux d'organisation de l'Entreprise.

Cette politique s'appuie sur :

- une identification des centres de formation en adéquation avec les besoins de l'Entreprise,
- la mise en place de relations écoles adaptées et reconnues,
- un suivi qualitatif de l'accompagnement (identification, formation et suivi des tuteurs, analyse des retours des stagiaires et alternants avec mise en place de plans d'action).

Cette politique s'inscrit pleinement dans le cadre de la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

L'Entreprise vise une cible de 15 % d'alternants de tous niveaux intégrés en CDI et, en cohérence avec le projet Auchan 2022. Une attention particulière sera portée aux métiers de bouche en Exploitation.

3.2. Le plan de développement des compétences

Dans l'Entreprise, le plan de développement des compétences est constitué des actions de développement décidées entre le manager et le salarié, en cohérence avec la stratégie de l'Entreprise. Ils peuvent se faire aider d'un interlocuteur RH.

Une action de développement a pour but de développer une compétence et permet, soit de se professionnaliser sur son métier, soit d'évoluer vers un autre métier.

Il existe de nombreux types d'actions de développement : mise en situation, mission apprenante, formation, observation de pairs, « vis ma vie », échanges entre pairs... Elles ont des impacts différents.

La formation professionnelle est un des piliers de la politique Ressources Humaines de l'Entreprise. Elle représente pour chacun l'opportunité d'être accompagné dans son projet professionnel et d'acquérir des compétences lui permettant de développer son employabilité.

C'est la raison pour laquelle l'Entreprise, depuis plusieurs années, a mis en place une organisation de la formation orientée vers le développement des compétences individuelles des salariés, génératrices d'autonomie et de responsabilité dans leur métier, conditions nécessaires à une réussite partagée.

La politique formation de l'Entreprise doit donc contribuer au développement de chacun de ses salariés en répondant à la fois à ses projets individuels et aux stratégies de l'Entreprise.

3.2.1. Les actions de formation

Les formations disponibles pour les salariés de l'Entreprise prennent des formes pédagogiques variées, dans le respect du cadre légal en vigueur (notamment la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018).

Dans l'article L.6313-1 du Code du Travail, une action de formation se définit comme *"un parcours pédagogique qui permet d'atteindre un objectif professionnel"*.

Ces actions de formation ont pour objet de :

- permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi ;

- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences, en lien ou non avec leur poste de travail, ou d'acquérir une qualification plus élevée ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois, exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

Les formes pédagogiques principales sont les suivantes :

- **La formation en salle avec un animateur** : l'action de formation présentielle doit avoir un intitulé précis, des objectifs définis, un programme et une durée cohérents au regard des objectifs. Un animateur anime la formation devant un groupe de participants. Une feuille de présence est à signer par l'animateur et les participants.
- **La formation e-learning ou Formation Ouverte et à Distance (FOAD)** : La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :
 - une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
 - une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
 - des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

C'est au travers du portail Retail Academy qu'Auchan Retail France propose plus de 250 ressources de formations accessibles à tout moment pour ses salariés afin de développer et d'enrichir leurs compétences.

- **La formation en situation de travail (AFEST)** : dans le cas d'une action de formation se déroulant en situation de travail, sa mise en œuvre suppose plusieurs conditions :
 - l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
 - la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
 - la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
 - des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Chacune de ces modalités pourra être mise en oeuvre, de manière adaptée, au regard du public concerné, des objectifs et des contenus incontournables de la formation.

3.2.2. Les axes 2021- 2024

Le rôle de la formation professionnelle est d'être au service des nouveaux défis de l'Entreprise.

Pour accompagner les défis de l'Entreprise pour les années 2021 à 2024, les orientations du plan de développement des compétences vont s'articuler autour de 3 axes distincts en totale cohérence avec les valeurs de Confiance, d'Excellence et d'Ouverture :

- 1er axe : Accompagner l'évolution de l'Entreprise : au travers d'une offre formation innovante, voire certifiante, pour soutenir les projets de transformation ou tout métier sensible.
- 2ème axe : Renforcer l'excellence opérationnelle : au travers d'une offre de formation métier adaptée et progressive, ayant pour vocation de permettre à chaque salarié de développer ses compétences professionnelles liées à son métier tant au moment de la prise de fonction que tout au long de l'exercice de son métier.
- 3ème axe : Préparer les compétences de demain : au travers d'une offre formation permettant à la fois d'accompagner les salariés évolutifs, futurs managers et dirigeants de l'Entreprise et aussi anticiper l'arrivée des nouveaux métiers au travers de la montée en compétences notamment digitales de tous les salariés.

3.2.3. Les objectifs du plan de développement des compétences 2021 - 2024

Afin de répondre aux ambitions posées précédemment, le plan de développement des compétences doit répondre à des objectifs précis pour accompagner chaque salarié dans les différentes étapes de sa vie professionnelle :

Prise de fonction : former chacun aux fondamentaux du métier dès la nomination dans son poste :

- A tous les niveaux de l'Entreprise, des formations voire des cursus "Prise de fonction" sont proposés pour permettre à chaque salarié de réussir sa prise de poste. Exemples de cursus "Prise de fonction" :
 - Cursus Coordonnateur / EC4
 - Cursus Manager de proximité
 - Cursus Responsable commerce
 - Cursus DM Super
 -
- Chacun de ces cursus "Prise de fonction" est revisité régulièrement pour être ajusté aux évolutions du métier et de l'Entreprise (maximum tous les 3 ans).

Un budget de 1,5 million d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques externes sera dédié à ces cursus sur la durée de l'accord.

Formations Métiers / Produits : former chaque salarié, tout au long de sa vie professionnelle, sur les gestes métier et la connaissance produits afin de lui permettre de s'adapter au poste de travail et de se professionnaliser sans cesse.

- En partenariat avec les Directions Métiers de l'Entreprise, une offre de formation comprenant plus de 500 modules de formation Métiers / Produits, est accessible aux salariés en 2021. Cette offre mixe des formations internes avec des formations animées par des partenaires externes (prestataires, écoles, CFA...). Les formations animées en interne, aux travers de ressources formatrices identifiées et formées, représentent 80 % de l'offre Métiers / Produits.
- La détection des besoins de formation se fait entre le manager et le salarié, soit lors de l'entretien d'évaluation ou l'entretien professionnel, soit lors de points réalisés au fil de l'eau.
- Cette offre formation s'enrichit chaque année de nouveautés, tant au travers de formations présentielles que de formations digitales.

Un budget de 2,8 millions d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques externes sera dédié à ces formations sur la durée de l'accord.

Formations réglementaires : former chaque salarié à la sécurité des biens et des personnes et garantir la Qualité de Vie au Travail.

- Une offre complète est à disposition des salariés en formation initiale ou en formation recyclage afin de répondre à nos obligations légales :
 - Formations santé, sécurité au travail
 - Formations sécurité alimentaire
 - Formations conduite d'engins
 - Prévention incendie
 - Formations techniques
 - Formations sécurité et sûreté
 - Autres formations telles que RGPD, loi Sapin 2, accueil des clients en situation de handicap, Certiphyto...
- Pour les formations en recyclage, chaque fois que possible au regard de l'historique formation du salarié, une inscription automatique sera déclenchée vers le manager au travers de notre outil de gestion de la formation afin de faciliter le suivi des obligations par le manager.

Un budget de 2 millions d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques externes sera dédié à ces formations sur la durée de l'accord.

Formations management et compétences transverses : former chaque manager pour réussir son rôle de manager d'équipes ou de projets au travers d'une offre sur la posture managériale, l'animation d'équipe, l'efficacité professionnelle et le développement personnel.

- Une offre est à disposition des salariés de l'encadrement afin de développer l'excellence dans la posture managériale et l'efficacité professionnelle.
- Une offre est à disposition de tous les salariés concernés sur des sujets transverses comme la sensibilisation au handicap, la préparation à la retraite...
- Cette offre est revisitée chaque année au regard des besoins des managers et de la stratégie de l'Entreprise.

Un budget de 1,2 million d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques externes sera dédié à ces formations sur la durée de l'accord.

Formations sur le digital : acculturer chaque salarié au domaine du digital et à l'impact du digital dans notre métier.

- Une offre à la fois digitale et présentielle sera proposée aux salariés de l'Entreprise afin de faire progresser chacun dans le domaine du digital tant dans l'usage des outils bureautiques que dans la connaissance du monde du digital (réseaux sociaux, GAFAs...) que le e-commerce et les nouveaux métiers du digital.
- Dans ce cadre, l'Entreprise va continuer à développer des dispositifs d'apprentissage digitaux pour ses salariés au travers du e-learning, du mobile learning ou encore des classes virtuelles...

Un budget de 500.000 euros correspondant aux coûts pédagogiques externes et aux outils nécessaires sera dédié à ces formations sur la durée de l'accord.

Parcours de développement : accompagner les salariés ayant un potentiel d'évolution dans leur trajectoire professionnelle et accélérer leur évolution.

A tous les niveaux de l'Entreprise, des salariés sont identifiés annuellement comme ayant un potentiel à évoluer au sein de l'Entreprise vers des responsabilités plus larges.

Afin de les accompagner, 4 parcours de développement ont été mis en place au sein de l'Entreprise (exemples en 2019) :

- Parcours Passerelles : Employés évolutifs vers un poste de Management de proximité,
- Parcours Boost: Managers de proximité évolutifs vers un poste de Manager de Manager,
- Parcours Déclat: membres de Comité de Direction évolutifs vers un poste de Manager de direction,
- Parcours Grand Angle: Managers de Direction évolutifs vers un poste de Dirigeant.

Chacun de ces parcours de développement est revisité régulièrement pour être ajusté aux évolutions de l'Entreprise.

Un budget de 1 million d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques externes sera dédié à ces parcours sur la durée de l'accord.

Le budget des honoraires de formation pourra être amené à évoluer d'une année à l'autre en répartition et montant en fonction du projet de l'Entreprise.

3.2.4. La structuration de l'offre formation

L'offre formation propose des réponses variées pour développer les compétences métiers et les compétences transverses tout au long du parcours professionnel de chaque salarié et elle se structure en 3 niveaux :

- **Les fondamentaux** : cette offre permet de développer les compétences nécessaires pour réussir sa prise de fonction lors d'une embauche, d'un changement de fonction ou d'une polyactivité et de maîtriser les fondamentaux de son métier.
- **L'actualisation / le perfectionnement** : cette offre permet de continuer à développer ses compétences métier, ses connaissances produits ou ses savoir-faire professionnels tout au long de son parcours professionnel.
- **L'évolution** : cette offre apporte des réponses d'accompagnement et de développement pour accompagner les projets d'évolution professionnelle, transverse ou hiérarchique en élargissant ses compétences.

3.2.5. L'accès à la formation

L'Entreprise garantit une égalité entre les salariés dans l'accès à la formation. Chaque salarié est acteur de sa formation et peut, en autonomie, avoir accès à l'offre formation et faire une demande de formation via l'outil Self RH. Le manager devra valider ou invalider cette demande en apportant le sens au salarié demandeur.

Par ailleurs, comme évoqué à l'article 1. du titre II du présent accord, lors de l'entretien professionnel, le manager et le salarié établiront ensemble le plan de développement des compétences de ce dernier et pourront identifier les formations et sessions disponibles. En cas de désaccord, le dossier pourra être transmis aux équipes Ressources Humaines en charge du Développement des Hommes pour arbitrage et recherche de solutions le cas échéant.

3.3. L'information des salariés

Afin de rendre chaque salarié acteur de son parcours professionnel, chacun doit être au fait des dispositifs existants au sein de l'Entreprise.

Pour répondre à ce principe, l'Entreprise utilise différents moyens d'information et de sensibilisation pour les salariés :

3.3.1. Le Google site "Mon site RH"

L'Entreprise met à la disposition de tous les salariés un Google Site : **Mon Site RH**.

Ce site permet d'accéder à de nombreuses informations sur les politiques Humaines et Sociales de l'Entreprise.

Il est accessible via ce lien : <https://sites.google.com/auchan.fr/direction-developpement-rh-arf/>

Ce site met notamment à la disposition de tous les salariés, toutes les fiches de postes existantes dans l'Entreprise, les liens vers les sites utiles à son développement et ses projets tels que le portail de la formation, la bourse à l'emploi, le site RSE, ...

Ce site est mis à jour et complété au fur et à mesure de l'évolution des politiques et des actions de l'Entreprise.

3.3.2. L'information sur les métiers et les formations existantes

Afin de communiquer et promouvoir les métiers de l'Entreprise, les possibilités de passerelles entre les métiers, les dispositifs de formation et d'employabilité, l'Entreprise proposera chaque année une communication à destination des sites et services.

Au travers de différents moyens, les salariés auront la possibilité d'être informés et orientés sur les différents dispositifs de développement des compétences, tels que les formations existantes, les journées de découverte "Vis ma vie", la Validation des Acquis de l'Expérience, le bilan de compétences, le Compte Personnel de Formation...

Les ressources formatrices du site et les membres de la Commission développement des compétences locale seront invités à contribuer activement à la mise en place et l'animation de ces communications.

3.3.3. Le portail de la formation "Retail Academy"

Tous les salariés de l'Entreprise peuvent accéder à l'information relative à la formation et ce, tout au long de l'année, grâce au portail de la formation Retail Academy.

Le portail de la formation est un site internet accessible, via un accès personnalisé et individualisé.

Il permet de découvrir l'offre formation par métier et d'accéder directement à des centaines de modules e-learning et à de multiples supports digitaux d'apprentissage (vidéos, quiz formatifs, conférences...).

Le portail de la formation est tenu à jour et enrichi au fil de l'eau de nouveaux modules de formation ou ressources d'apprentissage.

3.3.4. L'état des lieux récapitulatif à 6 ans

En écho à l'article 1.2. du titre II du présent accord, l'Entreprise établira un état des lieux tous les 6 ans pour chaque salarié afin de lui faire part des engagements tenus sur cette période, en termes de :

- réalisation des entretiens professionnels sur la période espacés d'au moins 6 mois,
- suivi d'actions de formations non obligatoires sur la période,
- évolution salariale ou professionnelle ayant eu lieu sur la période,
- obtention d'une certification totale ou partielle.

Cet état des lieux sera remis à chaque salarié concerné, par son manager, au plus tard le 31 décembre suivant la période des 6 ans.

3.4. Les ressources formatrices

Il est nécessaire de s'accorder sur la transmission des savoirs et savoir-faire et la clarification du rôle des ressources formatrices en définissant les missions et responsabilités de chacun et les compétences requises.

3.4.1. Les ressources formatrices accompagnant les salariés suivant des formations encadrées par une certification ou un diplôme

3.4.1.1. Tuteur / Tutrice

Il accompagne et forme un salarié sur son site, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en alternance, sanctionné par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une certification (ex : CQP Boucher), une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Profil : il a au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier qu'il accompagne.

3.4.1.2. Maître d'Apprentissage

Il accompagne et forme un salarié sur son site dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en alternance, sanctionné par un diplôme de l'Éducation Nationale (ex : CAP Poissonnerie, Boucherie, Boulangerie, Pâtisserie, Vente...).

Profil : il est lui-même, soit détenteur du diplôme qu'il accompagne (ou équivalent) et dispose d'au moins 2 ans d'expérience, soit dispose de 3 ans d'expérience professionnelle dans le métier.

3.4.1.3. Maître de stage

Il accompagne, sur son site, un stagiaire en individuel dans le cadre d'un stage (cursus pédagogique : école, université...). Les stages s'effectuent dans le cadre d'une convention entre les parties concernées.

3.4.1.4. Le suivi de la mission

L'accompagnement d'un salarié en contrat en alternance ou d'un stagiaire fera l'objet d'un débrief auprès du manager de ce dernier.

Au cours de l'entretien professionnel, une attention particulière sera accordée à la qualité de l'exercice de cette mission.

3.4.2. Les ressources formatrices accompagnant les salariés de l'Entreprise

3.4.2.1. Parrain / Marraine

Il transmet, sur le terrain, ses savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice de son métier, sur son site, à un ou plusieurs salariés dans le cadre d'un parcours de prise de fonction sur l'ensemble de son cœur de métier.

Sa mission est d'assurer la montée en compétences du salarié jusqu'à son autonomie. Elle peut durer jusqu'à 12 mois selon les métiers.

Il peut être amené ponctuellement à poursuivre sa mission sur le site du salarié qu'il a formé.

Profil :

- il est identifié professionnel reconnu et autonome sur la globalité de son métier,
- il est identifié sur la base du volontariat et démontre des capacités pédagogiques et d'accompagnement : posture de service, sens de l'écoute, clarté d'expression,
- il est validé par le manager lorsqu'il accompagne un salarié du site ou au niveau national s'il accompagne des salariés d'autres sites.

Lors de l'entretien professionnel, la mission du parrain sera évoquée.

3.4.2.2. Formateur / Formatrice

Il forme sur le terrain, sur son site ou en dehors de son site, en vue de l'acquisition d'une ou plusieurs compétences métier.

Sa mission est d'assurer la montée en compétences du salarié en fonction de ses besoins individuels, dans un domaine spécifique.

Profil :

- il est identifié sur la base du volontariat,

- il démontre des capacités pédagogiques et d'accompagnement : posture de service, sens de l'écoute, clarté d'expression,
- il est validé conjointement par le manager et l'interlocuteur RH lorsqu'il accompagne un salarié du site.

Lors de l'entretien professionnel, la mission du formateur sera évoquée.

3.4.2.3. Animateur / Animatrice

Il anime un ou plusieurs modules de formation en salle.

Sa mission est d'animer des formations en salle sur son site, au niveau du bassin, de la région ou du national.

Profil :

- il est identifié sur la base du volontariat,
- il démontre des capacités pédagogiques et d'accompagnement : posture de service, sens de l'écoute, clarté d'expression,
- il est validé conjointement par le manager et l'interlocuteur RH lorsqu'il intervient au local ou par la Direction Territoire ou l'académie de la formation d'Auchan s'il forme des salariés d'autres sites.

Lors de l'entretien professionnel, la mission de l'animateur sera évoquée.

3.4.2.4. La formation des ressources formatrices

Les ressources formatrices sont identifiées dans le respect des conditions présentées ci-dessus, sur la base du volontariat parmi les professionnels reconnus démontrant des capacités pédagogiques et d'accompagnement : posture de service, sens de l'écoute, clarté d'expression.

Un salarié désireux de prendre une mission de ressource formatrice pourra aussi partager son souhait à son manager dans le cadre de l'entretien professionnel notamment.

Pour exercer au mieux leur mission, les ressources formatrices se verront proposer, en fonction de leurs besoins, des formations à l'accompagnement et au partage de leurs savoirs et savoir-faire à travers 3 possibilités de formation :

- Transmettre des connaissances et des compétences sur le terrain (FRA1035),
- Transmettre un geste métier sur le terrain (FRA0935),
- Animer une formation en salle (FRA1135).

Le rôle des différentes ressources formatrices sera communiqué à l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

Chaque personne détectée "ressource formatrice" se verra remettre un document précisant le cadre de sa mission (rôle et modalités).

Un état des lieux des ressources formatrices existantes sera réalisé périodiquement. Il permettra de vérifier que chaque salarié satisfait toujours aux conditions requises pour la mission et chaque salarié est toujours volontaire pour poursuivre cette mission.

Par ailleurs, une communication sur les ressources formatrices est présente sur "Mon site RH" afin de faire connaître cette mission à tous les salariés.

3.5. La mobilité professionnelle interne

Dans un monde en profonde mutation, il est admis que chacun sera amené à changer plusieurs fois de métier, voire d'entreprise au cours de sa vie professionnelle. Ces changements sont traditionnellement appelés « mobilité professionnelle ». Celle-ci peut être interne ou externe.

3.5.1. Définition de la mobilité interne

Gestion des talents, promotion interne, recrutement interne, changement de poste, reconversion professionnelle... Tous ces termes renvoient à une seule et même notion : la mobilité interne.

La mobilité interne désigne, pour un salarié, tout changement de poste ou évolution de fonction au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. Elle peut être :

- *Horizontale* : elle permet de passer d'un poste à un autre (poste équivalent), au sein d'un même service ou d'un service différent, en conservant le même niveau de responsabilité et de statut,
- *Verticale* : elle correspond à une promotion (le salarié évolue vers un poste comportant des responsabilités plus importantes telles qu'un périmètre plus large ou des responsabilités managériales plus importantes).

La mobilité interne peut par ailleurs être :

- *Volontaire* : si le salarié fait connaître ses souhaits de mobilité (en répondant à une offre diffusée en interne ou en exprimant un souhait lors de son entretien d'évaluation...),
- *Pilotée* : non initiée par le salarié mais par un tiers (le manager, l'interlocuteur Ressources Humaines...), sous réserve d'acceptation du salarié.

Lorsque le poste proposé dans le cadre d'une mobilité interne est basé sur un site différent, la mobilité est une mobilité géographique.

3.5.2. La mise en mouvement des salariés

Il est essentiel, au regard des évolutions des métiers et des organisations, que chacun prenne conscience de l'importance de travailler son employabilité et se mette en dynamique pour apprendre en permanence et développer ses compétences.

Cette mise en mouvement sera impulsée par les dispositifs et accompagnements suivants :

- Sensibilisation et formation dans les cursus Prise de fonction des managers et de la file RH,
- Communication auprès de tous les salariés, notamment sur le référentiel de compétences, la cartographie des métiers...,

- Mise à disposition d'un support d'accompagnement pour le manager,
- Debrief des différents entretiens,

3.5.3. La bourse à l'emploi, vecteur de mise en mouvement

L'Entreprise met à la disposition de tous les salariés (CDI ou CDD en cours) un site web unique qui regroupe toutes les offres CDI et CDD de plus de 6 mois.

Suite à sa candidature, le salarié aura un contact avec le manager recruteur et une réponse dans les 45 jours maximum.

Un leaflet d'information est mis à disposition sur "Mon site RH" à destination de tous les salariés.

3.5.4. Les périodes de découverte métiers "Vis ma vie"

Le "Vis ma Vie" est un dispositif mis en place au sein d'Auchan Retail France pour permettre, aux salariés qui le souhaitent, de découvrir d'autres métiers au sein de l'Entreprise.

Le "Vis ma Vie" peut concerner toute personne désireuse de :

- découvrir un autre métier ou un autre point de contact de l'Entreprise,
- rencontrer une personne qui exerce ce métier au quotidien,
- se projeter vers un nouveau projet professionnel.

Le "Vis ma Vie" consiste à observer, questionner et échanger avec une personne qui exerce le métier que le salarié souhaite découvrir. Il ne s'agit pas d'un partage de compétences mais bien d'une découverte du métier.

La durée d'un "Vis ma Vie" s'adapte en fonction de la complexité du métier, de la maturité du projet de changement de métier ou encore de la disponibilité de la personne qui accueille.

Un "Vis ma vie" dure 1 jour maximum.

Pour réaliser un "Vis ma Vie", le salarié doit se rapprocher de son manager qui le guidera sur le sujet afin d'identifier le site / service / salarié qui pourra l'accueillir.

Il est important, au préalable, de bien clarifier le besoin auprès de la personne qui accueillera.

La traçabilité de cette action se fera par la signature d'une feuille de présence.

3.5.5. La polyactivité

Il s'agit d'une situation de travail dans laquelle le salarié volontaire occupe de façon organisée, formalisée et récurrente au moins deux fonctions.

Mutualiser les compétences et les capacités de travail à l'échelle de l'établissement est une réponse apporteuse :

- de flexibilité pour l'Entreprise et qui permet de se prémunir de tout cloisonnement des organisations de travail,
- d'employabilité, de développement des compétences et de capacité d'adaptation pour les salariés.

Cette démarche peut favoriser la concrétisation de projets professionnels, notamment de changement de métier et contribuer au développement de l'employabilité.

Dans le cadre de la polyactivité, il est convenu pour les salariés :

- que le besoin existe,
- qu'ils sont volontaires,
- qu'ils conservent une fonction principale,
- que leurs horaires de travaux sont prévus, organisés, conformément aux règles en vigueur sur le temps de travail,
- que leurs managers respectifs se coordonnent pour l'organisation du travail, l'entretien annuel et professionnel,
- que l'Entreprise met à disposition les moyens pour les former aux métiers exercés afin d'en maîtriser l'essentiel de leurs aspects, et ce, dès la prise de poste.

3.5.6. Le dispositif d'accompagnement spécifique des évolutifs et les grands professionnels

Lors de l'entretien professionnel, le salarié peut exprimer un projet d'évolution vers une fonction de niveau supérieur ou la volonté de se perfectionner dans son métier et ainsi en devenir un référent :

- ce projet est validé par le manager qui mesure la bonne adéquation entre le projet exprimé, les compétences et les besoins de l'Entreprise,
- ce projet peut nécessiter une mobilité géographique, et, selon le poste visé, une validation par des experts internes et/ou externes.

Un entretien de « **Regards Croisés** » est alors mis en place afin de compléter l'évaluation managériale, et notamment, pour apprécier le potentiel d'évolution (jusqu'à quel niveau, quel métier...) et définir la trajectoire professionnelle et les actions de développement pour le révéler. Pour compléter cette approche, les experts RH s'appuient sur des outils d'aide à la décision.

Des dispositifs complémentaires permettant d'affiner la projection au regard des compétences, aptitudes, du potentiel et de la capacité à faire du résultat sont également proposés.

3.5.7. Le dispositif d'accompagnement de la mobilité professionnelle entraînant une mobilité géographique

L'Entreprise réaffirme sa volonté de favoriser la mobilité interne des salariés, en lien avec les besoins de l'Entreprise. De fait, la publication de toutes les offres d'emploi internes et l'accompagnement de toutes les mobilités géographiques illustrent pleinement cette volonté.

L'évolution permanente et rapide de l'Entreprise et du travail nécessite un dispositif souple,

ajustable, qui s'adapte pour répondre à tous les types de mobilités. Le présent dispositif peut être amené à évoluer en fonction du contexte de l'Entreprise.

3 paramètres déterminent le niveau d'accompagnement (*Annexe 3*) :

- s'il s'agit d'une demande de l'Entreprise ou un choix personnel du salarié,
- le parcours professionnel,
- la zone géographique d'arrivée.

3.6. Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Les partenaires sociaux et l'Entreprise ont négocié et signé les mesures concernant le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales dans l'Accord relatif au Développement du Dialogue Social du 28/03/2019.

Ces dispositions sont confirmées et restent inchangées.

TITRE III : ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE DES SALARIÉS OCCUPANT DES MÉTIERS SENSIBLES

Les métiers sensibles sont des métiers pour lesquels une attention particulière doit être portée en raison des perspectives d'évolutions économiques, sociétales, organisationnelles ou technologiques pouvant entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution significative des effectifs. Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations légales liées aux éventuels Plans de Sauvegarde de l'Emploi.

La liste des métiers sensibles et son évolution sera établie en concertation avec l'Observatoire des Métiers et des Compétences. Cette déclinaison pourra s'opérer sur des périmètres géographiques spécifiques.

Les parties signataires souhaitent, autant qu'il est possible, favoriser le maintien des salariés dans l'Entreprise et le maintien dans l'Emploi.

Article 1 : L'identification des projets professionnels des salariés

1.1. L'entretien professionnel spécifique

Un entretien professionnel spécifique sera proposé, par le manager, pour permettre aux salariés qui le souhaitent d'être aidés dans la réflexion pour définir leur projet professionnel. Une grille d'entretien spécifique sera mise à disposition par la Direction des Ressources Humaines pour guider le salarié dans sa réflexion.

Cet entretien sera réalisé par un interlocuteur RH ou un manager formé à la connaissance des métiers de l'Entreprise et aux dispositifs de développement des compétences.

Il sera réalisé sur la base du volontariat des salariés concernés.

1.2. L'aide à l'orientation professionnelle

Un outil de test est proposé à chaque salarié qui le souhaite pour l'éclairer sur ses motivations, ses compétences et ses moteurs. Cet outil sera un moyen complémentaire pour aider les salariés dans la définition de leur projet professionnel.

Afin de mettre en œuvre cet outil en proximité des sites et des salariés concernés, les acteurs RH seront formés à l'analyse des tests et à la réalisation des débriefs lors d'entretiens individuels.

Ce test sera réalisé sur la base du volontariat des salariés concernés.

Un budget de 50.000 € sera dédié aux frais de licences et à la formation des acteurs RH.

Article 2 : L'accompagnement des évolutions technologiques et / ou organisationnelles des métiers

2.1. L'accompagnement du changement

Les évolutions de la société s'accroissent et nous sommes en perpétuel mouvement. Pour autant, vivre ou conduire le changement nécessite des capacités d'adaptation et de compréhension du monde qui nous entoure.

Afin d'accompagner chaque salarié à comprendre ce monde en mouvement et à s'y adapter au mieux, des formations dédiées à l'accompagnement du changement seront mises en place pour les salariés et les managers.

Ces formations pourront aussi bien être digitales (modules e-learning) que présentielles et permettront d'appréhender le monde qui bouge sans cesse, les évolutions technologiques et/ou organisationnelles qui impactent nos métiers, la courbe du changement qui permet d'aider à mieux vivre ces situations.

Ces formations pourront être contextualisées, en cas de besoin, à un métier en particulier. Par exemple, en caisse, on pourrait imaginer présenter les évolutions des modes de consommation des clients, leurs nouvelles attentes de service... qui ont un impact sur nos métiers d'encaissement.

2.2. L'aide à l'identification de son profil d'apprentissage

Pour s'adapter aux évolutions technologiques et/ou organisationnelles de son métier, il faut être capable d'apprendre.

“Apprendre est un processus particulier, une suite continue d'opérations qui aboutissent à un résultat. Le point de départ de ce processus est la “volonté d'apprendre” et son point d'arrivée est l'acquisition de la compétence recherchée” (Bédard et al., 2005).

La capacité d'apprendre est identifiée aujourd'hui comme une des compétences clés pour s'adapter en continu aux évolutions des métiers et de la Société.

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la nécessité de développer, l'envie d'apprendre et la capacité à apprendre est devenue incontournable. C'est pourquoi, pour accompagner les salariés exerçant un métier sensible impacté par des évolutions technologiques et/ou organisationnelles, l'Entreprise propose 2 dispositifs différents.

2.2.1. La formation “Apprendre à apprendre”

Une formation, en présentiel, sera proposée aux salariés qui le souhaitent afin de leur permettre de mieux comprendre leur manière d'apprendre, de découvrir des conseils pour apprendre tout au long de la vie, pour travailler au mieux leur mémoire et ainsi contribuer au développement de leur employabilité.

Un budget de 200.000 € dédié aux frais d'honoraires sera mis à disposition pour cette formation sur la durée de l'accord.

2.2.2. L'accélération de la montée en compétences des salariés

L'Entreprise testera, par le biais d'un partenaire, un dispositif pour accélérer la montée en compétences des salariés. Il permettrait à chacun de prendre du recul pour apprendre de ses expériences quotidiennes et de développer l'agilité d'apprentissage directement en situation de travail.

Ce dispositif vise à faire émerger une culture apprenante et déclencher des prises de conscience nécessaires pour motiver un apprentissage tout au long de la vie.

Un budget de 30 000 € sera dédié dans le cadre du test de ce dispositif.

2.3. Le développement des compétences métiers par les formations techniques

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés dont le métier subit des évolutions technologiques, un parcours de formations techniques sera mis en place pour permettre à chacun d'adapter ses compétences au nouveau besoin.

Par exemple, pour le projet Parcours d'encaissement, des formations multimodales (e-learning, en situation de travail, présentiel) seraient mises en place à raison de 2 à 3 jours par salarié sur :

- la connaissance des 5 parcours d'encaissement,
- la maîtrise de l'outil Extenda,
- le sens et les actions en faveur du marketing client,
- la compréhension et l'application des nouveaux process métier.

2.4. Le développement des compétences transverses par les formations à la posture

En complément des formations techniques, un accompagnement sera proposé aux salariés pour développer les compétences relationnelles nécessaires et répondre au mieux aux nouvelles attentes de nos clients. Cet accompagnement prendra la forme de formations multimodales en e-learning, en situation de travail ou en présentiel.

Par exemple, pour le projet Parcours d'encaissement, des formations seraient mises en place à raison de 2 jours par salarié sur : la posture relation client en lien avec l'évolution du métier.

Article 3 : L'accompagnement des salariés vers un autre métier de l'Entreprise

Afin d'accompagner au mieux les salariés, qui le souhaitent, dans le cadre d'un changement de métier au sein de l'Entreprise, le test présenté à l'article 1.2 du titre III de cet accord, est fortement préconisé en pré-requis. Il sera un atout supplémentaire pour réussir au mieux une réorientation professionnelle.

3.1. L'approfondissement du projet professionnel

Il existe plus de 400 métiers au sein d'Auchan Retail France. Pour aider chaque salarié à trouver le métier qui lui correspond le mieux au regard de ses compétences, de ses moteurs, de ses motivations, une formation d'aide à la définition du projet professionnel animée par un prestataire externe sera proposée sur la base du volontariat.

Un budget de 200.000 € dédié aux frais d'honoraires sera mis à disposition pour financer les sessions de formation sur la durée de l'accord.

3.2. La découverte des métiers par le "Vis ma vie"

Le "Vis ma Vie" est un dispositif mis en place pour permettre aux salariés qui le souhaitent de découvrir d'autres métiers au sein de l'Entreprise.

Dans le cadre des métiers sensibles, pour aider les salariés à trouver une nouvelle orientation au sein de l'Entreprise, et à leur demande, jusqu'à 2 jours de découverte par métier sont proposés afin de leur permettre de rencontrer plusieurs collègues et/ou de découvrir plusieurs métiers pour poser au mieux leur projet professionnel. Pour les salariés ayant effectué le test présenté à l'article 1.2 du titre III de cet accord, le "Vis ma Vie" pourrait être porté à 5 jours.

Les frais éventuels liés à des "Vis ma Vie" sont pris en charge par l'Entreprise sous présentation de justificatifs (frais de déplacement, feuille de présence) et ces journées de découverte métier se feront sur le temps de travail. Le manager donnera son accord concernant les dates du "Vis ma vie" dans le respect de l'organisation du service.

3.3. La connaissance des postes à pourvoir en interne par la bourse à l'emploi

Pour permettre à chaque salarié de connaître les postes à pourvoir au sein d'Auchan Retail France, la bourse à l'emploi est un site web dédié aux salariés de l'Entreprise qui regroupe toutes les offres CDI et CDD de plus de 6 mois.

Suite à sa candidature, le salarié aura un contact avec le manager recruteur et une réponse dans les 45 jours maximum.

Un leaflet d'information est mis à disposition sur "Mon site RH" à destination de tous les salariés.

3.4. L'affectation temporaire volontaire

Afin de permettre l'émergence et la validation d'un projet de mobilité interne, l'Entreprise pourra proposer, à chaque salarié concerné, une affectation temporaire à un autre poste (mission). En cas d'acceptation par le salarié, les conditions et objectifs de cette affectation temporaire seront précisés par un avenant au contrat de travail.

L'affectation temporaire volontaire sera au maximum de quatre mois.

A l'issue de cette période de découverte, le salarié pourra, au regard d'un bilan, se voir proposer d'être confirmé dans cette nouvelle fonction. En cas de refus, il bénéficiera d'un droit de retour à son ancien poste ou équivalent.

Pendant la période d'affectation temporaire, le salaire (base et rémunération variable) est maintenu. En cas de positionnement sur un poste de classification supérieure, le salarié bénéficiera du salaire de base et rémunération variable correspondant à celle-ci durant la période d'affectation temporaire.

3.5. La priorité d'accès et maintien de salaire

Par priorité, la recherche d'une mobilité interne sera axée sur des postes de qualification identique ou supérieure à celle acquise par le salarié concerné, sous réserve de la bonne adéquation entre les compétences et profil du salarié et les besoins de l'Entreprise.

En cas d'affectation volontaire sur un poste de classification inférieure, le salaire sera maintenu. Par ailleurs, le montant de la rémunération variable sera maintenu pendant une durée de 12 mois.

3.6. Le droit au retour

Afin de faciliter l'adaptation à un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité interne définitive, un droit au retour est mis en place sur son poste ou un poste équivalent.

Il est d'une durée, à compter de la date d'entrée dans le nouveau poste :

- de deux mois pour les métiers employés et agents de maîtrise,
- de trois mois pour les métiers cadres.

Ces durées sont renouvelables une fois, pour une durée équivalente.

Le droit au retour doit être déclenché, après entretien, par le salarié et/ou l'Entreprise. Il prend effet au plus tard 8 jours après la date de l'entretien.

Il est enfin prévu de faire application des dispositions relatives au droit au retour, à l'initiative du salarié ou de l'Entreprise pour toute affectation réalisée dans ce cadre et en cas de période d'adaptation non satisfaisante.

3.7. La mobilité au sein d'Auchan Retail France

En cas de mobilité au sein d'Auchan Retail France, l'ancienneté du salarié est maintenue.

3.7.1. La mobilité au sein d'un même site

Tout changement de métier sera accompagné d'une garantie de maintien du forfait salaire mensuel durant une période de 12 mois.

3.7.2. La mobilité géographique

Tout salarié concerné bénéficiera des mesures prévues dans le Pack Mobilité en vigueur dans l'Entreprise.

3.8. La formation au nouveau métier

Afin de donner toutes les chances de réussir dans le nouveau métier, en cas de besoin, chaque salarié se verra proposer un parcours de formation de prise de fonction permettant d'acquérir les compétences métier / produits nécessaires.

A chaque fois que possible, si ce parcours permet l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel, celui-ci sera proposé, sur la base du volontariat du collaborateur.

L'accès à la certification est un élément majeur pour développer l'employabilité des salariés les moins qualifiés.

Par exemple, dans le cadre du projet Parcours d'encaissement, la possibilité de prétendre à l'obtention du CQP Employé de commerce à dominante Caisses sera proposée, sur la base du volontariat, aux salariés souhaitant se former au métier de demain.

Article 4 : L'accompagnement des salariés vers un métier en dehors de l'Entreprise

4.1. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil d'accompagnement et d'aide à la définition du projet professionnel, à l'initiative du salarié.

Ce bilan s'effectue en externe de l'Entreprise, auprès d'organismes agréés.

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés exerçant un métier sensible, l'Entreprise proposera à chaque salarié qui le souhaite, de réaliser un bilan de compétences d'une durée de 24 heures.

Le financement du bilan de compétences sera pris en charge par l'Entreprise dans la limite de 1.500 euros et s'effectuera sur le temps de travail, dans le respect de l'organisation du service.

Les frais éventuels afférents seront pris en charge par l'Entreprise (frais kilométriques) dans la limite de 50 km du lieu habituel de travail.

Un budget prévisionnel de 500 000 euros dédié aux frais d'honoraires sera mis à disposition sur la durée de l'accord. En cas de dépassement du budget avant l'échéance de l'accord, cette disposition continuera à produire ses effets.

4.2. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Comme évoqué dans le présent accord à l'article 2.2.2. du titre II, le Conseil en Evolution Professionnelle est un accompagnement, externe à l'Entreprise et gratuit pour les salariés, ayant pour vocation d'aider à la définition d'un projet professionnel et des moyens de formation pour y accéder.

Pour les salariés exerçant un métier sensible, l'Entreprise aidera en proximité ceux qui le souhaitent à identifier le bon interlocuteur au sein du Conseil en Evolution Professionnelle via le site internet <http://www.mon-cep.org/>.

Les frais éventuels liés à des rendez-vous avec le CEP de proximité géographique seront pris en charge par l'Entreprise sous présentation de justificatifs (frais de déplacement, feuille de présence CEP) et ces rendez-vous se feront sur le temps de travail. Le manager donnera son accord sur les dates des rendez-vous dans le respect de l'organisation du service.

4.3. L'accompagnement par la formation à la recherche d'emploi

Afin d'aider les salariés qui ont besoin de réfléchir de manière structurée et collective à leur projet professionnel, une offre de formations sera proposée en termes de développement personnel, d'aide à la définition de son projet professionnel, de préparation de son CV, d'une lettre de motivation...

Ces formations seront réalisées sur la base du volontariat, en fonction du besoin des salariés concernés.

Un budget prévisionnel de 1 million d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques sera dédié à ces formations sur la durée de l'accord.

4.4. L'aide à l'obtention de certificat ou diplôme en vue de développer l'employabilité

Un budget prévisionnel de 1,5 million d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques sera dédié aux dispositifs ci-dessous sur la durée de l'accord.

4.4.1. L'obtention de Certificats de Qualification Professionnelle par la Validation des Acquis Professionnels (VAP) ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Afin de permettre aux salariés concernés d'obtenir un CQP de branche (cf. article 2.1.4. du Titre II de cet accord), toute personne qui souhaite entrer dans une démarche de validation du CQP correspondant au métier qu'elle exerce depuis au moins 1 an, au travers de la Validation des Acquis Professionnels (VAP) pourra en faire la demande.

Dans le cas où le salarié n'aurait acquis que partiellement les compétences du certificat visé, il sera accompagné dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et, en cas de nécessité, d'un parcours formant complémentaire. Les frais pédagogiques seront financés par le CPF du salarié. Les frais de déplacement et frais salariaux seront pris en charge par l'Entreprise.

Cette reconnaissance obtenue sera un atout majeur pour aider le salarié dans son projet professionnel.

4.4.2. L'obtention de diplômes ou titres par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

En complément des CQP de branche visés précédemment, la diversité des métiers de l'Entreprise peut mener à d'autres diplômes ou titres reconnus par le biais de la VAE et de parcours formants.

Pour exemple, depuis 2016, l'Entreprise a accompagné 403 hôtesse et hôtes de caisses dans l'obtention du Bac Accueil Relation Clients et Usagers par la Validation des Acquis de l'Expérience avec un taux de réussite de 95 % (pour les 2 premières promotions).

L'Entreprise souhaite poursuivre cet engagement, sur la base du volontariat des salariés et riches de plusieurs années d'accompagnement.

Les frais pédagogiques seront financés par le CPF du salarié. Les frais de déplacement et frais salariaux seront pris en charge par l'Entreprise.

4.5. Le socle des connaissances et des compétences (CléA et CléA Numérique)

Pour les salariés appartenant à un métier sensible, le parcours pour obtenir le certificat CléA (cf. article 2.1.5. du titre II de cet accord) s'effectuera sur le temps de travail, en accord avec le manager et en cohérence avec les organisations de travail. Les frais de déplacement éventuels seront pris en charge par l'Entreprise.

Conformément à l'avenant n°79 du 16 octobre 2019 à la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, la prise en charge des frais pédagogiques se fera via le CPF du salarié et sera abondé de droit par l'employeur dans la limite d'un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte. Cet abondement implique de requérir l'accord de l'employeur sur le choix du prestataire et le lieu de réalisation de la prestation.

4.6. La mobilité externe

4.6.1. La mobilité externe sécurisée

Un dispositif de mobilité volontaire sécurisée est proposé afin de permettre au salarié d'exercer une mobilité externe (exercer une activité dans une autre entreprise), tout en conservant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans l'Entreprise.

Conditions :

- Le salarié peut bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée s'il justifie d'une ancienneté minimale de 1 an, consécutive ou non, dans l'Entreprise.
- Il est convenu que la mobilité externe sécurisée sera fonction de la durée de la période d'essai (renouvellement compris) du salarié auprès de son nouvel employeur. Aussi lors de la formulation de sa demande, le salarié devra préciser la durée de la période d'essai ainsi que la durée probable de renouvellement de période d'essai, afin que la durée de la

suspension du contrat soit fonction de l'essai. Si la période d'essai est renouvelée le salarié devra fournir la preuve de celui-ci et un avenant de prolongation sera établi.

- En tout état de cause la mobilité externe sécurisée, prolongation comprise, sera d'une durée maximale de 12 mois.

Démarches :

- Le salarié doit formuler sa demande par écrit à la Direction au moins un mois avant son départ.
- Une réponse écrite sera remise dans les 15 jours suivant la réception du courrier. L'accord de l'Entreprise sera garanti lorsqu'il s'agira de métiers sensibles.
- Un avenant au contrat de travail du salarié sera signé contenant obligatoirement les mentions suivantes :
 - Objet et durée de la période de mobilité ;
 - Date de début et de fin de la période de mobilité ;
 - Délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'Entreprise ;
 - Conditions permettant un retour anticipé du salarié.

Situation du salarié pendant la mobilité externe sécurisée :

- Le contrat de travail est suspendu ;
- Le salarié ne perçoit pas de rémunération et il n'acquiert pas de congés payés ni de droit lié à l'ancienneté ;
- Sa mutuelle sera suspendue mais le salarié pourra décider d'y adhérer à titre individuel.

Situation du salarié en fin de mobilité externe sécurisée :

- Il peut décider de ne pas revenir : le contrat est rompu. Il devra informer l'Entreprise au moins deux semaines avant la date prévue de fin de la mobilité volontaire sécurisée. La rupture constitue une démission qui n'est pas soumise à préavis qui sera néanmoins rémunéré.
- Il souhaite revenir dans l'Entreprise : le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente.

La mobilité externe sécurisée pourra également être mise en œuvre dans le cadre du dispositif « Transco » visant à permettre à un salarié, dont l'emploi est qualifié de sensible, de se réorienter vers un métier et un secteur porteur, sur un territoire donné et via une formation diplômante ou certifiante de 24 mois maximum.

Avant de s'engager dans un parcours de formation, les salariés pourront tester un ou plusieurs métier(s) dans le cadre d'immersions professionnelles encadrées et en ce accompagnés par le Conseil en évolution professionnelle.

La liste des métiers qui recrutent est établie par la DIRECCTE en fonction des territoires.

A l'issue des périodes de formations, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente. Il pourra également quitter l'Entreprise si la formation se concrétise par une solution d'emploi porteur.

4.6.2. Le congé de création d'entreprise

Le salarié qui envisage de créer ou de reprendre une entreprise peut :

- soit prendre un congé pour création ou reprise d'entreprise,
- soit bénéficier d'une période de travail à temps partiel.

Pour bénéficier de ce congé de création d'entreprise, le salarié doit justifier de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'Entreprise.

Le salarié choisit la durée du congé qu'il souhaite, dans la limite maximale d'un an pouvant être prolongée au plus d'une année supplémentaire. Pendant la durée de ce congé, sa mutuelle sera suspendue mais il pourra décider d'y adhérer à titre individuel.

Il peut également effectuer ce congé à temps partiel. Dans ce cas un avenant à son contrat de travail est signé et le salarié sera rémunéré au prorata de son temps de présence.

Au terme du congé, le salarié pourra décider de :

- revenir dans l'Entreprise et reprendre son ancien poste de travail ou un poste similaire à rémunération équivalente,
- rompre son contrat de travail. Le salarié devra informer l'employeur de sa décision de rompre le contrat de travail par tout moyen permettant de justifier de la date de la notification. Il l'informe au moins 3 mois avant la date de fin de son congé pour création ou reprise d'entreprise.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE

Article 1 : 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

1.1. Aménagement de l'organisation du travail

1.1.1 - Repos consécutifs

- A sa demande, le salarié âgé de 55 ans et plus, dont les horaires de travail sont répartis sur 5 jours, bénéficie de 13 repos de 48 heures consécutives par an, répartis le samedi-dimanche ou le dimanche-lundi.

1.1.2 - Congés payés

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

1.1.3 – Nocturnes

Pour rappel, la nocturne se définit comme tout travail réalisé entre 20 heures et 22 heures.

- S'il le souhaite, le salarié de 55 ans et plus n'effectuera aucune nocturne par semaine.

1.1.4 – Coupures et horaires

A sa demande le salarié

- Agé de 55 ans et plus n'effectuera qu'une coupure par semaine ;
- Agé de 58 ans et plus n'effectuera aucune coupure.
- Agé de 58 ans et plus n'effectuera aucun horaire avant 6h00.

1.1.5 - Implantations de nuit

L'implantation de nuit consiste en tout travail exceptionnel réalisé entre 21h00 à 07h00.

- Tout salarié de 55 ans et plus à sa demande n'effectuera pas d'implantation de nuit.

1.1.6 – Passage à temps partiel

Une mesure ouverte aux temps complet et aux temps partiel qui souhaitent diminuer leur contrat (au moins de 20%)

- **Salariés âgés de moins de 50 ans:**

Versement d'une indemnité correspondant à 80% de l'écart entre l'ancien forfait-base et le nouveau pendant 12 mois:

- **Salariés âgés de 50 à 58 ans :**

Versement d'une indemnité de 80% de l'écart pendant 12 mois puis 70% pendant 9 mois.

- **Salariés âgés de + 58 ans :**

Versement d'une indemnité de 80% de l'écart pendant 12 mois puis 70 % jusqu'au départ à la retraite avec un maximum de 5 ans.

Les années effectuées à temps partiel au-delà de 50 ans, pour ceux ayant réduit leur temps de travail, seront prises en compte sur la base de la durée de travail qui était celle du salarié avant son adhésion au dispositif.

De plus, afin de faciliter une transition progressive à la retraite pour les salariés de 55 ans et plus - à temps complet depuis au moins 2 ans - qui souhaitent demander le bénéfice d'un passage à mi-temps, l'Entreprise versera une indemnité forfaitaire mensuelle, dans les conditions suivantes :

- 300€ bruts par mois durant les 12 premiers mois de l'activité à mi-temps
- 200€ bruts par mois durant les 12 mois suivants (2^{ème} année) de l'activité à mi-temps
- 100€ bruts par mois durant les 12 mois suivants (3^{ème} année) de l'activité à mi-temps

Le versement de ces indemnités cesse au plus tard après les 36 mois qui suivent le passage à mi-temps. En cas d'arrêt de travail, ces indemnités entrent dans le salaire servant de base au calcul des absences et indemnités prévues par les dispositions conventionnelles en la matière.

Les dispositifs ne se cumulent pas. Toutefois, le salarié âgé de plus de 58 ans ayant bénéficié du passage à mi-temps avec prime dégressive, bénéficiera du versement de l'indemnité de 80% de l'écart pendant 14 mois pour que le cumul des accompagnements soit de 5 ans maximum.

Enfin, les salariés âgés de 55 ans et plus réduisant leur temps de travail, auront la possibilité de continuer à acquérir des droits retraite sur la base du temps complet pendant 5 ans maximum avec prise en charge de 80% des cotisations salariales supplémentaires par l'Entreprise.

1.2 - Protection de la santé et de la sécurité au travail

1.2.1. - Formations

Des modules de formations, ouverts à tous les salariés, dont les objectifs sont liés à la sensibilisation des salariés aux bons gestes santé au quotidien, sont proposés dans le catalogue formation :

- Formation « Bien-être au travail » qui a pour objectifs de :

- Sensibiliser les salariés 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 « 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 liés à des mauvais gestes et postures de travail.
 - Formation « Acteur de ma sécurité au travail » qui a pour objectif de permettre aux salariés de prendre conscience que chacun est acteur de sa propre sécurité et de travailler sur les solutions de nature à diminuer voire éliminer les risques au travail.

1.2.2 - Bilan de santé

- Tout salarié de 55 ans et plus qui souhaite bénéficier d'un bilan de santé pourra recevoir à sa demande une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour réaliser ce bilan.

Il préviendra sa hiérarchie au moins 15 jours avant la date prévue du bilan de santé et présentera la convocation correspondante.

Article 2 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges

Les parties conviennent qu'une attention particulière doit être portée à la gestion des carrières des seniors. A cette fin, sont développées les mesures suivantes :

2.1 - Le bilan d'orientation de carrière

La démarche de bilan d'orientation de carrière s'inscrit dans une politique de personnalisation de la relation au travail et d'anticipation de gestion des carrières.

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

- Leurs motivations ;
- Leurs compétences ;
- Leurs finalités de carrière en relation avec leurs choix de vie (équilibre de vie professionnelle et personnelle).

Il s'agit de donner un temps de réflexion au salarié, 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, à date et pour le prochain cycle de vie professionnelle, dans le cadre de l'Entreprise.

A cette occasion, le salarié se verra présenter les formations permettant de s'orienter vers le tutorat et/ou le volet ressources formatrices et ainsi la possibilité d'en bénéficier prioritairement.

2.2 - Le bilan de compétences

Le bilan de compétences sera également proposé lors de l'entretien professionnel.

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.

2.3 - Formations « retraite »

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, par la communication d'informations précises sur le fonctionnement des dispositifs de retraite français de base et complémentaires, et sur la gestion patrimoniale ;
- Avant le départ effectif à la retraite, permettre aux salariés âgés de bénéficier d'une formation afin 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 être sensibilisés aux enjeux de santé et de motivation pendant cette période de transition,
 - Etre informés des dispositifs d'organisation du temps de travail, de protection de la santé et des dispositifs d'anticipation des évolutions professionnelles.

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

Article 3 : Information des seniors sur les différents dispositifs de formation d'aménagement et d'organisation du temps de travail

L'Entreprise s'assurera de la connaissance par les seniors de l'existence des différentes mesures relatives à la gestion de leur santé, du bien-être au travail, de l'aménagement du temps de travail et de l'organisation du travail, par :

- L'envoi d'un courrier individualisé à chaque salarié de 55 ans et plus,
- Un échange lors de l'entretien professionnel.

Un document récapitulatif des mesures (type 20/80) sera également mis à disposition des managers afin que ces derniers puissent être en mesure de répondre aux sollicitations des salariés concernés.

TITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES A LA DIMINUTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE ET À L'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

L'Entreprise s'est dotée, depuis de nombreuses années, de dispositifs concourant à la diminution de l'emploi précaire.

Les parties rappellent que le contrat minimum hebdomadaire des salariés à temps partiels est fixé, selon les entités, à minima à 26 heures, voire 30 heures.

Ce dispositif s'accompagne, par ailleurs, de modes d'organisation du travail favorisant la diminution de l'emploi précaire, tel que le développement de la polyvalence pour tous les salariés de l'Entreprise et la mise en place d'équipes transverses dont l'un des objectifs est de diminuer le recours aux contrats à durée déterminée.

L'efficacité de ces dispositifs se traduit, ces dernières années, par l'augmentation du nombre de contrats à durée indéterminée employés régulièrement présentés lors des bilans.

L'Entreprise entend réaffirmer sa politique en la matière.

S'agissant des stagiaires en Entreprise, les parties rappellent la politique volontariste de l'Entreprise qui développe de nombreux partenariats avec les écoles, IUT, Université. L'Entreprise rappelle que chaque stagiaire est accompagné par un maître de stage dont la mission est notamment de le guider et le conseiller, 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.

S'agissant des entreprises sous-traitantes, dont le recours est limité à quelques tâches ou activités spécifiques, l'Entreprise les informera des orientations stratégiques ayant des effets sur leurs métiers, l'emploi et les compétences en leur sein.

TITRE VI : MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD GPEC

Outre les missions de suivi prévues pour l'Observatoire des Métiers et des Compétences (cf. Titre I - Article 2.4.2.), les parties prévoient un suivi des différentes mesures précisées dans le présent accord, à travers des éléments quantitatifs et qualitatifs, via la Commission de Développement des Compétences Nationale des CCSE de l'UES Exploitation et Auchan Retail Logistique et du CSE d'ARS/ARA.

Ainsi, la Commission de Développement des Compétences Nationale étudiera les différents indicateurs de suivi liés à la GPEC. La Commission de Développement des Compétences Nationale sera chargée de l'analyse de ces données.

En outre, un point spécifique à l'ordre du jour du Comité ARF sera prévu à l'occasion du partage des éléments relatifs aux politiques sociales de l'Entreprise.

TITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée - Prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à compter du 01/04/2021 et prendra fin le 31/03//2024.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord constitue un tout indivisible.

Article 2 : Substitution aux accords et usages en vigueur

L'ensemble des dispositions du présent accord se substituent, de plein droit, aux anciens accords et usages qui pouvaient exister antérieurement et porter sur le même objet, notamment les différents accords liés :

- à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- à la formation.

Article 3 : Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7-1 et suivants du Code du travail. L'Entreprise engagera alors des négociations et seul un accord conclu selon les conditions de majorité requises entre l'Entreprise et une ou plusieurs des Organisations Syndicales habilitées à engager la procédure de révision emportera révision du présent accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Une fois déposé, il est opposable à l'ensemble des sociétés et des salariés liés par l'accord.

Article 4 : Notification - Dépôt - Publicité

En application de l'article L.2231-5 du Code du Travail, le présent accord est notifié, à l'issue de la procédure de signature, par la Direction d'Auchan Retail France à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord.

Conformément aux articles L.2231-6, et D.2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

En outre, le texte déposé sera assorti :

- de la version signée des parties ;
- d'une copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- d'une version publiable ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires ;
- de la liste des établissements concernés auxquels s'applique l'accord et de leurs adresses respectives.

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

Fait à Villeneuve d'Ascq, le _____

En _____ exemplaires

Signature précédée de la mention "*lu et approuvé*"

Pour l'Entreprise :

Monsieur Olivier LURSON

Directeur des Ressources Humaines

Auchan Retail France

Les Organisations Syndicales signataires :

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Délégué Syndical Retail

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

Délégué Syndical Retail

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Délégué Syndical Retail

Monsieur Christian ROY (FGTA-FO)

Délégué Syndical Retail

Monsieur Hervé LOTTE (SEGA-CFE/CGC)

Délégué Syndical Retail

Annexe 1 : Les Familles de Compétences transverses

Le référentiel de compétences transverses comprend 3 familles.

Famille Leadership : Faire preuve d'exemplarité et créer une dynamique collective

- Inspirer confiance
- Influencer et convaincre
- Motiver et mobiliser
- Encourager la collaboration
- Développer les talents

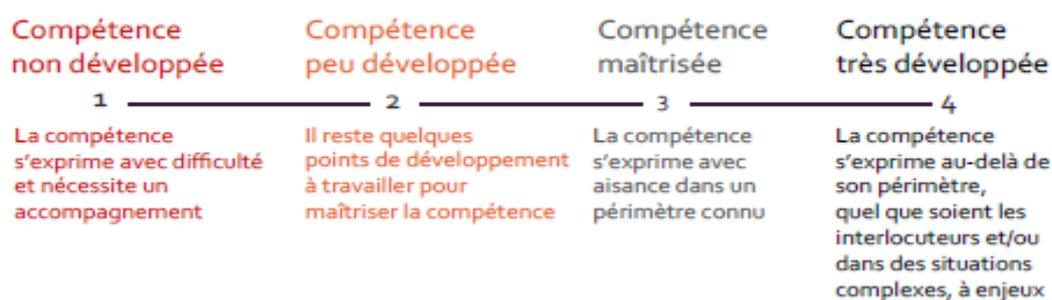
Famille Excellence : Développer le business et assurer la performance

- Développer la relation client
- Apporter vision et anticipation
- Définir la stratégie
- Assurer la mise en oeuvre avec détermination
- Viser des résultats ambitieux

Famille Transformation : Aller de l'avant dans un monde incertain

- Faire preuve de maîtrise de soi
- S'adapter et apprendre en permanence
- Encourager l'innovation
- Prendre des décisions adaptées

Les compétences sont évaluées sur une échelle à 4 niveaux :



Annexe 2 : Les Familles de Fonctions

Chaque famille de fonction a été définie par des savoirs, savoir- faire et savoir- être marquants pour l'ensemble des fonctions. Ce sont les **aspérités du métier**.

Pour les familles de fonctions Front office :

- 3 compétences transverses :
 - Développer l'orientation client,
 - S'adapter et apprendre en permanence
 - Capacité à transmettre
- 1 savoir selon la famille
- 2 ou 3 compétences métier

Front Office
Vente
Libre Service
Fabrication Métiers de Bouche
Coordination exploitation commerciale
Accueil et encaissement magasin
Management exploitation commerciale
Sécurité (magasin)
Maintenance et Technique (magasin)
Relations client à distance

Pour les familles de fonctions Back Office :

- 3 compétences transverses :
 - Business partner,
 - S'adapter et apprendre en permanence,
 - Capacité à transmettre son expertise
- 1 ou 2 savoirs selon la famille
- 2 compétences métiers

Back office
IT
Data
Digital
Produit - Achat- Qualité
Logistique exploitation (Appro-log et Mag)
Management Logistique (Appro-log et Mag)
Sécurité SA
Technique SA
Juridique
Administratif
Finance et performance
Marketing- Com Commerciale
SAV
Ressources Humaines
Patrimoine et Franchise
Supply chain et Approvisionnement

Annexe 2.1 : Description des Familles de fonction Front Office

Famille : VENTE

Ces métiers consistent à accueillir les clients, écouter leurs besoins, les servir en contribuant au développement des ventes. Ils assurent un remplissage et une présentation de qualité des produits pour fidéliser et satisfaire les besoins clients par la qualité d'accueil, de conseils et de connaissances techniques/produits.

→ L'accent est mis sur les capacités de communication, d'accueil, relationnelles, d'écoute des besoins clients et de la maîtrise de soi ainsi que sur la capacité de conviction, la curiosité pour une veille permanente.

Famille : LIBRE SERVICE

Ces métiers consistent à connaître, disposer et présenter les articles en quantité adaptée, les mettre en valeur sur le lieu de vente et en assurer l'information juste des prix. Ils consistent aussi à accueillir le client, écouter ses besoins pour l'accompagner au mieux dans son parcours de course.

→ L'accent est mis sur les capacités de gestion des stocks, d'organisation, de disponibilité client dans le respect des procédures (hygiène, qualité et sécurité)

Famille : FABRICATION MÉTIERS DE BOUCHE

Ces métiers consistent à fabriquer, transformer, préparer et vendre des produits de qualité en respectant les normes réglementaires d'hygiène, de qualité et de sécurité.

→ L'accent est mis sur les capacités d'écoute, de rigueur, du sens de service, de la qualité et sur la valorisation des produits mais aussi sur l'animation de la surface afin de susciter l'envie du client de découvrir le produit et dans le but de déclencher l'acte d'achat.

Famille : COORDINATION EXPLOITATION COMMERCIALE

Ces métiers consistent à coordonner le fonctionnement d'une équipe en organisant le déroulement d'activités soit dans la vente de produit soit dans les activités propres à un service pour atteindre des objectifs fixés et améliorer la performance au service de l'excellence opérationnelle et du client.

→ L'accent est mis sur les capacités d'animation d'équipe, d'organisation, de coopération et de pilotage d'activité.

Famille : ACCUEIL ET ENCAISSEMENT MAGASIN

Ces métiers ont à coeur de faciliter et optimiser le confort client tout en appliquant et en respectant les règles de sécurité et les procédures caisse. Ils sont les premiers ambassadeur de la Marque Auchan et ont pour but de fidéliser les clients.

→ L'accent est mis sur une forte capacité à comprendre rapidement le besoin du client, apporter la meilleure solution à sa demande, de maîtrise de soi et d'autonomie.

Famille : MANAGEMENT EXPLOITATION COMMERCIALE

Ces métiers consistent à manager son équipe en veillant au développement du professionnalisme de chacun et à piloter son activité dans le but d'atteindre ses objectifs fixés et d'améliorer la performance.

→ L'accent est mis sur les capacités de management d'équipe, de coopération, de pilotage d'activité et de la performance au service de l'excellence opérationnelle.

Famille : SÉCURITÉ (MAGASIN)

Ces métiers consistent à assurer la sécurité des personnes, biens meubles et immeubles dans le respect des obligations réglementaires et à anticiper les risques (accidents, incidents) par la surveillance et prendre des mesures en cas d'incidents pour participer à l'optimisation du commerce.

→ L'accent est mis sur les capacités de maîtrise de soi, relationnelles, du respect des règles, la capacité d'observation et analyser des situations.

Famille : MAINTENANCE & TECHNIQUE (MAGASIN)

Ces métiers consistent à garantir l'exploitation technique pour plus de performance et de progrès au service des équipes et du commerce. Ils visent par leurs actions à mettre en oeuvre la qualité de vie au travail, la qualité d'accueil du public tout en optimisant les budgets.

→ L'accent est mis sur les connaissances techniques, environnementales, les réglementations commerciales et la capacité relationnelle.

Famille : RELATION CLIENTS À DISTANCE

Ces métiers consistent à écouter et à apporter une solution à chaque client en adaptant sa réponse. Ils sont les ambassadeurs de la Marque Auchan et ont pour mission de fidéliser le client.

→ L'accent est mis sur une forte capacité à comprendre rapidement le besoin du client, d'apporter la meilleure solution à sa demande ainsi que sur les capacités de maîtrise de soi et d'autonomie.

Annexe 2.2 : Description des Familles de fonction Back Office

Famille : IT

Ces métiers consistent à créer, concevoir et à mettre en oeuvre des systèmes de flux d'informations interne et externe, à effectuer de la maintenance, à évaluer la vulnérabilité du système d'information de l'entreprise et à mettre en oeuvre le système de sécurité, à concevoir et développer des projets informatiques.

→ Ces métiers nécessitent un socle de connaissances informatique et de gestion de projet.

Famille : DATA

Ces métiers consistent à contrôler la fiabilité, la conformité et à analyser les données. Il s'agit de fournir une information de qualité et de veiller à ce que les données traitées par le métier soit intégrées dans le système d'information, conformes et organisées selon les règles de gestion défini.

→ Ces métiers nécessitent une connaissance des modèles statistiques et mathématiques et une capacité à manipuler des bases de données complexes.

Famille : DIGITAL

Ces métiers consistent à utiliser de nouvelles technologies comme support de création, en se servant des innovations techniques pour inventer de nouveaux services et de nouvelles applications.

→ Ces métiers nécessitent des connaissances sur les langages informatiques, de webmarketing et l'écosystème du digital

Famille : PRODUIT - ACHAT - QUALITÉ

Ces métiers consistent à sélectionner les fournisseurs, négocier les conditions, suivre la mise en oeuvre des accords négociés afin de garantir la mise en oeuvre optimale des politiques commerciales et de leur approvisionnement. Ils consistent également à innover pour développer de nouveaux produits et services pour nos clients tout en garantissant la qualité et la conformité des produits distribués.

→ Ces métiers nécessitent une connaissance des produits et de leur filière, une connaissance des règles sanitaires et commerciales, une capacité à négocier et à sourcer des produits.

Famille : EXPLOITATION LOGISTIQUE (apro logistique et magasin)

Ces métiers assurent le traitement du flux physique de marchandises en entrepôt et magasin. Ils réalisent la préparation et l'expédition des commandes en veillant au respect des délais, des exigences clients et de la sécurité des biens et des personnes.

→ Ces métiers nécessitent une connaissance des techniques métier de préparation et de constitution de palettes, d'utilisation de l'application vocale de préparation et une capacité à conduite du matériel de manutention et de déchargement.

Famille : MANAGEMENT LOGISTIQUE (apro logistique et magasin)

Ces métiers consistent à organiser et à optimiser le traitement de flux (flux physique), à négocier avec les prestataires et les transporteurs.

→ Ces métiers nécessitent une connaissance des flux physiques et de transport, une connaissance en gestion de projet et une capacité à négocier.

Famille : SÉCURITÉ (Service d'appuis)

Ces métiers consistent à assurer la sécurité des personnes, biens meubles et immeubles dans le respect des obligations réglementaires et à anticiper les risques (accidents, incidents) par la surveillance et prendre des mesures en cas d'incidents pour participer à l'optimisation du commerce. Ils apportent leur expertise et accompagnent les métiers de l'exploitation.

→ Ces métiers nécessitent des connaissances législatives et réglementaires, une capacité relationnelle et d'analyse de situations.

Famille : TECHNIQUE (SA)

Ces métiers consistent à mener des projets de la conception à la réalisation tout en veillant au respect des normes et à l'optimisation des budgets. Les objectifs principaux étant d'apporter des solutions adaptées aux besoins des utilisateurs tout en étant dans une optique de développement durable et d'innovation.

→ Ces métiers nécessitent une connaissance technique et réglementaire, et une capacité relationnelle.

Famille : JURIDIQUE

Ces métiers consistent à garantir la sécurisation juridique des activités de l'entreprise, de faire le lien avec les instances juridiques en externes et d'apporter son expertise sur les dossiers les plus sensibles, de représenter l'entreprise devant les instances administratives et judiciaire.

→ Ces métiers nécessitent des connaissances juridiques et une capacité rédactionnelle.

Famille : ADMINISTRATIF

Ces métiers consistent à rassembler, traiter, analyser et communiquer des données aux bons interlocuteurs avec fiabilité pour optimiser les flux d'informations.

→ Ces métiers nécessitent des capacités d'analyses, d'organisation ainsi que le sens du service et du contact.

Famille : FINANCE ET PERFORMANCE

Ces métiers consistent à améliorer la performance économique de l'entreprise par le suivi de ses indicateurs de gestion ainsi que la mesure et l'analyse des écarts par rapport aux objectifs définis.

Ils élaborent et mettent en oeuvre le processus budgétaire et les outils de pilotage tout en veillant à l'application du cadre juridique et fiscale de l'entreprise. Ces métiers gèrent, anticipent et sécurisent les flux de trésorerie pour assurer la couverture des besoins financiers.

→ Ces métiers nécessitent des connaissances en finances et en gestion, une capacité à manipuler des bases de données complexes et une capacité d'analyse et de synthèse.

Famille : MARKETING - COMMUNICATION COMMERCIALE

Ces métiers consistent à concevoir et mettre en oeuvre le plan d'action omnicanal conformément au plan marketing de l'entreprise. Ils définissent, conçoivent les méthodes et les outils de commercialisation des produits de l'entreprise.

Ils déclinent la vision stratégique de l'enseigne sur son périmètre, réalisent des études et effectuent une veille concurrentielle.

→ Ces métiers nécessitent des connaissances en marketing et des insights consommateurs.

Famille : SAV

Ces métiers prennent en charge la réparation, la maintenance et l'installation des produits techniques vendus dans les points de contact. En cultivant, en permanence sa bonne connaissance des nouveaux produits.

→ Ces métiers nécessitent une connaissance des produits techniques et une capacité à les réparer.

Famille : RESSOURCES HUMAINES

Ces métiers prennent en charge le parcours professionnel des salariés de leur embauche à leur sortie en passant par leur évolution professionnelle, tout en étant soucieux de leurs conditions de travail et leur bien être. Ils accompagnent la mise en oeuvre opérationnelle de la politique RH en apportant des conseils aux managers.

→ Ces métiers nécessitent des connaissances juridiques, de gestion RH, de gestion de carrière et une capacité d'écoute et relationnelle.

Famille : PATRIMOINE ET FRANCHISE

Ces métiers consistent à développer le parc immobilier en fonction des enjeux stratégique et économique de l'entreprise, réalise des études de faisabilité d'un point de vue technique, administratif et financier et développe et entretient le réseau de franchise de l'enseigne en lien avec la stratégie commerciale du groupe.

→ Ces métiers nécessitent des connaissances dans la gestion immobilière, juridique, urbanistique et environnementale.

Famille : SUPPLY CHAIN - APPROVISIONNEMENT

Ces métiers consistent à concevoir et organiser la politique de la Supply Chain en organisant la chaîne produits du fournisseurs au magasin en veillant au réapprovisionnement des références à succès et à l'optimisation de la rotation de stock pour ne pas peser sur la trésorerie de l'entreprise.

→ Ces métiers nécessitent une connaissance des filières produits, de l'approvisionnement et une capacité à manipuler des données