

ACCORD D'ENTREPRISE DU 07 OCTOBRE 2022 RELATIF À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS AU SEIN DE CASTORAMA FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La société CASTORAMA France, SAS à associé unique, dont le siège social est situé Zone industrielle 59175 TEMPLEMARS, immatriculée au RCS de Lille Métropole, sous le numéro 451 678 973, représentée par Monsieur Sébastien LECAT en sa qualité de Directeur Projets RH, dument mandaté, dénommée ci-après « la société ou l'entreprise »,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société CASTORAMA FRANCE SAS :

- La Fédération CFDT des Services, représentée par Chrystelle DERRIEN
- La Fédération CSFV-CFTC, représentée par Jean-Michel FRUIT
- La FEC-CGT-FO, représentée par Jean-Paul GATHIER
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par Christophe CHASSON

Ci-après dénommées « les organisations syndicales » dûment mandatées

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « Les Parties »

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

JAF
1
JPG SL

PRÉAMBULE

TITRE I – UNE GEPP MISE EN ŒUVRE DANS LE RESPECT DES PRINCIPES ET VALEURS DÉFENDUS PAR LES PARTIES

TITRE II – LA GEPP POUR ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES TOUT EN ACCOMPAGNANT LES PROJETS PROFESSIONNELS DES COLLÈGUES

CHAPITRE I – UNE GESTION DE L'ÉVOLUTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES FONDÉE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE CASTORAMA FRANCE

ARTICLE 1 - LES ACTEURS DE LA GEPP

- Article 1-1- Les collègues : Premiers acteurs de leur parcours professionnel
- Article 1-2 - Les Managers : Un rôle essentiel dans l'accompagnement du projet professionnel de leur équipe
- Article 1-3 - Les équipes RH et l'entreprise
- Article 1-4 – Les représentants du personnel
- Article 1-5 – La Commission Emplois et Compétences
- Article 1-6- Les territoires et les services publics

ARTICLE 2 – LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS ET DES PASSERELLES ENTRE LES EMPLOIS

Article 2-1- Une cartographie partagée avec les organisations syndicales

Article 2-2- Les catégories d'emplois et compétences identifiées

6 catégories d'emplois et compétences identifiées :

- 1) Emplois et compétences « stables »
- 2) Emplois et compétences « sensibles »
- 3) Emplois et compétences « en décroissance »
- 4) Emplois et compétences « en transformation »
- 5) Emplois et compétences « en tension »
- 6) Emplois et compétences « émergents »

ARTICLE 3 – INFORMATION DES COLLÈGUES SUR LES EMPLOIS ET COMPÉTENCES ET LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN PLACE AU SEIN DE CASTORAMA FRANCE

Article 3-1 – Information et formation des équipes RH et des managers

Article 3-2- Information des collègues

ARTICLE 4 – INFORMATION DES SOUS-TRAITANTS

ARTICLE 5 – ACCOMPAGNEMENT RÉPONDANT AUX ENJEUX SPÉCIFIQUES DE CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOI

ARTICLE 6 – LA GEPP POUR PRÉPARER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE


SPG SL

CHAPITRE II – LA POLITIQUE D’EMPLOI ET D’INTÉGRATION DE CASTORAMA FRANCE

ARTICLE 7 – LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS

ARTICLE 8 – LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE L’ENTREPRISE

ARTICLE 9 – L’ACCUEIL ET L’INTÉGRATION DES NOUVEAUX COLLÈGUES AU SEIN DE CASTORAMA FRANCE : UNE 1^{ère} ÉTAPE POUR ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

TITRE III – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DE LA GESTION DES PARCOURS ET DE L’ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

CHAPITRE I – LES MOYENS POUR ACCOMPAGNER LES COLLÈGUES DANS LEUR PARCOURS ET LA GESTION DES CARRIÈRES

ARTICLE 10 – LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS : UN LEVIER DE GEPP ET D’ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 10-1- Objet de l’entretien professionnel

Article 10-2- Accompagnement des collègues et mesures en faveur de la réalisation des entretiens professionnels

Article 10-3 - Périodicité de l’entretien professionnel

Article 10-4 - Modalités d’appréciation du parcours professionnel du collègue et état des lieux récapitulatif à 6 ans

ARTICLE 11 – L’ENTRETIEN D’ACTIVITÉ

CHAPITRE II- LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES COLLÈGUES PAR UN ACCÈS À LA FORMATION POUR TOUS

ARTICLE 12 – LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 12- 1 - Objectif du Plan de développement des compétences

Article 12-2 - Modalités pratiques de départ en formation

ARTICLE 13 – L’ACTION DE FORMATION

Article 13-1- Définition de l’action de formation

Article 13-2- Régime applicable aux heures de formation

ARTICLE 14 - LES DISPOSITIFS DE FORMATION CERTIFIANTS ET DIPLÔMANTS

Article 14-1 - Le CPF (Compte Personnel de Formation)

Article 14-2 - La VAE (Validation des Acquis de l’Expérience)

Article 14-3 - La Promotion ou reconversion par l’Alternance (ProA)

ARTICLE 15 – CléA : UN DISPOSITIF AU SERVICE DES COLLÈGUES

9
3
JPG-56
JAF

TITRE IV- L'ACCOMPAGNEMENT DE CASTORAMA FRANCE DANS LE PROJET PROFESSIONNEL ET LA GESTION DE CARRIÈRE DES COLLÈGUES

CHAPITRE I – UN ACCOMPAGNEMENT DÉDIÉ

ARTICLE 16 – L'AIDE EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE : LE CEP

ARTICLE 17 – LE BILAN DE COMPÉTENCES DIGITAL ET LE COACHING DIGITAL

ARTICLE 18 – LA PARTICIPATION DE L'ENTREPRISE AUX ACTIONS GPEC À L'ÉCHELLE DES TERRITOIRES

CHAPITRE II – L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLÈGUES EXERÇANT DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

ARTICLE 19 – FACILITER LES ÉCHANGES AVEC LES COLLÈGUES EXERÇANT DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Article 19-1- Entretien de début de mandat
- Article 19-2- Entretien d'étape
- Article 19-3- Entretien de fin de mandat

ARTICLE 20 – ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS DES COLLÈGUES EXERÇANT UN MANDAT DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

- Article 20-1 - Bénéficiaires de l'accompagnement
- Article 20-2 – Mesures d'accompagnement

ARTICLE 21- VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE ET CERTIFICATION

CHAPITRE III – UN ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

ARTICLE 22 – FACILITER LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

- Article 22-1 - Le Projet de transition professionnelle (PTP)
- Article 22-2 - Le Dispositif TRANSCO
- Article 22-3 - Une attention particulière à l'accompagnement des collègues seniors dans la transition vie professionnelle/retraite

ARTICLE 23 – LA MOBILITÉ INTERNE VOLONTAIRE

- Article 23-1 - Accompagner et reconnaître les parcours de mobilité interne volontaire
- Article 23-2 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité interne volontaire

TITRE IV – FACILITER LA FORMATION ET L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

ARTICLE 24 - LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES NOUVEAUX ENTRANTS CHEZ CASTORAMA FRANCE

Handwritten notes and signatures:
SP6⁴ 56
JCF

CHAPITRE I – L'ALTERNANCE : UN TREMPLIN VERS L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 25 – L'ALTERNANCE : UN LEVIER PRÉALABLE AU RECRUTEMENT ET À L'INTÉGRATION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

ARTICLE 26 – UN ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS TOUT AU LONG DU CONTRAT

Article 26-1 - Le tuteur : un accompagnateur de proximité

Article 26-2 - Le manager : un acteur incontournable du tuteur et de l'alternant

Article 26-3 - L'équipe RH : un appui important

CHAPITRE II - L'ACCUEIL DES STAGIAIRES : UN MODE D'INSERTION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

TITRE VI - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 27 – SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 28 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 29 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

ARTICLE 30 - ADHÉSION À L'ACCORD

ARTICLE 31 – RÉVISION DE L'ACCORD

ARTICLE 32 - DÉNONCIATION DE L'ACCORD

ARTICLE 33 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

JMF
esp
5
JPG 52

PRÉAMBULE

Dans un contexte de profondes mutations technologiques et de rapide évolution du comportement des clients, les métiers de l'entreprise nécessitent une adaptation permanente et réactive des compétences des collègues mais aussi des pratiques professionnelles.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) a pour ambition d'accompagner les transformations des emplois de CASTORAMA FRANCE et le développement des compétences des collègues à court et moyen terme, notamment face au défi de la transition écologique.

Dans un environnement de fortes transformations, notamment sociétale, les Parties soulignent que le marché du travail est également soumis à d'importants changements, plus particulièrement dans l'approche qu'ont les collègues de leur emploi et de leur gestion de carrière.

Dans ce contexte de modification des comportements, le présent accord prend en considération la nécessité pour eux d'avoir une projection de l'évolution des emplois et compétences au sein de l'entreprise pour anticiper l'acquisition de nouvelles compétences, gérer leur parcours professionnel et évoluer dans leur carrière.

Les Parties participent à la mise en œuvre des orientations en matière de gestion des emplois et compétences plus particulièrement en vue :

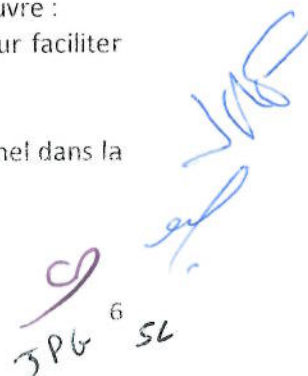
- D'anticiper les impacts de la transformation et l'émergence de nouveaux métiers,
- D'accompagner l'adaptation, le développement des compétences et la montée en qualification des collègues,
- De mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement de l'évolution professionnelle et de sécuriser leur parcours,
- De permettre à l'entreprise d'accompagner de façon individuelle et personnalisée les évolutions de carrière,
- De favoriser l'égalité professionnelle et l'égalité des chances,
- D'assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous,
- De faciliter l'insertion des personnes fragiles et des personnes en situation de handicap,
- De proposer des passerelles entre les différents métiers.

TITRE I – UNE GEPP MISE EN ŒUVRE DANS LE RESPECT DES PRINCIPES ET VALEURS DÉFENDUS PAR LES PARTIES

Les Parties réaffirment leur attachement à l'inclusion au travail. Très impliquées dans la reconnaissance de toutes les formes de diversité, elles rappellent que les différences sont une force essentielle pour la réussite de l'entreprise.

Dans cette perspective, la démarche de GEPP définie dans le présent accord est mise en œuvre :

- Dans le respect du principe d'égalité professionnelle et d'égalité des chances pour faciliter l'intégration, l'insertion et l'évolution sociale de tous,
- En favorisant la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise,
- En accompagnant les collègues exerçant des mandats de représentants du personnel dans la gestion de leur carrière,



Handwritten signature and initials in blue ink, including the number '3PG 6 SL'.

- En anticipant les conséquences de la transition écologique sur les emplois et les compétences pour faire évoluer les collègues et l'entreprise dans cette perspective.

TITRE II - LA GEPP POUR ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES TOUT EN ACCOMPAGNANT LES PROJETS PROFESSIONNELS DES COLLÈGUES

Afin de permettre à CASTORAMA FRANCE de s'adapter, de former et de faire évoluer les collègues, les Parties souhaitent mettre en place une démarche GEPP adaptée aux besoins de tous les acteurs et orientée à la fois :

- Sur la valorisation et la reconnaissance des collègues en poste,
- Sur l'accueil et l'insertion durable des jeunes,
- Sur la transmission de l'expérience, des connaissances et des savoir-faire, notamment des collègues seniors.

Le développement professionnel et l'accompagnement des parcours des collègues de CASTORAMA FRANCE sont placés au cœur de la démarche GEPP et de la politique RH de l'entreprise.

CHAPITRE I – UNE GESTION DE L'ÉVOLUTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES FONDÉE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE CASTORAMA FRANCE

Dans un environnement économique, sociétal, réglementaire, technologique et environnemental qui évolue rapidement et dans lequel il est nécessaire de s'adapter en permanence, les Parties rappellent la nécessité d'anticiper l'évolution des métiers et des compétences au sein de CASTORAMA FRANCE.

Ces changements peuvent être spécifiques à l'entreprise mais aussi relever des grandes tendances qui impactent le commerce et plus particulièrement le secteur du bricolage.

Le présent accord a pour objectifs :

- De mettre en place une catégorisation des métiers sur la base de la cartographie des évolutions des emplois et des compétences réalisées,
- De faciliter la lisibilité et la visibilité de ces évolutions à l'aide des outils disponibles dans l'entreprise tels que EVA (Outils d'entretiens), People Review, les Assesments et les outils de GPEC (notamment les fiches métiers, le Référentiel de compétences comportementales),
- De favoriser l'implication des collègues dans la construction de leur projet professionnel et dans leur évolution de carrière,
- De préparer l'évolution des métiers, des emplois et des besoins en compétences en construisant des parcours entre filières, entre emplois, notamment par le biais de passerelles.

Afin d'accompagner les collègues qui mènent une réflexion sur leur projet professionnel, les Parties souhaitent élaborer la cartographie et la typologie des emplois au sein de l'entreprise, identifier ceux à enjeux prioritaires pour anticiper les évolutions et définir les actions à mettre en œuvre.

JPG 52
JWF

À cet effet, CASTORAMA FRANCE entend donner aux collègues la visibilité nécessaire sur :

- Les métiers existants,
- Les opportunités de poste au sein de l'entreprise,
- Les dispositifs d'accompagnement des parcours et de développement des compétences,
- Le Compte personnel de formation (CPF).

Pour ce faire, l'entreprise implique tous les acteurs de la GEPP et renforce les outils mis en place.

Dans cet objectif, le présent accord crée une Commission Emplois et Compétences.

ARTICLE 1 – LES ACTEURS DE LA GEPP

L'implication de l'ensemble des acteurs dans la démarche de GEPP conditionne sa réussite, notamment dans l'anticipation nécessaire à la sécurisation des parcours professionnels, à l'évolution des emplois et à la gestion des carrières.

Article 1-1 - Les collègues : Premiers acteurs de leur parcours professionnel

Tout au long de leur activité, les collègues acquièrent de l'expérience, développent des connaissances et renforcent leurs savoir-faire. À ce titre, ils participent à leur qualification et sont acteurs de leur parcours professionnel.

Pour les accompagner dans cette démarche, l'entreprise effectue, au plus tard au second semestre 2023, un recensement des métiers et des compétences techniques et comportementales rattachées (cartographie des métiers et des compétences) en lien avec des formations adaptées. Cette cartographie alimentera l'outil d'entretien en 2024 et celui d'auto-évaluation.

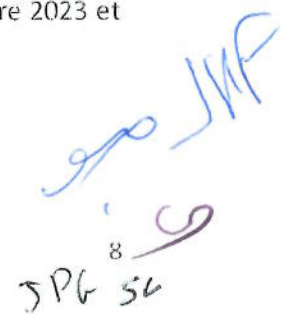
La construction de ce parcours et des compétences associées dépend de leurs souhaits d'évolution et des opportunités offertes au sein de l'entreprise, en lien avec les différents acteurs de la GEPP.

Afin d'accompagner les collègues dans leur qualification, leur évolution professionnelle et la gestion de leur carrière, CASTORAMA FRANCE renforce son plan d'actions par :

- La mise à disposition d'un outil permettant un diagnostic individuel, confidentiel et personnalisé par une autoévaluation de leurs compétences en amont des entretiens réalisés avec les managers. L'outil est en cours d'identification pour un déploiement en 2023,
- La création d'une bourse à l'emploi,
- La réalisation d'un document synthétisant l'ensemble des dispositifs existants, à destination des managers et des collègues, disponible au plus tard au 1^{er} semestre 2023,
- La refonte des fiches métiers et des référentiels de compétences (comportementales et opérationnelles). À cet effet, des parcours de formation certifiants par blocs de compétences réaffirment le rôle du manager dans l'accompagnement des collègues seront proposés aux chefs de secteurs et aux directeurs de magasin dès le 1^{er} semestre 2023 et pour d'autres métiers de l'exploitation.

Ces outils doivent permettre aux collègues :

- De développer leurs compétences,



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'JMF' and 'SPG SC'.

- D'exprimer leurs souhaits au regard des enjeux de l'entreprise,
- De réfléchir à leur évolution professionnelle,
- D'identifier, avec l'aide de leur Manager, les formations à mettre en œuvre pour les accompagner,
- De s'informer sur les emplois et s'ils le souhaitent de saisir les opportunités d'emplois proposées par l'entreprise.

□ INDICATEURS DE SUIVI ET CIBLES

Les actions mises en œuvre par l'entreprise seront illustrées par les indicateurs annuels suivants :

- Le % du nombre de collègues promus en interne en lien avec le nombre d'embauches réalisées sur le métier chaque année. Cet indicateur concernera uniquement les métiers magasin. Un indicateur global au périmètre du siège sera communiqué.
- Le nombre d'auto-évaluations réalisées dans l'année par métier,
- Le nombre de communications et de réunions sur les dispositifs GEPP avec l'objectif de communiquer dans chaque région au moins une fois par an,
- Le nombre de fiches métiers revues,
- Le % de réalisation des demandes de formations issues des entretiens professionnels en lien avec les demandes adressées, l'objectif visé par l'entreprise étant de répondre à 70% des demandes adressées.

Ces indicateurs seront communiqués à la Commission Emplois et Compétences dans le cadre du suivi du présent accord.

Article 1-2 - Les Managers : Un rôle essentiel dans l'accompagnement du projet professionnel de leur équipe

Les Managers contribuent, selon leur niveau, à la construction des orientations stratégiques de l'entreprise et/ou à leur déclinaison ainsi qu'à leur mise en œuvre opérationnelle dans les établissements.

Acteurs centraux de la GEPP, ils occupent un rôle essentiel dans l'accompagnement du projet professionnel des collègues, notamment par la proximité et les entretiens qu'ils ont avec eux.

Ils les informent des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences à court et moyen terme par le biais du pack de communication transmis à cet effet et durant l'année par les réunions mensuelles.

En outre, dans le cadre des démarches effectuées par l'entreprise, ils peuvent être amenés à participer aux réflexions sur les évolutions des emplois et des compétences dans leur domaine. Ils peuvent être sollicités dans le cadre de la Commission Emplois et Compétences.

Des « flash info Emplois et Compétences » leur seront adressés chaque semestre ou pour toute évolution de la cartographie, afin de partager l'activité de la Commission.

Pour contribuer au développement de leurs équipes :

- Ils réalisent et/ou participent à la préparation des entretiens professionnels et/ou d'activité en lien avec les équipes RH. Afin d'assurer un meilleur suivi, un nouvel outil de réalisation et de gestion des entretiens sera mis en place en 2024,
- Ils accompagnent les collègues dans l'identification des besoins en compétences,

JPG SC
9
→ MAF

- Ils garantissent la mise en place des actions de développement et de formation de leurs équipes, en lien avec les souhaits et les perspectives d'évolution professionnelle de chacun,
- Ils informent sur les enjeux de l'entreprise et l'évolution des compétences nécessaires.

Dans ce cadre, CASTORAMA FRANCE soutient les managers dans ce rôle essentiel en leur accordant le temps que ces derniers estiment nécessaire pour accompagner chacun des collègues dans cette démarche.

Article 1-3 - Les équipes RH et l'entreprise

Les équipes RH, en lien avec la Direction des Ressources Humaines et la Commission Emplois et Compétences, accompagnent la démarche GEPP permettant notamment de déterminer la cartographie des métiers et leur évolution.

Elles informent, conseillent et accompagnent les collègues et les managers dans la construction de leurs projets professionnels.

Par ailleurs, elles accompagnent également les managers :

- Dans l'information sur l'utilisation des dispositifs et des outils de la GEPP,
- Dans l'articulation des besoins des magasins avec le parcours des collègues et leurs souhaits,
- Dans l'orientation des collègues vers des domaines d'évolution ou des postes à pourvoir en adéquation avec leur projet professionnel,
- Dans la construction du plan de développement individuel des collègues en fonction de leurs besoins de formation.

En appui des managers et des équipes RH, l'entreprise veille particulièrement à l'accompagnement et au suivi du développement individuel des collègues.

[] INDICATEURS DE SUIVI

La Société transmet chaque année, à la Commission Emplois et Compétences, le nombre de réunions d'informations sur la GEPP organisées à l'attention des Directeurs de magasins, des RH Magasins et des Managers.

[] CIBLE

Atteindre au moins une réunion par région chaque année.

Article 1-4 – Les Représentants du Personnel

En complément des éléments recueillis dans les différentes commissions auxquelles elles participent, les organisations syndicales et les Instances Représentatives du Personnel (IRP) sont également destinataires des informations sur la stratégie de l'entreprise dans la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Les CSE bénéficient d'informations privilégiées sur les projets et la stratégie de l'entreprise au moins une fois par an.

Les représentants du personnel contribuent à enrichir la réflexion sur l'évolution des emplois et des compétences et sur leur traduction opérationnelle.

À ce titre, dans le cadre de leurs prérogatives, ils peuvent également s'appuyer sur les études réalisées

Handwritten signature and initials in blue ink, including the number '10' and 'SC'.

au sein de la Branche telles que :

- Les référentiels métiers,
- Les études d'analyses et de perspectives conduites dans le secteur du bricolage, au sein de l'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche et du commerce.

Ces documents seront transmis par l'entreprise aux membres de la Commission Emplois et Compétences.

Article 1-5 – La Commission Emplois et Compétences

Dans le cadre de ses missions, la Commission Emplois et Compétences bénéficie d'un accès aux informations sur les orientations stratégiques de l'Entreprise et leurs effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

Article 1-5-1 - Rôle de la Commission Emplois et Compétences

La Commission Emplois et Compétences a pour rôle :

- D'étudier et analyser les évolutions et typologie des métiers au sein de l'entreprise,
- De proposer une actualisation de la cartographie des métiers,
- De participer à la définition de plans d'actions RH,
- De proposer des orientations afin de cibler les certifications prioritaires de la Branche professionnelle ouvrant droit à abondement,
- D'étudier l'effectivité et l'efficacité des mesures arrêtées en matière de formations et de GEPP,
- De définir les critères d'abondements et thématiques concernées dans le cadre des budgets alloués,
- De traiter les difficultés rencontrées par les collègues sur l'application de l'accord. À cet effet, ils ont la possibilité de saisir la commission, conformément aux modalités définies dans le règlement intérieur de la Commission Emplois et Compétences,
- D'assurer le suivi de l'accord et des indicateurs de suivi,
- De veiller à l'application des mesures prévues par le présent accord, notamment celles liées à l'accompagnement des collègues exerçant des mandats de représentants du personnel,
- D'étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire,
- D'assurer le suivi du respect des amplitudes horaires et du repos hebdomadaire des élus par la mise en place d'un outil avant le terme du présent accord.

À compter de 2024, la commission Emplois et Compétences analysera une fois par an les écarts de rémunérations non justifiés des représentants du personnel, conformément à la loi Rebsamen.

Le rôle de la Commission Emplois et Compétences pourra être complété sur décision de ses membres.

JMF
CP
11
JPG 52

Article 1-5-2 - Composition

La Commission Emplois et compétences est composée de :

- 2 représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord GEPP,
- 1 représentant par Organisation Syndicale non-signataire de l'accord GEPP,
- Et un nombre maximal égal de représentants ou de représentés de la Direction.

Article 1-5-3 – Fonctionnement de la Commission

La Commission se réunit, à l'initiative de la Direction, pour la première fois dans un délai de 3 mois suivant la signature du présent accord, puis au moins tous les 6 mois.

À la demande de la majorité des organisations syndicales, une réunion supplémentaire sera organisée.

1-5-4 -Décisions de la Commission

Toute décision de la Commission Emplois et Compétences fera l'objet d'un vote, pour lequel les organisations syndicales et la Direction disposent du même nombre de voix.

Pour procéder au vote, les Parties disposent :

- De deux voix par organisation syndicale signataire,
- D'une voix par organisation syndicale non-signataire,
- D'un nombre de voix identique pour la Direction.

En cas d'égalité de voix, la Direction aura une voix prépondérante.

1-5-5- Moyens de la Commission

Pour préparer les travaux de la Commission, les représentants des organisations syndicales qui participent à la Commission Emplois et Compétences bénéficient :

- De 14 heures de délégation par an et par membre de la Commission, dans la limite prévue par l'article 1-5-2,
- D'une réunion préparatoire de 7 heures, sans qu'elles ne puissent excéder 6 par an.

Article 1-6 - Les territoires et les services publics

Pour accompagner les collègues qui ont des projets professionnels dans les territoires, CASTORAMA FRANCE développe des partenariats avec des acteurs nationaux et locaux. À cet effet, l'entreprise développe une relation de proximité avec :

- Les services publics de l'emploi par le biais de Pôle emploi et des Préfectures, pour résoudre les difficultés de recrutement,
- Les Commissions paritaires interprofessionnelles Régionales (AT PRO) et les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles pour accompagner les projets de transitions professionnelles des collègues,
- La Région, notamment à-travers les CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la formation et de l'Orientation Professionnelles) pour participer à l'élaboration des stratégies de formation et des orientations régionales,
- Les Missions locales pour être informée des projets dans les territoires en matière de formation.

Handwritten signature and initials in blue ink.
JP 54
12

Afin de conserver cette proximité, l'entreprise :

- Met en place par le biais des équipes RH régionales chaque année une réunion avec le CEP et les services publics de l'emploi régionaux,
- Informe le CSEC des dispositifs de l'emploi territoriaux,
- Désigne le RH région comme principal interlocuteur sur ces dispositifs,
- Permet aux équipes locales de l'entreprise de mobiliser et de déployer des dispositifs d'emplois territoriaux.

ARTICLE 2 – LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS ET DES PASSERELLES ENTRE LES EMPLOIS

La cartographie a pour but de donner une vision globale des emplois et des compétences présentes dans l'entreprise, en rassemblant les informations relatives à leur évolution en cohérence avec la vision stratégique de l'entreprise. La cartographie des métiers et des compétences associées sera présentée au plus tard au second semestre 2023.

Le choix de la classification des emplois reposera sur des critères objectifs, présentés en même temps que la cartographie.

Cette cartographie sera actualisée annuellement sur la base d'une approche qualitative et quantitative des emplois et compétences, des données recensées, des orientations stratégiques et des travaux menés par la Commission Emplois et Compétences, afin de permettre l'adéquation des ressources avec la stratégie de CASTORAMA FRANCE.

Article 2-1- Une cartographie partagée avec les organisations syndicales

Les éléments de la cartographie présentés dans les réunions de négociation feront l'objet d'un partage avec les organisations syndicales dans le cadre de la commission Emplois et Compétences.

Les Parties conviennent que dans le cadre de cette commission, seront notamment évoqués :

- L'impact de l'environnement économique, sociétal, réglementaire, technologique et environnemental sur l'activité de l'entreprise,
- L'évolution des emplois et compétences nécessitée par ces changements permettant ainsi d'identifier les actions prioritaires à engager,
- L'impact de la transformation des emplois sur les collègues et sur les besoins en compétences afin d'anticiper les mesures à mettre en œuvre, notamment en matière de formation et de transmission des savoir-faire,
- L'identification des passerelles possibles entre les emplois et les dispositifs d'accompagnement nationaux et territoriaux correspondant au bassin d'emploi des collègues concernés.

Pour constituer un véritable outil de GPEC, la cartographie réalisée doit être régulièrement enrichie et actualisée.

Dans cette perspective, les Parties conviennent des mesures suivantes :

- Une actualisation proposée par la Commission Emplois et Compétences tous les 6 mois,
- Un bilan annuel établi par la Direction et transmis au CSEC dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques à-travers le rapport emploi.

13
JPG 52

Article 2-2 - Les catégories d'emplois et compétences identifiées

La démarche GEPP implique nécessairement de se doter d'une cartographie prospective des emplois constituant à la fois un outil :

- De diagnostic,
- D'anticipation des évolutions du marché et des besoins,
- Et de priorisation des actions.

Les Parties ont identifié et défini six catégories d'emplois et compétences selon la typologie suivante :

1) Emplois et compétences « stables »

Il s'agit des emplois pour lesquels les perspectives d'évolutions n'entraînent pas de changement majeur d'un point de vue quantitatif (des effectifs) ou qualitatif (des compétences). L'objectif sur ces emplois est de maintenir une excellence opérationnelle, en continuant à développer les compétences des collègues, dans le cadre d'une transformation naturelle de leurs compétences.

2) Emplois et compétences « sensibles »

Cette catégorie répertorie les emplois pour lesquels les perspectives d'évolution économiques, technologiques, environnementales, réglementaires stratégiques et/ou organisationnelles peuvent exiger de leur titulaire de nouvelles compétences ou une mobilité professionnelle vers une autre fonction ou un autre métier.

CASTORAMA FRANCE accompagne et prend en charge le développement des compétences nécessaires à tout reclassement interne envisagé.

Les collègues occupant un poste cartographié dans cette catégorie d'emplois sensibles seront informés lors de l'entretien professionnel et pourront bénéficier d'un accompagnement de l'entreprise, notamment d'un abondement du CPF, dans la limite de 50% des frais pédagogiques de l'action engagée par le collègue et de 3 000 € tous les trois ans.

□ INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre d'abondements CPF réalisés en lien avec les abondements demandés par catégorie
Nombre et thèmes d'accompagnements spécifiques

L'indicateur relatif au nombre de mobilités internes demandées sera intégré dans le cahier des charges de l'outil d'entretien en cours de création.

3) Emplois et compétences « en décroissance »

Il s'agit d'emplois pour lesquels l'expertise actuelle est amenée à disparaître et à conduire à une diminution des effectifs prévisible, les compétences requises évoluant significativement.

Ce sont des emplois à évolution quantitative significative du fait des transformations des activités professionnelles en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise et/ou avec les perspectives d'évolutions économiques, technologiques, environnementales, sociétales, réglementaires, stratégiques et/ou organisationnelles, avec un faible niveau d'opportunité au sein de la Branche ou de la Société.

Les collègues occupant un poste cartographié dans cette catégorie d'emplois en décroissance seront informés au cours d'un entretien managérial organisé à cet effet. À l'issue les collègues concernés pourront solliciter un entretien professionnel et bénéficier d'un accompagnement de l'entreprise,

notamment d'un abondement du CPF, dans la limite de 50% des frais pédagogiques de l'action engagée par le collègue et de 3 000 € tous les trois ans.

CASTORAMA FRANCE accompagne et prend en charge le développement des compétences nécessaires à tout reclassement interne envisagé.

□ INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre d'abondements CPF réalisés en lien avec les abondements demandés par catégorie

Nombre et thèmes d'accompagnements spécifiques

4) Emplois et compétences « en transformation »

Il s'agit d'emplois présentant un réel enjeu d'évolution des compétences pour ne pas devenir sensibles.

Dans ce cadre, l'entreprise ajustera son offre de formation afin de permettre l'évolution des compétences individuelles et collectives.

5) Emplois et compétences « en tension »

Il s'agit de l'ensemble des emplois nécessitant d'anticiper le développement des collègues et/ou de planifier des stratégies de recrutement car ce sont des emplois :

- Pour lesquels les compétences requises sont rares ou nouvelles,
- Et/ou pour lesquels les besoins en recrutements sont plus forts que pour les autres emplois en raison d'un déséquilibre significatif entre les compétences disponibles qui peuvent être rares et les besoins du marché pouvant entraîner des difficultés de recrutements en interne et/ou en externe.

Au sein de ces emplois, les perspectives d'évolution peuvent être relativement stables ou conduire à une augmentation des effectifs prévisible.

En lien avec la Commission Emplois et Compétences, lorsque cela est possible, l'entreprise construit et met en œuvre un plan de montée en compétences.

□ INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre d'accompagnements en interne

Nombre de recrutements externes sur ces métiers.

6) Emplois et compétences « émergents »

Il s'agit d'emplois qui n'existent pas encore ou qui sont voués à être créés en fonction de l'évolution du contexte du marché et des technologies.

Les Parties indiquent que tous les 6 mois, dans le cadre de l'anticipation et de l'accompagnement des mutations économiques, l'entreprise avec la Commission Emplois et Compétences, proposera si nécessaire la cartographie de ses métiers et éventuellement la classification dans une des catégories identifiées.

En lien avec la Commission Emplois et Compétences, l'entreprise construit et met en œuvre un plan de montée en compétences lorsque cela est possible.

▣ INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre d'accompagnements en interne
Nombre de recrutements externes sur ces métiers.

ARTICLE 3 -- INFORMATION DES COLLÈGUES SUR LES EMPLOIS ET COMPÉTENCES ET LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN PLACE AU SEIN DE CASTORAMA FRANCE

Les Parties rappellent l'importance d'informer les managers et les collègues de l'ensemble des évolutions attendues dans le cadre de la GEPP.

Les changements, qu'ils soient d'ordre économiques, technologiques, environnementaux, réglementaires, stratégiques et/ou organisationnels doivent leur être présentés pour leur permettre d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier au sein de l'entreprise, de développer leurs compétences en construisant leur parcours professionnel dans le cadre de l'évolution de l'entreprise et de ses besoins.

À cet effet, les Parties souhaitent renforcer l'accès à l'information des managers et des collègues.

Article 3-1 – Information et formation des équipes RH et des managers

3-1-1- Afin de permettre une meilleure compréhension de la démarche de GEPP mise en place dans le présent accord, les Parties conviennent d'informer et de former les équipes RH et les managers :

- De la conclusion de cet accord,
- De son contenu,
- De l'approche globale retenue,
- Des mesures d'accompagnement mises en place au sein de CASTORAMA FRANCE,
- Et du rôle des différents acteurs de la GEPP.

3-1-2- En outre, les équipes RH et les managers feront l'objet d'une formation à la GEPP dans le cadre de leur parcours de développement. Cette formation sera intégrée dans le parcours des pépinières, les parcours certifiants et les parcours Codir et Codir élargi.

▣ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre de personnes formées à la GEPP par région et par établissement

▣ CIBLE

100% des encadrants, des RH magasins et siège en 2025, répartis par minimum à : 35% en 2023 et 70% en 2024.

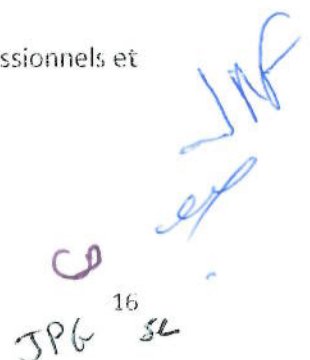
Article 3-2- Information des collègues

Afin de transmettre les informations nécessaires à permettre la connaissance du dispositif de GEPP et des mesures d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre du présent accord, les collègues seront informés par les managers et les équipes RH, notamment :

- De la signature et du contenu du présent accord,
- Des Fiches métiers,
- Des outils mis en place par l'entreprise pour faciliter la gestion des parcours professionnels et l'évolution de carrière.

A cet effet, un guide pratique sera élaboré pour être diffusé durant le 1^{er} semestre 2023.

JPG 16
52



Cette information pourra également être rappelée dans le cadre des différents entretiens.

L'indicateur relatif au nombre de mobilités internes demandées sera intégré dans le cahier des charges de l'outil d'entretien en cours de création.

Une attention particulière sera portée à l'information des collègues occupant un poste cartographié dans une catégorie d'emplois sensibles ou en décroissance.

ARTICLE 4 – INFORMATION DES SOUS-TRAITANTS

Afin de permettre aux entreprises sous-traitantes d'anticiper les impacts sur leurs métiers, leurs emplois et leurs compétences, CASTORAMA FRANCE s'engage à communiquer chaque année à ses principaux sous-traitants directs et aux prestataires externes auxquels elle a régulièrement recours, les éléments issus des orientations stratégiques de l'entreprise et les conséquences sur l'emploi qui pourraient affecter leur activité.

Cette information sera intégrée aux échanges déjà existants entre la Société et les interlocuteurs concernés.

ARTICLE 5 – ACCOMPAGNEMENT RÉPONDANT AUX ENJEUX SPÉCIFIQUES DE CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOI

Des plans d'actions peuvent être définis progressivement pour chaque catégorie d'emplois en fonction de l'avancée des travaux de la Commission Emplois et compétences.

Les objectifs et les actions pourront être différents en fonction des catégories d'emplois identifiées.

Les Parties rappellent que le diagnostic, la cartographie des emplois et les plans d'actions mis en place pour accompagner le projet professionnel des collègues pourront évoluer notamment en fonction :

- Des travaux menés par la Commission Emplois et Compétences,
- Des échanges avec les Représentants du personnel,
- Des études conduites par la Branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

ARTICLE 6 – LA GEPP POUR PRÉPARER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'objectif de la GEPP est également d'anticiper les conséquences de la transition écologique sur les emplois et les compétences des collègues afin de les faire évoluer dans cette perspective.

Le présent accord rappelle l'implication de CASTORAMA FRANCE dans le développement durable et dans la lutte contre le réchauffement climatique.

À cet effet, l'entreprise renforce son engagement sociétal en la matière en poursuivant la démarche initiée dans ce domaine, notamment :

- En optimisant l'usage de l'eau et de l'électricité,
- En favorisant la réutilisation des produits,
- En participant à la création de foyers plus sains,
- En offrant la possibilité aux équipes de s'impliquer dans des actions solidaires dans les territoires,
- Et en participant à des communautés.

Par ailleurs, conscientes de l'importance du sujet, les Parties souhaitent préparer la transition

écologique :

- En Informant les collègues des enjeux du développement durable,
- En engageant une réflexion au sein de la Commission Emplois et Compétences sur de nouveaux comportements prenant en compte l'évolution des attentes des clients et des collègues en la matière.

Afin de s'inscrire dans cette démarche et répondre aux enjeux de la transition écologique, CASTORAMA FRANCE s'appuie sur un Responsable RSE qui a pour mission d'accompagner les équipes dans cette transition.

Dans cet objectif, CASTORAMA FRANCE définit des actions notamment dans le digital, dans la transition énergétique et la réduction des impacts écologiques.

CHAPITRE II – LA POLITIQUE D'EMPLOI ET D'INTÉGRATION DE CASTORAMA FRANCE

CASTORAMA FRANCE mène une politique d'emploi et d'intégration encourageant le recrutement de salariés de profils et d'horizons différents. Elle constitue une première étape pour accompagner les parcours professionnels.

ARTICLE 7 – LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS

Pour répondre à ses besoins en recrutement, CASTORAMA FRANCE s'engage à maintenir sa politique de recrutement dans le respect des principes d'égalité professionnelle.

À cet effet, elle met en place des actions concrètes et des dispositifs adaptés visant à intégrer durablement de nouveaux collègues quel que soit leur âge, à les accompagner à chaque étape de leur parcours professionnel et à favoriser la transmission des savoirs et des compétences.

Dans cet objectif, elle renforce sa politique d'emploi et s'engage à :

- Faire des talents internes la 1^{ère} ressource au pourvoi des postes,
- Privilégier l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent avant d'initier un recrutement externe,
- Recourir prioritairement à l'emploi à durée indéterminée et limiter le recours au contrat à durée déterminée (CDD) et à l'intérim,
- Développer les contrats en alternance qui sont un véritable tremplin vers l'emploi et l'insertion professionnelle,
- Faciliter l'accès à l'emploi et à l'intégration des jeunes (diversité et inclusion) dans tous les emplois de l'entreprise.

INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Pour permettre aux membres de la Commission Emplois et compétences d'en assurer le suivi, l'entreprise leur communiquera, chaque année, les indicateurs suivants :

- La part des postes pourvus en interne,
- % des demandes de modifications du temps de travail issues des Entretiens d'activités (EA).
- La répartition Temps partiel/temps complet à-travers le rapport emploi annuel,

18
JPB SL JFA

- Le pourcentage de CDD et celui de CDI,
- Le taux de transformation des alternants au sein de l'entreprise.

ARTICLE 8 – LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE L'ENTREPRISE

Afin de faciliter le recrutement et permettre aux différents candidats de mieux connaître l'entreprise, CASTORAMA FRANCE s'appuie sur les outils suivants :

- Son site internet emplois CASTORAMA et sa « future » bourse à l'emploi dédiés à l'information des candidats potentiels sur l'emploi, les valeurs et la culture de l'entreprise,
- Son site intranet et sa bourse à l'emploi pour les recrutements internes,
- Ses actions de communication sur les réseaux sociaux pour renforcer l'attractivité de l'entreprise,
- Des partenariats avec les écoles, les universités et Alumni.

ARTICLE 9 – L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX COLLÈGUES CHEZ CASTORAMA FRANCE : UNE 1^{ère} ÉTAPE POUR ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

CASTORAMA FRANCE accorde une attention particulière à l'accueil et à l'intégration des nouveaux collègues qu'elle considère être une étape déterminante pour accompagner les parcours professionnels.

Dans ce cadre, l'entreprise a développé plusieurs outils pour permettre à chaque collègue de bénéficier d'un accueil et d'un parcours d'intégration personnalisés.

À cet effet, les collègues bénéficient dès leur arrivée :

- D'un carnet de bienvenue, d'un accès intranet aux informations de l'entreprise et de rendez-vous programmés destinés à :
 - Leur communiquer toutes les précisions sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise,
 - Les informer des données pratiques, notamment sur la rémunération, la mutuelle, le temps de travail, les congés, les avantages proposés au sein de l'entreprise,
 - Et de toutes informations utiles visant à faciliter leur vie professionnelle.
- D'un parcours d'intégration par filières pour baliser les premiers jours et lister les formations obligatoires.

Afin de garantir la réussite de cette politique d'intégration, CASTORAMA FRANCE renforce :

- Le rôle du manager et/ou du parrain dans l'accompagnement des nouveaux collègues,
- Et le suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre des parcours d'intégration confié notamment à la Commission Emplois et compétences.

INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre d'intégrations réalisées en lien avec le nombre d'embauches CDI et CDD de plus de 3 mois.

CIBLE

100%

JPG
19
SL
JAF

TITRE III – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DE LA GESTION DES PARCOURS ET DE L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Face aux évolutions économiques, technologiques, digitales, organisationnelles et environnementales, les Parties confient à la direction des Ressources Humaines le soin :

- De définir les compétences nécessaires pour permettre à l'entreprise de s'adapter au marché, aux attentes des clients, aux mutations socio-économiques, à l'environnement et à la transition écologique,
- D'accompagner les collègues pour actualiser, développer leurs compétences et leur qualification,
- De déterminer des types de parcours de formation aux modalités innovantes (par exemples formation en tout ou partie à distance effectuée sur le temps de travail et rémunérée comme tel, formation en situation de travail, formation hybride (formation mixte alliant différents modes de formation), etc.) associant de la formation collective en présentiel et/ou des actions de formation individuelles,
- De définir les actions prioritaires multimodales à mener pour adapter les collègues face aux changements et sécuriser leur parcours professionnel.

À cet effet, les Parties ont recensé plusieurs outils pour accompagner les collègues et les managers dans le déploiement de la GEPP sur le plan national et dans les territoires, plus particulièrement :

- Les entretiens notamment les entretiens professionnels qui sont des dispositifs essentiels à mobiliser dans le cadre de la GEPP,
- Et le Bilan de compétences qui leur permet de mieux se positionner dans leur carrière et leur projet professionnel avec la possibilité d'aboutir à un projet professionnel.

CHAPITRE I – LES MOYENS POUR ACCOMPAGNER LES COLLÈGUES DANS LEUR PARCOURS ET LA GESTION DES CARRIÈRES

Les entretiens sont des moments de rencontre importants permettant aux collègues d'exprimer leurs besoins en formation mais aussi un projet professionnel en se projetant dans leur évolution de carrière.

À cet effet, l'entreprise s'attache à :

- Proposer à tous les salariés la réalisation d'un entretien professionnel tous les ans,
- Respecter l'égalité professionnelle,
- Intégrer et former les salariés les plus fragiles et les salariés en situation de handicap. Pour ce faire, les programmes de formation proposées dans le cadre des parcours incluent des modules relatifs à l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. De même, la communication sur les modules de sensibilisation au handicap est renforcée.

Dans ce but, la Direction du Développement des compétences et la Commission Formation du CSEC peuvent identifier les actions à mener pour garantir l'égalité d'accès à la formation et proposer leur intégration aux priorités de formation de l'année suivante.

JPG 20
52
SOF

ARTICLE 10 – LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS : UN LEVIER DE GEPP ET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les entretiens professionnels constituent un temps d'échange et de réflexion commun qui permet de rapprocher les aspirations professionnelles du collègue, notamment en matière d'évolution professionnelle, et les besoins de l'entreprise.

Article 10-1- Objet de l'entretien professionnel

Tout collègue bénéficie d'un entretien professionnel, distinct d'un entretien d'activité, qui lui permet d'être acteur de son parcours professionnel et de son évolution.

Les Parties demandent que cet entretien soit organisé, dans le respect des contraintes organisationnelles, un autre jour que celui de l'entretien d'activité, sauf demande contraire du collègue. À cet effet, CASTORAMA FRANCE rappelle, aux managers, l'intérêt d'espacer dans le temps la réalisation de l'entretien professionnel de celle de l'entretien d'activité.

Cet entretien, qui doit se dérouler dans un lieu calme et adapté, a pour objet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du collègue, notamment en termes de qualifications et d'emploi, ainsi que les formations qui peuvent y contribuer.

Il permet également d'informer le collègue sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements que l'entreprise est susceptible de financer sur ce compte. Il comporte des informations sur le CEP.

Par ailleurs, tout collègue nouvellement embauché est informé qu'il bénéficie de cet entretien professionnel, dont la périodicité est définie ci-après.

Article 10-2- Accompagnement des collègues et mesures en faveur de la réalisation des entretiens professionnels

Les Parties rappellent que les entretiens professionnels sont essentiels dans la construction du projet professionnel du collègue et permettent un suivi individualisé de son projet dans la durée.

Dans ce cadre, ce temps privilégié constitue le moyen :

- D'échanger sur ses projets professionnels, ses souhaits de mobilité ou encore ses envies en termes de transfert de savoirs,
- D'aborder les perspectives d'évolution,
- De mettre en place un plan d'accompagnement adapté à ses besoins de développement des compétences en fonction des objectifs retenus avec le manager,
- De rappeler au collègue les conditions d'accès au CPF et au Conseil en Évolution Professionnelle (CEP),
- D'identifier d'autres dispositifs permettant de développer ses compétences et de renforcer sa qualification (VAE, Bilan de compétences, transition professionnelle, etc.),
- De valoriser, reconnaître et développer les points forts pour renforcer la réussite.

10-2-1- Outre les documents permettant aux collègues de préparer leur entretien professionnel, CASTORAMA FRANCE met à leur disposition le catalogue de formations. Ce dernier est consultable en permanence sur l'intranet de la Société, sur le logiciel de support de l'entretien, auprès du Réseau RH et dans le cadre de la réalisation de l'entretien professionnel sur support papier.

Par ailleurs, l'entreprise rappelle le rôle essentiel du réseau RH qui doit constituer un relais entre les

JAF
JPG 21 52

équipes managériales, les collègues et la Direction du développement des compétences.

Très attachée au déploiement de ce dispositif qui permet de prendre en compte les aspirations professionnelles des collègues en termes de développement des compétences, de sécurisation des parcours et d'évolution de carrière, CASTORAMA FRANCE souhaite mieux les accompagner dans la mise en œuvre opérationnelle des entretiens professionnels. À cet effet, elle renforce son action auprès des managers et des collègues pour :

- Promouvoir et déployer les entretiens professionnels, notamment par :
 - La mise en place d'échanges réguliers
 - Le suivi et la continuité des objectifs tout au long de l'année
 - La responsabilisation des collègues qui sont acteurs de leur parcours professionnel
- Professionnaliser les managers à la posture à adopter lors des entretiens afin qu'ils soient de réels accompagnateurs des parcours professionnels
- Accentuer la formation des managers réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment sur :
 - Les techniques d'entretien,
 - La connaissance des dispositifs de formation,
 - Et la détection des besoins de formation en fonction de la diversité des publics.
- Actualiser le guide de l'entretien et le rendre plus pédagogique
- Créer et mettre à la disposition des managers et des collègues une synthèse des dispositifs existants (internes et externes).

□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre de managers formés aux entretiens professionnels

□ CIBLE

70% en 2023 et 100% en 2024 pour les techniques d'entretien

100% en 2025 répartis par minimum à : 35% en 2023, 70% en 2024 pour la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation en fonction de la diversité des publics.

10-2-2 – Dans le présent accord, les Parties confirment leur volonté de favoriser l'accès aux formations au plus grand nombre de collègues.

À cet effet, CASTORAMA FRANCE dédie la moitié de la contribution formation versée par les magasins, au financement de la formation des collègues qui y sont employés.

Chaque magasin et/ou Région se voient affecter ce budget dont la gestion demeure réalisée au niveau national.

Par conséquent, grâce à ce budget complémentaire, après arbitrage des managers et des équipes RH, les demandes de formation émises lors des entretiens professionnels qui n'auraient pas été réalisées pourront être inscrites sur le plan de développement des compétences de l'année suivante.

10-2-3- Les Parties rappellent que tout projet de formation évoqué lors de l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un suivi par le RH magasin ou le RH siège. Ce suivi est formalisé au collègue, par écrit et doit être abordé lors de l'entretien professionnel suivant.

JPG²² 52
JMF

Lorsque ce projet de formation validé lors du précédent entretien professionnel et non réalisé, est à nouveau validé par le manager et le RH magasin ou le RH siège, il doit alors être inscrit prioritairement au budget régional de l'année en cours.

Tout projet de formation validé durant deux entretiens professionnels par le manager et le RH magasin ou le RH siège et qui n'a pas encore été réalisé, fera l'objet d'un suivi par la commission Emplois et compétences afin :

- D'analyser les difficultés d'accès à la formation du collègue,
- Et de mettre en œuvre les actions correctives lui permettant d'accéder à la formation demandée et validée.

□ INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre de demandes de formations sans arbitrage du manager

Nombre de formations validées et non réalisées

□ CIBLE

L'objectif de l'entreprise est d'arbitrer chaque année toutes les demandes de formation.

Article 10-3 - Périodicité de l'entretien professionnel

Afin de prendre en compte les exigences des collègues, des managers et de l'activité de CASTORAMA FRANCE dans la mise en place de l'entretien professionnel et d'être en cohésion avec les besoins de l'entreprise, les Parties ont adapté sa périodicité par accord conclu le 25 février 2020.

Cet entretien, proposé tous les ans, doit permettre au collègue pour chaque période de six années civiles à compter de son embauche, de bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels.

L'entretien professionnel est accordé de droit aux collègues qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas déjà bénéficié d'un entretien professionnel, dans les six mois précédant la demande.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au collègue qui reprend son activité à l'issue d'une absence prévue par les différents textes de référence.

□ INDICATEUR DE SUIVI SEMESTRIEL

% d'entretiens réalisés chaque année par région et par établissement

□ CIBLE

100% sachant que l'outil actuel ne permet pas d'identifier :

- Les salariés ayant refusé l'entretien,
- Et les salariés absents.

Article 10-4- Modalités d'appréciation du parcours professionnel du collègue et état des lieux récapitulatif à 6 ans

Au terme de chaque période de six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel du collègue.

Cet état des lieux permet de vérifier que le collègue a bénéficié au cours des six dernières années d'au moins trois entretiens professionnels et d'au moins une action de formation autre que celle mentionnée à l'Article L6321-2 du Code du travail, telle que définie à l'article 10-2-2 du présent accord.

JPG 23
SC

Dans le cas contraire, le CPF du collègue concerné est abondé dans les conditions définies à l'article L6323-13 du Code du travail.

Les Parties rappellent que les actions de formation, résultant d'une mobilisation par le collègue de son CPF, ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux récapitulatif, si l'entreprise n'a pas participé à leur financement sous forme d'abondement du CPF et/ou de maintien de la rémunération.

▣ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

% d'état des lieux récapitulatif à 6 ans avec distinction des bilans Conformés/ Non Conformés

▣ CIBLE

100%

ARTICLE 11 – L'ENTRETIEN D'ACTIVITÉ

Ces entretiens distincts des entretiens professionnels permettent aux collègues de réaliser un bilan sur l'année notamment pour :

- Dresser un état de la période écoulée,
- Échanger sur leur activité,
- Analyser leur réussite et les points de progrès,
- Évaluer le niveau de maîtrise du métier et à terme les niveaux de compétences,
- Échanger sur les attentes en matière de conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

CHAPITRE II- LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES COLLÈGUES PAR LA FORMATION

Très impliquée dans le développement professionnel des collègues, CASTORAMA FRANCE conforte sa politique d'égalité d'accès à la formation, avec un taux d'accès à la formation supérieur à 90%, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

L'entreprise poursuit ses actions, notamment par l'affectation dans les magasins et/ou les régions d'un budget complémentaire selon les modalités définies à l'article 10-2-2 du présent accord.

ARTICLE 12 – LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 12- 1- Objectif du Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences réunit l'ensemble des actions de formation mises en place pour les collègues par CASTORAMA FRANCE.

Mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise, il vise notamment à :

- Préparer la gestion des emplois et des compétences de l'entreprise pour appréhender les différentes évolutions,
- Adapter les compétences des collègues à leur poste de travail,
- Permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi des collègues dans l'entreprise,
- Développer leurs compétences et leur qualification.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- Les actions de formation obligatoires telles que définies par la loi, ou non obligatoires,
- Les bilans de compétences,

- Les actions permettant de favoriser la validation des acquis de l'expérience,
- Les actions de formation par l'apprentissage.

Les actions de formation peuvent être dispensées selon différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en application de pratiques éprouvées ou innovantes, des dispositions légales, réglementaires et des dispositions du présent accord.

Le parcours pédagogique caractérise l'action de formation qui est organisée avec le concours de moyens et de ressources pédagogiques dédiés aux actions de formation.

Article 12-2- Modalités pratiques de départ en formation

Afin de faciliter les départs en formation, d'en garantir l'accès et de permettre aux collègues de concilier leur vie personnelle et professionnelle, lorsque l'action de formation se déroule en dehors du magasin, l'entreprise transmet aux collègues le calendrier prévisionnel annuel des formations en respectant un délai minimum de trois semaines. Ce délai peut être raccourci sur proposition de l'entreprise avec l'accord du collègue, ou sur proposition du collègue.

Par ailleurs, dans le cadre de la gestion et de l'organisation des départs en formation CASTORAMA FRANCE s'engage, dans la limite du possible, à :

- Limiter les déplacements des collègues,
- Privilégier des lieux de formation proches de la zone géographique dans laquelle se situe le domicile des collègues,
- Éviter les temps de déplacements du fait de l'éloignement du lieu de la formation, à l'exception des cas où les collègues en font la demande.

Les Parties rappellent que les frais de déplacement, de repas et d'hébergement s'il y a lieu, sont pris en charge conformément aux règles applicables dans l'entreprise. En outre, les collègues ont la faculté de solliciter une avance sur les frais qu'ils engagent lors de leur départ en formation.

Les Parties mentionnent également que le temps passé dans les déplacements par les collègues en formation est pris en compte pour partie par l'entreprise.

Ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif.

Le temps de trajet est pris en compte conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

Au-delà de l'horaire programmé, le temps de trajet est pris en compte comme suit :
1/2 du temps théorique de déplacement entre le magasin et le lieu où se situe la formation (en application du barème établi par la direction du magasin et présenté en CSE). Dans ce cas, l'indemnisation s'effectue sous forme de repos.

Cette indemnisation n'est prise en compte qu'à partir de 15 minutes.

Le cumul temps de travail effectif et temps de trajet indemnisé est plafonné à 10 heures pour une journée.

ARTICLE 13 – L’ACTION DE FORMATION

Article 13-1- Définition de l’action de formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l’action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d’atteindre un objectif professionnel.

Les Parties rappellent l’importance qu’elles accordent à la qualité de la formation dispensée.

À ce titre, le contenu de la formation doit répondre à des objectifs préalablement déterminés, en particulier concernant les compétences et/ou connaissances que la formation permet d’acquérir, les prérequis (c’est-à-dire les connaissances préalables nécessaires pour suivre la formation), les moyens pédagogiques, techniques et d’encadrement mis en œuvre, le dispositif de suivi et d’évaluation prévu.

Cette évaluation doit notamment s’attacher à mesurer l’efficacité de la formation et son opérationnalité.

À cet effet, le réseau RH doit s’assurer du respect du volume horaire prévu dans le programme de formation.

Dans ce cadre, l’action de formation peut être réalisée :

1) - En tout ou partie à distance, sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :

- Un accompagnement technique et pédagogique du collègue dans le déroulement de la formation,
- Une information du collègue sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
- Ainsi que la mise en place d’évaluations jalonnant ou concluant l’action de formation.

Afin de permettre aux collègues de réaliser la formation dans de bonnes conditions, CASTORAMA FRANCE s’engage à mettre à disposition un local adapté et le matériel nécessaire.

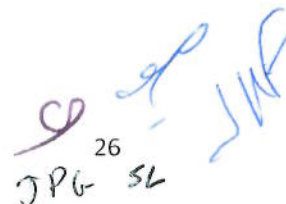
□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre de formations digitales par thématique avec détail des temps moyens et % de réalisation

2) - En situation de travail sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :

- Une 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, notamment d’aide, d’information et d’accompagnement du collègue,
- 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 des situations de travail permettant d’observer 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 jalonnant ou concluant l’action de formation.

Dans cet objectif, le protocole formalisant la mise en œuvre de l’action de formation en situation de travail (AFEST) doit prévoir l’objectif de la formation, les attendus ainsi que les compétences mobilisées.


26
JPG SL

Article 13-2 – Régime applicable aux heures de formation

Article 13-2-1 - Les actions de formation obligatoires

Les actions de formation obligatoires sont définies, par la loi, comme celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation sont assimilées à du temps de travail effectif.

Article 13-2-2 - Les autres actions de formation

Les autres actions de formation, qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens des dispositions légales en vigueur, peuvent être réalisées pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif. Les actions de formation inhérentes au métier sont obligatoirement planifiées sur le temps de travail et considérées comme du temps de travail effectif.

Lorsqu'elle est réalisée en dehors du temps de travail, elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Les Parties rappellent l'importance donnée à la préservation de la vie familiale et personnelle des collègues. À cet égard, CASTORAMA FRANCE réaffirme sa volonté de ne pas inciter les collègues à se former en dehors de leur temps de travail.

ARTICLE 14 - LES DISPOSITIFS DE FORMATION CERTIFIANTS ET DIPLÔMANTS

Les Parties ont la volonté d'accompagner les collègues dans le développement de leurs compétences et la sécurisation de leur parcours professionnel avec pour objectif l'évolution de carrière et la promotion sociale. À cet égard, afin que les collègues soient acteurs de leur parcours, elles entendent promouvoir la co-construction de parcours de formation adaptés aux besoins des collègues et de l'entreprise.

Article 14-1 - Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Article 14-1-1 - Rappels

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, y compris en période de chômage, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut. Il est destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, en développant ses compétences et ses qualifications ou en lui permettant d'acquérir un premier niveau de qualification.

Lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 10 du présent accord, le collègue est informé des modalités d'activation de son CPF sur le service dématérialisé dédié :

(www.moncompteformation.gouv.fr).

Lors de la création de son compte, le collègue peut consulter les certifications éligibles, répertorier ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences.

Dans le cadre des objectifs du présent accord, les Parties entendent faciliter l'accès à la formation. À cet effet, en s'appuyant sur le réseau RH, CASTORAMA FRANCE accompagne les managers et les collègues dans la mise en œuvre de leur CPF, notamment si besoin dans la création de leur compte.

27
52
JAF
EPG

Article 14-1-2 - Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté chaque année civile par les versements effectués par l'entreprise au titre de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP).

Pour les collègues ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au prorata de la durée de travail qu'ils ont effectuée.

Article 14-1-3 – Formations éligibles au CPF

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer des actions de formation telles que prévues par les différents textes de référence. La liste des formations éligibles peut être consultée sur le site www.moncomptedactivite.gouv.fr.

Article 14-1-4 – Modalités de mobilisation du CPF

L'employeur ne peut imposer au collègue d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

1) - Mobilisation du CPF pendant le temps de travail

Lorsque le collègue désire utiliser son CPF en tout ou partie pendant son temps de travail en bénéficiant du maintien de sa rémunération, il doit solliciter l'accord de la Société, en l'informant de la formation souhaitée, du calendrier, du lieu et du prestataire de la formation.

La demande doit être effectuée par écrit au minimum :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation, si sa durée est inférieure à 6 mois,
- 120 jours calendaires avant le début de la formation, si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

Cependant, afin de faciliter la mise en œuvre du CPF, l'entreprise, après consultation du manager, peut raccourcir ces délais, dans le cadre d'une volonté commune de mettre en œuvre la formation et afin de répondre à des contraintes calendaires de mise en œuvre.

L'employeur dispose d'un délai, de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au collègue. La direction du Développement des compétences procède à la validation finale de la demande, puis en informe le collègue et le réseau RH. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit.

2) - Mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Le collègue est libre de mobiliser la totalité de son CPF en dehors de son temps de travail, sans avoir à en informer la société, ni recueillir son accord, sauf s'il souhaite bénéficier d'un abondement de l'entreprise dans les cas prévus ci-après.

Cependant, le collègue qui le souhaite peut informer la société de son projet, afin d'examiner conjointement les possibilités d'aménagement facilitant la mise en œuvre de sa formation.

Article 14-1-5 – Abondement du CPF par CASTORAMA FRANCE

Dans le cadre du financement de l'utilisation du CPF, les Parties conviennent que l'entreprise a la

possibilité de verser une somme supplémentaire au crédit du CPF du collègue :

- 1) Lorsqu'un collègue mobilise son CPF en vue d'obtenir une certification et/ou un diplôme au sein des thématiques définies comme prioritaires par la Commission Emplois et compétences, l'Entreprise peut verser un abondement sur le compte personnel de formation (CPF) du collègue dans le cadre des budgets alloués, dans la limite de 50% des frais pédagogiques de l'action engagée et de 1 000 € tous les trois ans.
- 2) Lorsqu'un collègue qui exerce un métier identifié dans les catégories d'emplois et compétences en décroissance ou sensibles, s'engage, de sa propre initiative, dans un parcours de formation diplômant ou certifiant, non proposé dans l'offre de formation interne, l'entreprise peut verser un abondement sur le CPF du collègue, dans la limite de 50% des frais pédagogiques de l'action engagée et de 3 000 € tous les trois ans.

Les critères de cet abondement et les thématiques concernées sont arrêtés chaque année par la commission Emplois et compétences et la direction du Développement des Compétences dans le cadre des budgets alloués.

Lors du bilan annuel, la commission Emplois et Compétences a la possibilité de proposer des orientations afin de cibler les certifications prioritaires de la branche professionnelle ouvrant droit à un abondement de l'entreprise.

Pour bénéficier de cet abondement, le collègue doit préalablement recueillir l'accord de la Société.

Cet abondement supplémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi.

Les Parties indiquent que ce crédit supplémentaire versé par l'entreprise ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Par ailleurs, face aux sollicitations incessantes et aux abus constatés, CASTORAMA FRANCE s'engage aux côtés de l'État dans la lutte contre la fraude au CPF. Dans cet objectif, les collègues ayant un doute dans le choix de leur Prestataire ont la possibilité de solliciter la Direction du Développement des compétences pour s'assurer du respect de la réglementation et de la qualité de la formation dispensée par le prestataire choisi.

INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre d'abondements réalisés en lien avec les demandes d'abondements

Nombre de demandes de CPF et nombre de refus

Article 14-2 –La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Afin d'accompagner les collègues dans leur évolution professionnelle, les Parties continuent de promouvoir la reconnaissance des diplômes par l'expérience. À cet effet, CASTORAMA FRANCE poursuit le développement de la VAE en renforçant l'abondement versé par l'entreprise pour soutenir les projets individuels et collectifs.

14-2-1- Rappels

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la VAE.

Son expérience lui permet d'obtenir en totalité ou en partie une certification (un diplôme, un titre ou

un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

14-2-2- Accompagnement à la VAE et abondement de CASTORAMA FRANCE

Les Parties souhaitent accompagner les collègues dans leur évolution professionnelle et la sécurisation de leur parcours. À ce titre, elles restent très attachées à ce dispositif, qui permet aux collègues à la fois de valoriser leur montée en compétences et de reconnaître l'expérience acquise tout au long de leur parcours, notamment dans un contexte de profondes mutations technologiques, d'évolution de l'emploi et des métiers, dans lequel le développement des compétences et la valorisation de l'expérience constituent un enjeu majeur.

À cet effet, CASTORAMA FRANCE entend :

- Promouvoir la mise en place de projets de VAE collectives, en finançant les frais afférents à leur accompagnement, tel que prévu dans l'article L6423-1 du Code du travail. Dans ce cadre, un abondement du CPF pourra être versé, dans la limite de 50% des frais pédagogiques de l'action engagée et de 3000 € tous les trois ans,
- Soutenir les projets individuels de VAE des collègues co-construits avec l'entreprise, afin de favoriser les conditions de réussite pour la validation de la certification visée. Pour ce faire, CASTORAMA FRANCE contribue à leur financement par un abondement sur le CPF des collègues concernés, dans la limite de 50% des frais pédagogiques de l'action engagée et de 3000 € tous les trois ans.

□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre d'abondements réalisés en lien avec les demandes d'abondements.

Article 14-3 - La Promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA)

Les Parties considèrent la ProA comme un enjeu prioritaire dans la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) définie par le présent accord.

À ce titre, elles décident de s'inscrire dans les plans en cours ou à venir mis en œuvre par l'Etat, notamment dans le plan de relance qui permet d'accompagner les parcours de formation des collègues en mobilisant le FNE-Formation et la ProA.

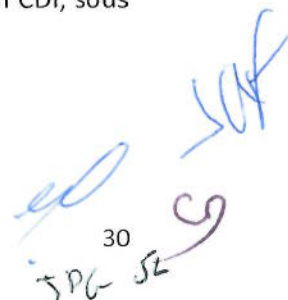
Article 14-3-1- Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)

Ce dispositif peut être mobilisé pour permettre aux collègues de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 14-3-2 – Salariés concernés par le dispositif

La promotion ou la reconversion par l'Alternance (ProA) est ouverte, à tous les salariés en CDI, sous réserve de ne pas avoir atteint le niveau de la licence.


ed SAF
506-52
30

Article 14-3-3 – Modalités de mise en œuvre

La ProA vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance.

Ce parcours alterne enseignement théorique et activité professionnelle. Les actions de formation éligibles à la reconversion ou promotion par alternance doivent permettre d'acquérir un niveau de qualification équivalent ou supérieur à celui dont est titulaire le collègue.

Les modalités de mise en œuvre de la ProA sont celles fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de la demande du collègue.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie par accord de branche étendu.

Article 14-3-4 - Accompagnement par un tuteur

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les collègues qualifiés et volontaires de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la ProA.

Article 14-3-5 - Financement du dispositif de ProA

L'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement dans les limites fixées par le Code du travail et la branche et selon la politique en vigueur au sein de CASTORAMA FRANCE.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du collègue est assuré.

□ INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre de dispositifs Pro-A mis en œuvre et financements afférents par région, par établissement et par thème

Nombre de tuteurs par région et par établissement

ARTICLE 15 – CléA : UN DISPOSITIF AU SERVICE DES COLLÈGUES

Dans le cadre des actions menées en faveur de l'inclusion au travail, les Parties souhaitent promouvoir le dispositif CléA pour :

- Accompagner les collègues qui le souhaitent dans l'acquisition des connaissances de base,
- Permettre une actualisation des compétences clés, notamment pour envisager une transition professionnelle.
- Et faciliter l'accès à certaines formations nécessaires à l'évolution du parcours professionnel des collègues.

Dans cette perspective, CASTORAMA FRANCE envisage la mise en place du certificat CléA Numérique pour leur permettre d'appréhender « L'utilisation des techniques usuelles de l'information et la communication numérique ».

Articulé autour d'un référentiel unique, le dispositif CléA est une certification professionnelle inscrite au répertoire spécifique, applicable à tous les publics et à tous les secteurs d'activité.

JPG
JAF
31
JPG 52

Cet outil garantit 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.

Les collègues intéressés par ce dispositif peuvent se rapprocher de leur manager ou des équipes RH pour recueillir les informations complémentaires à la réalisation de leur projet.

□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre de dispositifs CLEA mis en œuvre chaque année et financements afférents

TITRE IV- L'ACCOMPAGNEMENT DE CASTORAMA FRANCE DANS LE PROJET PROFESSIONNEL ET LA GESTION DE CARRIÈRE DES COLLÈGUES

CHAPITRE I – UN ACCOMPAGNEMENT DÉDIÉ

ARTICLE 16 – L'AIDE EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE : LE CEP

Les Parties considèrent que les Conseils en Évolution Professionnelle (CEP) constituent un moyen d'information ou d'accompagnement privilégié des collègues.

Par un accès facilité et gratuit, ils permettent aux collègues de s'impliquer davantage dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation des parcours.

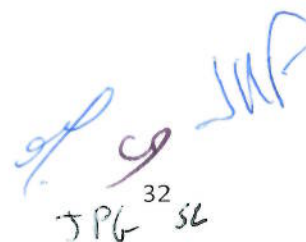
Mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation, les CEP :

- Accompagnent le collègue dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux prévisibles et/ou existants dans les territoires,
- Simplifient l'accès à la formation, en identifiant les compétences du bénéficiaire, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'il exprime ainsi que les financements disponibles,
- Assistent également les collègues dans le cadre de leur projet de transition professionnelle.

Afin de faciliter le recours au CEP, outre l'information apportée aux collègues au cours des entretiens professionnels, CASTORAMA FRANCE s'engage à :

- Mettre en avant les métiers de l'entreprise et les catégories d'emplois et compétences identifiées, auprès des opérateurs de CEP mais également auprès des Transitions Pro régionales, en s'appuyant sur la branche professionnelle si besoin,
- Organiser une rencontre annuelle avec le CEP régional ainsi qu'avec les autres services publics de l'emploi de la région et la file RH, afin de permettre à tous les acteurs une meilleure compréhension des enjeux et des services proposés par le CEP.

En outre, le collègue pourra informer son manager afin que l'organisation du planning horaire de travail facilite l'accès à cet entretien.


JMF
TPG 32 SL

ARTICLE 17– LE BILAN DE COMPÉTENCES DIGITAL ET LE COACHING DIGITAL

Afin de mieux accompagner les projets individuels des collègues et leur volonté d'évolution, CASTORAMA FRANCE développe une digitalisation des dispositifs de coaching et de bilan de compétences afin de pouvoir les mettre à disposition du plus grand nombre dans l'entreprise.

Après étude des entretiens professionnels, ces dispositifs sont analysés comme essentiels pour les collègues ayant exprimé la demande de s'y inscrire.

Un indicateur de suivi permettant de rapprocher le nombre de demandes effectuées sur ces dispositifs au nombre de réalisation des bilans de compétences et de coaching fera l'objet d'une analyse en Commission Emplois et compétences.

□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre de bilan de compétences et coaching digital réalisés en lien avec les demandes.

ARTICLE 18 – LA PARTICIPATION DE L'ENTREPRISE AUX ACTIONS GPEC À L'ÉCHELLE DES TERRITOIRES

Dans le cadre du présent accord, en complément des actions menées, les Parties souhaitent contribuer à la démarche GPEC Territoriale (GPEC T), dans l'objectif de :

- Sécuriser le parcours professionnel des collègues dans leur bassin d'emploi,
- Faire converger l'offre et la demande dans les territoires concernés pour faciliter les recrutements,
- Permettre aux collègues d'être acteurs de leur gestion de carrière.

À cet effet, CASTORAMA FRANCE poursuit sa dynamique de développement de partenariats à l'échelle des territoires, notamment avec les écoles, les services publics de l'emploi, les missions locales, CAP Emploi, etc.

Pilotée par l'entreprise au niveau national en associant la Commission Emplois et Compétences, les RH Régions et sièges sont les acteurs centraux et les pivots de la GPEC Territoriale.

□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre de dispositifs de GPEC-T mis en place par région

CHAPITRE II – L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLÈGUES EXERÇANT DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le temps du mandat doit être considéré comme une transition dans la vie professionnelle des collègues représentants du personnel.

Dans cette perspective, les Parties entendent :

- Lever les préjugés sur les fonctions syndicales,
- Réduire ou supprimer tout éventuel frein à l'engagement de représentant du personnel,
- Favoriser l'exercice d'un mandat de représentant du personnel en évitant toute forme de discrimination notamment en termes de rémunération, d'évolution de carrières et en garantissant l'égalité de traitement,
- Faciliter l'articulation et l'équilibre entre l'activité professionnelle, l'activité syndicale et la vie personnelle,

JPG

33

52

JMF

- Valoriser et reconnaître le parcours syndical des collègues,
- Impliquer et responsabiliser l'ensemble des acteurs (la Direction, les managers, les équipes RH, les collègues élus et les organisations syndicales) dans le développement des compétences et la gestion du parcours professionnel des représentants du personnel.

ARTICLE 19 – FACILITER LES ÉCHANGES AVEC LES COLLÈGUES EXERÇANT DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

En complément des autres entretiens existants dans l'entreprise, CASTORAMA FRANCE souhaite faciliter les échanges entre les représentants du personnel et les équipes RH. Dans ce cadre, elle met en œuvre des entretiens de début de mandat, d'étape et de fin de mandat.

En outre, les équipes RH feront l'objet d'une formation à la réalisation de ces entretiens et d'un accompagnement spécifique dans la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des carrières syndicales.

□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

% de formations des équipes RH

□ CIBLE

100% en 2024

Article 19-1- Entretien de début de mandat

Le manager doit proposer un entretien individuel de début de mandat aux collègues mandatés.

Conformément à l'accord sur la promotion du dialogue social, en cas de besoin, les collègues mandatés ou le manager peuvent faire appel au Directeur de magasin ou au Responsable RH Régional.

Sont visés les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux (DS), les délégués syndicaux centraux (DSC) et les titulaires d'un mandat syndical (notamment le représentant de la section syndicale, le représentant syndical au CSE ou au CSEC, les conseillers prud'hommes, les administrateurs syndicaux de caisses de sécurité sociale, les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), etc.).

Par ailleurs, les suppléants pourront également bénéficier de cet entretien individuel, sur simple demande.

Cet entretien, qui devra se dérouler dans un délai maximum d'un mois à compter de la prise de mandat, porte notamment sur :

- Les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de leur emploi,
- Et l'adaptation de la charge de travail avec l'activité syndicale et/ou de représentation du personnel.

Lors de cet entretien, les collègues concernés peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le manager peut également se faire assister dans les mêmes conditions.

À cet effet, une autorisation d'absence rémunérée est accordée pour le collègue dont l'assistance est sollicitée. En cas de déplacements, les frais afférents seront pris en charge conformément aux règles applicables dans l'entreprise. Cet entretien peut également s'effectuer en visioconférence.

JPL 34
SL
JPF

Afin d'en assurer le suivi, cet entretien est effectué sur la base d'un document écrit établi par la Direction des Ressources Humaines, dont un exemplaire signé par les Parties est remis au collègue mandaté et au manager.

INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre d'entretiens de début de mandat réalisé

Article 19-2- Entretien d'étape

En cours de mandat, les représentants du personnel élus ou titulaires d'un mandat syndical peuvent bénéficier d'un entretien d'étape, à leur demande.

Cet entretien peut être sollicité dans les cas suivants :

- En cas de changement significatif en cours de mandat, par exemple au retour dans l'entreprise suite à une longue absence,
- En cas de mandat supplémentaire,
- En cas de changement de hiérarchie en cours de mandat et/ou en cas de nouvelle affectation,
- Si le représentant n'a jamais eu d'entretien.

Cet entretien permet aux collègues concernés d'échanger avec leur manager et/ou RRH sur :

- Les perspectives d'évolution,
- L'accès aux actions de formation,
- Les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de CASTORAMA FRANCE au regard de leur emploi et des compétences acquises au cours du mandat.

Lors de cet entretien, les collègues concernés peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le manager peut également se faire assister dans les mêmes conditions.

À cet effet, une autorisation d'absence rémunérée est accordée pour le collègue dont l'assistance est sollicitée. Lorsque le collègue n'appartient pas au même établissement, cette assistance s'effectue en visioconférence. Cette visioconférence sera réalisée au sein de l'établissement du collègue dont l'assistance est sollicitée.

Afin d'en assurer le suivi, cet entretien est effectué sur la base d'un document écrit établi par la Direction des Ressources Humaines, dont un exemplaire signé par les Parties est remis au collègue mandaté et au manager.

INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre d'entretiens d'étape réalisé

Article 19-3- Entretien de fin de mandat

Les représentants du personnel et les collègues titulaires d'un mandat syndical, doivent bénéficier d'un entretien de fin de mandat.

Conformément à l'accord sur la promotion du dialogue social, en cas de besoin, les collègues mandatés ou le manager peuvent faire appel au Directeur de magasin ou au Responsable RH Régional.

Lorsque la fin du mandat concorde avec la date de l'entretien professionnel, les Parties demandent que cet entretien soit organisé, dans le respect des contraintes organisationnelles, un autre jour que celui de l'entretien professionnel, sauf demande contraire du collègue.

Handwritten signatures and initials:
JPF
JP6
35
52

Cet entretien, qui a le même objectif que l'entretien professionnel, permet :

- De procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat,
- Et de préciser les modalités de valorisation de cette expérience.

Lors de cet entretien, les collègues concernés peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le manager peut également se faire assister dans les mêmes conditions.

À cet effet, une autorisation d'absence rémunérée est accordée pour le collègue dont l'assistance est sollicitée. Lorsque le collègue n'appartient pas au même établissement, cette assistance s'effectue en visioconférence. Cette visioconférence sera réalisée au sein de l'établissement du collègue dont l'assistance est sollicitée.

Afin d'en assurer le suivi, cet entretien est effectué sur la base d'un document écrit établi par la Direction des Ressources Humaines, dont un exemplaire signé par les Parties est remis au collègue mandaté et au manager.

□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre d'entretiens de fin de mandat réalisé

ARTICLE 20 – ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS DES COLLÈGUES EXERÇANT UN MANDAT DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

La gestion des parcours et l'évolution de carrière doit correspondre à l'emploi, aux compétences, et à l'évolution professionnelle envisagée, notamment en termes de compétences à valoriser et/ou à acquérir.

Les Parties conviennent de définir des engagements réciproques plus particulièrement en matière de formation, de VAE, de certification, de parcours individualisé, essentiels dans la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises pendant le mandat.

Dans cette perspective, les collègues élus porteurs d'un ou plusieurs mandats chez CASTORAMA FRANCE et tous les collègues élus porteurs de mandats syndicaux de la Branche bénéficient de mesures d'accompagnement spécifiques, sous réserve qu'ils aient une durée effective de mandat de 6 mois minimum.

CASTORAMA FRANCE s'engage à :

- Permettre à chaque collègue titulaire d'un mandat, dont les heures de délégation sont inférieures à 30% de la durée du travail contractuelle, de bénéficier d'un accompagnement à la fin de son mandat, par les équipes RH régionales avec le soutien des équipes du développement RH siège.
Cet accompagnement favorisera la mise en œuvre des dispositifs GEPP (bilan de compétences, coaching, VAE, formation, transition)
- Financer un diagnostic VAE pour chaque collègue titulaire d'un mandat, dont les heures de délégation sont supérieures à 30 % de la durée du travail contractuelle,
- Permettre à chaque délégué syndical central (DSC), ayant une durée effective de mandat de 6 mois minimum, de bénéficier d'un accompagnement VAE personnalisé complet en lien avec le

36
JPG 54

guide des compétences du Ministère du travail.

L'entreprise étend cette mesure :

- Aux Secrétaire et Trésorier du CSEC,
 - Aux Présidents des Commission du CSEC (Logement, Egalité professionnelle, Solidarité, Développement des compétences),
 - Et aux Membres de la Commission de solidarité.
- Favoriser l'accès des élus ou désigné à toutes les formations proposées aux collègues.

▣ INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre de VAE, de Bilans de compétences réalisés chaque année

Nombre d'évolutions professionnelles et/ou accompagnements réalisés pour les élus

ARTICLE 21 - VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE ET CERTIFICATION

L'expérience et les compétences acquises en cours de mandat peuvent faire l'objet d'un recensement en vue d'une valorisation, dont le représentant du personnel ou le collègue exerçant des responsabilités syndicales est à l'initiative.

Dans ce cas, l'entretien d'étape ou de fin de mandat peut envisager les modalités de cette valorisation et le cas échéant, aborder le projet professionnel du collègue concerné, notamment les conditions d'un retour éventuel à temps complet dans l'entreprise ou à temps partiel si son mandat l'occupe de manière permanente.

Les collègues concernés peuvent alors :

- S'appuyer sur l'outil MANDASCOP (Mandats des organisations syndicales de salariés et d'employeurs : Savoirs, Compétences, Profils),
- Et/ou se rapprocher de l'équipe RH pour bénéficier d'un bilan de compétences à leur demande, afin d'identifier si la mise en place d'une formation, d'une VAE ou d'une certification est nécessaire.

CHAPITRE III – UN ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

ARTICLE 22 – FACILITER LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

Article 22-1 - Le Projet de transition professionnelle (PTP)

Les collègues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent, sous réserve d'accord de l'entreprise, bénéficier d'une autorisation d'absence en vue de réaliser un projet de transition professionnelle (PTP), destiné à leur permettre de changer de métier ou de profession.

Dans le cadre de ce dispositif, ils peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF en vue de financer une action de formation certifiante et/ou diplômante.

Ils bénéficient d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier leurs acquis professionnels permettant d'individualiser et d'adapter la durée du parcours de formation

JPL
37
52
JMF

proposé aux besoins de formation identifiés pour la réalisation de leur projet de transition professionnelle.

□ INDICATEURS DE SUIVI ANNUELS

Nombre de demandes d'abondement CPF

Nombre de demandes de PTP

Article 22-1 -1 - Conditions pour bénéficiaire du PTP

Pour bénéficier de ce dispositif, les collègues en CDI doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois au sein de CASTORAMA FRANCE.

La condition d'ancienneté est adaptée pour les collègues en CDD, suivant les modalités fixées par le Code du travail.

Ces conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas aux collègues :

- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- Ou qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Pour toute information, les collègues peuvent contacter la Direction du Développement des compétences et/ou consulter le site internet « *www.transitionspro* » de la région dans laquelle ils sont domiciliés.

Article 22-1 -2 - Gestion et prise en charge

Les frais de formation et les frais annexes (transport, hébergement, repas), peuvent être pris en charge par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé pendant le temps de travail, le collègue bénéficie d'une rémunération dont le montant est égal à un pourcentage de son salaire moyen de référence, déterminé par le Code du travail.

Article 22-2 - Le Dispositif TRANSCO

Afin d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques, les Parties souhaitent s'inscrire dans le dispositif de transition professionnelle (TRANSCO) pour :

- Accompagner les collègues dans leur projet professionnel,
- Soutenir l'entreprise dans ses orientations stratégiques,
- Favoriser la mobilité professionnelle notamment entre les reconversions initiées par les collègues et les différents secteurs d'activité.

Article 22-2-1 - Principes

Le projet porté par un collègue dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives (TRANSCO) doit viser une formation de reconversion vers un métier identifié par le CREFOP :

- Comme porteur dans un secteur d'activité émergent
- Ou qui peine à recruter sur le territoire.

Il doit permettre de financer une ou plusieurs actions de formation qui concourent au parcours de reconversion du collègue, qui aboutissent soit à :

- À une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- À l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée,
- À une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS),
- À la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

Le projet doit avoir recueilli l'accord écrit préalable de l'entreprise et bénéficier d'une autorisation d'absence au titre du congé de transition professionnelle.

Le collègue doit être accompagné par un conseiller en évolution Professionnelle (CEP)

Article 22-2-2 - Bénéficiaires

Sont visés par le dispositif de transitions collectives (TRANSCO), les collègues :

- En CDI ayant 24 mois d'ancienneté en tant que salarié, dont 12 mois au sein de CASTORAMA FRANCE,
- En CDD
- En Intérim,
- Dont l'emploi est fragilisé et ciblé dans le présent accord.

Les Parties rappellent que sont identifiés comme « emploi fragilisé » les emplois catégorisés comme étant sensibles ou en décroissance.

Article 22-2-3 - Rémunération pendant la période de formation

Les collègues qui s'inscrivent dans le dispositif TRANSCO, bénéficient pendant cette période d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence, conformément aux modalités définies par les dispositions légales en vigueur.

Article 22-2-4 - Statut du collègue

Pendant la période de formation, le contrat de travail est suspendu.

À l'issue de la formation, le collègue a la possibilité :

- De se réorienter dans une autre entreprise pour exercer un métier en lien avec son parcours de reconversion. Dans ce cas, son contrat de travail avec CASTORAMA FRANCE est rompu dans le cadre d'une démission. Le préavis n'est ni exécuté, ni rémunéré.
- De réintégrer son poste ou un poste équivalent au sein de l'entreprise.

Article 22-2-5 - Financement du dispositif

Le dispositif est financé par l'État qui prend en charge les frais pédagogique, les frais de validation des compétences et des connaissances, les frais annexes et la rémunération du salarié, conformément aux conditions et aux modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

INDICATEUR DE SUIVI SEMESTRIEL

Nombre de demandes de Transition et Nombre d'accords donnés

Article 22-3 - Une attention particulière à l'accompagnement des collègues seniors dans la transition vie professionnelle/retraite

CASTORAMA FRANCE accorde la plus grande attention aux collègues, âgés de 57 ans et plus. Atout majeur pour l'entreprise, ils peuvent souhaiter s'investir autrement.

L'objectif de la Société est de les accompagner dans la gestion de leur parcours professionnel, ce qui participe également à leur développement personnel.

Pour ce faire, CASTORAMA FRANCE développe sa politique d'emploi et de compétences en s'appuyant sur l'expertise et l'expérience acquise par les collègues seniors tout au long de leur carrière.

À cet effet, l'entreprise renforce les actions suivantes.

Article 22-3-1 - Les entretiens : Un moment privilégié d'échanges sur la gestion de carrière

Afin d'être acteurs de leur parcours professionnel, les collègues seniors peuvent aborder lors des entretiens annuels la gestion de la dernière partie de carrière.

- Entretien d'activité
- Entretiens professionnels
- Entretien sur l'évolution et le développement professionnel de seconde partie de carrière.

Ces échanges doivent être l'occasion d'évoquer :

- Pour le collègue : son projet professionnel, ses souhaits d'évolution pouvant conduire à d'autres fonctions,
- Pour l'entreprise : ses besoins, afin de définir les modalités d'accompagnement du collègue dans l'évolution de son projet professionnel.

À l'issue, les éventuels besoins d'adaptation, de formation ou d'évolution du poste seront analysés par le responsable hiérarchique direct, en concertation avec les équipes RH et la Direction du Développement des compétences.

Article 22-3-2 - Transmission des compétences, des savoirs et des savoir-faire

Les Parties sont très attachées à la transmission des compétences, des savoirs et des savoir-faire, essentielle pour permettre à CASTORAMA FRANCE de faire face aux évolutions et répondre à ses besoins en recrutement.

À ce titre, les collègues seniors peuvent être volontaires pour exercer la mission de maître d'apprentissage, de tuteur ou de parrain en direction des nouveaux recrutés, des jeunes en alternance, des stagiaires ou des travailleurs temporaires. Dans ce cadre, ces missions doivent favoriser l'intégration des jeunes dans l'emploi.

En outre, l'entreprise met en place un dispositif de transfert des compétences pour que les collègues seniors volontaires puissent faire bénéficier l'entreprise de l'expertise, des compétences, des savoir-faire et de l'expérience professionnelle qu'ils ont acquis tout au long de leur carrière.

Ce dispositif repose :

- Sur l'identification préalable par la filière RH d'un transfert nécessaire de compétences,
- Et sur la constitution d'un binôme entre un collègue senior et un collègue junior nouvellement recruté sur le poste.

JPF
ey
40
JPF 56

□ INDICATEUR DE SUIVI ANNUEL

Nombre de dispositifs Transfert des compétences mis en place

ARTICLE 23 – LA MOBILITÉ INTERNE VOLONTAIRE

Afin de répondre à ses enjeux stratégiques, de mettre en valeur les talents disponibles au sein de l'entreprise et de promouvoir l'évolution professionnelle des collègues, CASTORAMA FRANCE souhaite favoriser la mobilité interne.

À cet effet, les Parties rappellent les principes essentiels de la mobilité interne au sein de l'entreprise, à savoir :

- La priorité donnée au pourvoi des postes par des talents internes,
- Le rôle essentiel des collègues acteurs de la gestion de leur parcours et de leur évolution professionnelle,
- L'accompagnement de la mobilité interne conformément à la charte applicable dans l'entreprise,
- La communication sur les projets de chacun, notamment lors des entretiens.

Article 23-1 - Accompagner et reconnaître les parcours de mobilité interne volontaire

Pour organiser la mobilité interne des collègues volontaires, CASTORAMA FRANCE identifie le potentiel et le talent de chacun, puis en évalue les performances afin d'envisager les évolutions en s'appuyant sur des formations.

Afin de faciliter l'accès à la mobilité interne des collègues, l'entreprise met en œuvre les actions suivantes :

- Une meilleure communication sur les postes à pourvoir, notamment par l'accès des collègues à la bourse à l'emploi (selon le planning CF Annexe 1 du présent accord),
- La mise en place d'une procédure de recrutement par la mobilité interne, qui sera discutée en Commission Emploi et Compétences avec le service recrutement (selon le planning CF Annexe 1 du présent accord),
- Un accompagnement à la mobilité renforcé,
- L'identification des opportunités au sein des différentes entités.

Article 23-2 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité interne volontaire

Afin de prendre en compte le projet professionnel des collègues et les besoins de l'entreprise, CASTORAMA FRANCE met en œuvre les actions suivantes :

- Une concertation des différents acteurs y compris au niveau des territoires pour concilier le projet individuel des collègues et les besoins locaux,
- Un accompagnement personnalisé,
- Et la construction de parcours.

TITRE IV – FACILITER LA FORMATION ET L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Pour permettre l'intégration de nouvelles compétences et la constitution d'un vivier de talents, CASTORAMA FRANCE poursuit ses actions en faveur de l'emploi et de l'insertion durable des jeunes en assurant leur accueil, leur formation et leur accompagnement dès l'embauche.

JAF
eg
41
JPA 52

ARTICLE 24 - LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES NOUVEAUX ENTRANTS CHEZ CASTORAMA FRANCE

L'entreprise garantit aux jeunes les mêmes parcours d'intégration que tout nouvel embauché et accorde une attention particulière à leur taux de formation.

Pour faciliter l'inclusion au travail, une attention particulière est portée aux collègues âgés de moins de 26 ans et aux collaborateurs de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, quel que soit leur statut dans l'entreprise.

□ INDICATEURS DE SUIVI ET CIBLES

- % de jeunes formés à l'intégration chaque semestre avec un objectif de 100%
- Taux d'accès annuel à la formation des jeunes chaque année avec un objectif de 95%
- Taux d'accès annuel des collègues de moins de 30 ans bénéficiant de RQTH avec pour objectif d'atteindre 90%.

CHAPITRE I – L'ALTERNANCE : UN TREMPLIN VERS L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 25 – L'ALTERNANCE : UN LEVIER PRÉALABLE AU RECRUTEMENT ET À L'INTÉGRATION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Face à l'évolution des emplois et des compétences nécessitant l'adaptation des qualifications dans les prochaines années, les Parties réaffirment leur volonté de poursuivre le développement de l'alternance pour répondre aux enjeux de recrutement.

À cet effet, CASTORAMA FRANCE s'engage à maintenir l'accueil d'un volume important d'alternants pour favoriser l'acquisition de qualifications professionnelles et faciliter leur intégration sur le marché du travail.

Dans le prolongement de la dynamique menée en la matière depuis des années, l'entreprise poursuit ses engagements :

- En accueillant a minima 6% de ses effectifs en alternance à l'horizon 2023 et en obtenant un taux de transformation de 50% en 2025, 30% en CDI et 20% en CDD,
- En intensifiant les relations développées avec les écoles et les centres de formation partenaires,
- En réalisant chaque année une People Review dédiée aux alternants. En outre, elle accorde une attention privilégiée aux candidatures des alternants sortants au moment du processus de recrutement.

□ INDICATEURS DE SUIVI ET CIBLES

- Taux d'alternants mensuel avec l'objectif d'atteindre un taux d'alternants de 6%
- Le nombre de partenariats annuels signés avec des écoles avec l'ambition d'en conclure deux par région chaque année,
- Partage des résultats de la people review chaque année (nombre de participants, souhaits, évolutions décidées) avec l'objectif de réaliser une people review par an.

ARTICLE 26 – UN ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS TOUT AU LONG DU CONTRAT

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des alternants, l'entreprise renforce leur accompagnement tout au long du contrat, notamment en favorisant la fonction tutorale qui participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance.

□ INDICATEURS DE SUIVI ET CIBLES

Nombre d'alternants avec tuteurs communiqué chaque trimestre. Cible : 100% par région et par établissement

Nombre de tuteurs formés avec pour objectif d'atteindre 70% en 2023 et 100% en 2024

Article 26-1 - Le tuteur : un accompagnateur de proximité

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est le référent de l'alternant. À ce titre, avec l'appui de son manager et du réseau RH, il est chargé :

- D'accueillir et faciliter l'intégration de l'alternant en l'informant et en le guidant au sein de l'entreprise (**Standard intégration**),
- De l'accompagner dans l'élaboration de son projet professionnel. Il contribue à l'acquisition de ses compétences et aptitudes professionnelles en lien avec le diplôme préparé (**Passeport alternant**),
- D'organiser son activité et lui transmettre son savoir-faire en le mettant en situations de travail,
- De veiller à son suivi en assurant la liaison avec son centre de formation, en participant à l'évaluation des compétences acquises et en assurant la cohérence du parcours de formation.

À cet effet, afin d'accompagner l'alternant et de faciliter le développement de ses compétences en situation de travail, des entretiens de suivi sont réalisés régulièrement par le tuteur, le maître d'apprentissage ou le manager.

Dans le prolongement de cet accompagnement, une autorisation d'absence rémunérée est accordée, au tuteur ou au maître d'apprentissage, pour lui permettre de participer à la soutenance du ou des alternants, dont il est le référent.

À ce titre, les collègues volontaires, amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier au préalable d'une formation spécifique. Cette formation peut être renouvelée tous les deux ans, à la demande du tuteur.

Au cours de cette formation, une attention particulière sera posée sur les capacités pédagogiques du candidat.

□ INDICATEURS DE SUIVI ET CIBLES

- Suivi trimestriel du passeport alternant avec pour objectif 100% des alternants, en 2023.
- Nombre de bilans de formation réalisés chaque année avec pour objectif 100% des alternants par région et établissement.

Article 26-2 - Le manager : un acteur incontournable du tuteur et de l'alternant

Le manager de l'alternant valorise le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès de l'équipe et s'assure que ces derniers disposent des moyens et de l'accompagnement nécessaires pour la réussite de leur mission.

Article 26-3 - L'équipe RH : un appui important

L'alternant, le tuteur et le manager sont appuyés par le réseau RH pendant toute la durée du contrat et au-delà.

Dans ce cadre, CASTORAMA FRANCE s'engage à ce que l'alternant bénéficie d'un bilan de sa formation avec le RH magasin ou le RH siège.

Au cours de cet échange qui aura lieu en complément de la people review, au moins trois mois avant le terme du contrat :

- L'alternant pourra confirmer son souhait de rester dans l'entreprise,
- CASTORAMA FRANCE l'informerá alors des possibilités de poursuivre son parcours professionnel au sein de l'entreprise.

CHAPITRE II - L'ACCUEIL DES STAGIAIRES : UN MODE D'INSERTION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

Au-delà des dispositifs d'alternance, les stages en entreprise sont également un moyen d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle sur le marché de l'emploi.

CASTORAMA FRANCE renforce sa politique d'accueil des jeunes en stage pour favoriser l'égalité des chances et faciliter une première expérience dans le monde du travail.

À cet effet, l'entreprise met en œuvre les actions suivantes :

- Une offre de stages adaptée permettant aux jeunes d'accéder à une première expérience en entreprise en les accueillant tout au long de l'année dans des stages de découverte, des stages courts et des stages d'une durée plus longue,
- Le développement de partenariats avec les missions locales au service de l'emploi des jeunes en mobilisant les équipes RH territoriales.

Ces actions participent à la volonté de CASTORAMA FRANCE de promouvoir la culture et les emplois de l'entreprise auprès des jeunes dans la perspective éventuelle de leur proposer un futur emploi.

TITRE VI - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 27 - SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi et la mise en œuvre du présent accord dans l'entreprise sont assurés par la Commission Emplois et Compétences prévues à l'article 1-5 du présent accord.

ARTICLE 28 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est un accord d'entreprise. Il s'applique, conformément aux dispositions légales, à tous les établissements et salariés de la Société CASTORAMA FRANCE, sous réserve de remplir les conditions posées par le présent accord.

44
5 PG SL
JAK

Il se substitue à l'ensemble des dispositions prévues par l'accord du 25 février 2020 relatif au développement des compétences, à la dynamisation et à la sécurisation du parcours professionnel des salariés.

ARTICLE 29 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

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

Il entrera en vigueur à compter de son dépôt selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L2242-12 du Code du travail, l'accord expirera en conséquence dans une durée de quatre ans à compter de son dépôt.

ARTICLE 30 - ADHÉSION À L'ACCORD

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est notifiée par son auteur aux parties signataires, dans un délai de huit jours. Elle produira effet à partir du jour qui suivra celui du dépôt, par son auteur, aux services compétents dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 31 – RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires, à l'initiative de la société ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires.

La Partie sollicitant la demande de révision doit communiquer aux autres les motifs de la demande et les points sur lesquels la révision de l'accord est envisagée.

La Société prendra l'initiative de convoquer les organisations syndicales représentatives en vue de la négociation d'un avenant de révision dans un délai maximum de deux mois suivant la réception de la demande de révision.

La négociation pourra valablement donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision, à la condition d'être conclu par la Société et tout ou partie des organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

ARTICLE 32 - DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, dans les conditions prévues à l'article L2222-6 du Code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée auprès de la DREETS des Hauts- de-France.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

R

JPG
45
56

ARTICLE 33 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

La Société notifie le présent accord, sans délai, auprès de chaque délégué syndical central des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

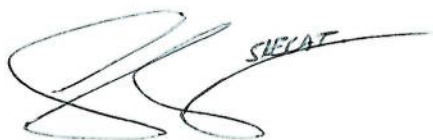
Un exemplaire du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) via la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de LILLE.

De plus, le présent accord sera mis à disposition des salariés sur l'Intranet de la Société. Il sera également ajouté à l'avis mentionnant la liste des accords applicables dans l'entreprise, affiché aux emplacements réservés à la communication de la direction.

Fait à TEMPLEMARS, le 07 octobre 2022, en 7 exemplaires originaux.

Suivent les signatures et l'Annexe

Pour la Direction, Monsieur Sébastien LECAT, Directeur Projets RH

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. LECAT', with the name 'LECAT' written in capital letters above the end of the signature.

La Fédération CFDT des Services, représentée par Chrystelle DERRIEN

A handwritten signature in purple ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

La Fédération CSFV-CFTC, représentée par Jean-Michel FRUIT

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J.M. Fruit', with the name 'Fruit' written in capital letters below the signature.

La FEC-CGT-FO, représentée par Jean-Paul GATHIER

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J.P. GATHIER', with the name 'GATHIER' written in capital letters above the signature.

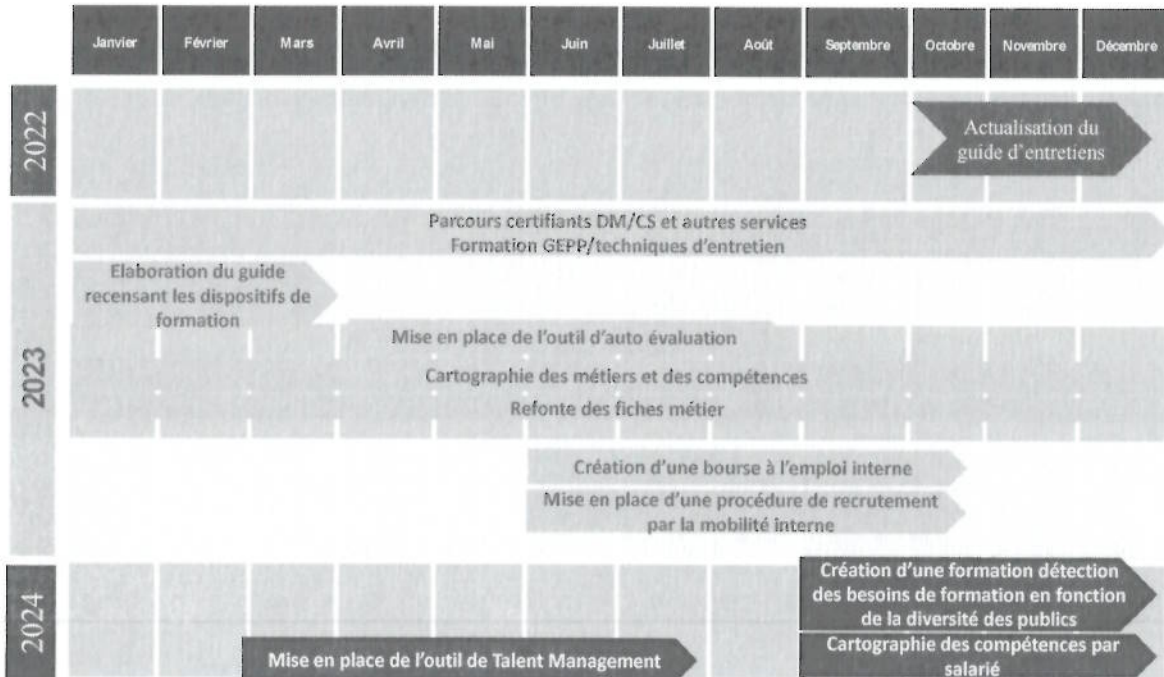
La FNECS-CFE-CGC, représentée par Christophe CHASSON

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Chasson', with the name 'CHASSON' written in capital letters above the signature.A small, stylized handwritten mark in blue ink, possibly initials or a signature, located in the bottom right corner of the page.

ANNEXE 1

À L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 07 OCTOBRE 2022 RELATIF À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE CASTORAMA FRANCE

PLANNING DE DÉPLOIEMENT DE L'ACCORD



CD. JAF
 JPB 52
 47

