

ACCORD PORTANT SUR LES CONTRATS DE GENERATION AU SEIN DE L'UES DARTY GRAND OUEST

PREAMBULE.....	3
OBJECTIFS GENERAUX DE L'ACCORD.....	3
CHAMP D'APPLICATION	5
DEROULE DE LA NEGOCIATION.....	5
I - DEFINITION DES TRANCHES D'AGES POUR LES JEUNES ET LES SENIORS.....	5
II – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES.....	6
1 - Les objectifs chiffrés en recrutements de jeunes en Contrat à Durée Indéterminée ;	6
2 - Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise ;.....	6
a) Les modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise	6
b) Principes de formation des collaborateurs	7
c) La formation et l'adaptation.....	8
3- Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique (référent) portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune	11
4- Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.....	12
III – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES	14
1 - Les objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	14
a) Objectifs chiffrés d'embauche de salariés âgés :	14
b) Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.....	15

2 - Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail	15
3 - Les actions pertinentes dans les domaines suivants :	17
a) Développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la Formation....	17
b) L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.....	20
IV – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET COMPETENCES POUR LES JEUNES	21
1) Tutorat : Accorder une priorité d'accès aux salariés âgés aux formations à la fonction tutorale, s'ils justifient des pré-requis nécessaires	21
2) Mise en place d'action d'accompagnement et de formation des jeunes salariés dont l'emploi devient précaire ou dont l'emploi relève d'une importance stratégique pour l'entreprise.....	22
3) Transmission des savoir-faire et compétences : continuité du développement des bases de connaissance.	23
V- EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	24
VI- CALENDRIER ET MODALITES DE SUIVI.....	24
VII – DUREE – DATE D'APPLICATION - REVISION	24
VIII – DEPOT ET PUBLICITE	25
1) Dépôt.....	25
2) Publicité, notamment à destination du personnel	25

MD
VDR
GR
DM

Entre

L'Unité Economique et Sociale DARTY GRAND OUEST constituée de :

La société DARTY GRAND OUEST dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé
– BP 31525 - 44315 Nantes Cedex 3 représentée par Monsieur Pierre DAVID,
Directeur général ;

Et

La société A2I DARTY GRAND OUEST dont le siège social est située 32 rue de
Coulongé - 44300 Nantes représentée par Monsieur Pierre DAVID, Gérant ;

D'une part,

La CFDT,

La CFE-CGC,

La CFTC

La CGT,

Le S.L.

D'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

PREAMBULE

OBJECTIFS GENERAUX DE L'ACCORD

L'U.E.S. DARTY GRAND OUEST s'inscrit dans la poursuite de la construction du contrat social qu'elle a entrepris depuis de nombreuses années.

En effet, elle a conclu avec ses partenaires sociaux plusieurs accords visant à réduire la précarité et à favoriser l'intégration des collaborateurs issus de publics ayant des difficultés pour accéder au marché du travail :

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Accord portant sur l'emploi des salariés seniors ;
- Accord relatif à l'aménagement du temps de travail.

L'entreprise s'est également engagée dans l'accueil des jeunes, par le développement de l'intégration des jeunes au sein de l'entreprise à travers :

- la conclusion de contrats d'apprentissage ;

10
MD
GR
VSR
dH

- la conclusion de contrats de professionnalisation ;
- l'accueil de stagiaires dans le cadre de leur formation initiale.

C'est dans le même esprit et avec la même volonté que la Direction et les organisations syndicales ont entrepris une démarche s'inscrivant dans le cadre des dispositions relatives au contrat de génération créée par l'ANI du 19 octobre 2012 et par la loi du 1^{er} mars 2013, et qui vise à favoriser :

- l'emploi des jeunes en CDI ;
- le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors ;
- la transmission des compétences et des savoir-faire.

Un premier accord, conclu le 30 août 2013 conformément à la loi précitée, visait à remplir ces 3 objectifs compte tenu de la situation économique de l'entreprise, ses moyens et sa culture et ce, en prenant en compte :

- des actions déjà menées dans les domaines considérés,
- du respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Le contrat de génération permet à l'entreprise de ne pas laisser s'évanouir une compétence et un savoir-faire, fruit de longues années d'expérience apportés par un salarié senior. Pour le jeune, il offre l'occasion d'apprendre les clés de son métier, de gagner en expérience et d'apporter son dynamisme et sa créativité à l'entreprise. Le contrat de génération permet ainsi d'associer l'expérience d'un salarié senior à la motivation d'un jeune qui recherche un emploi.

En effet, les salariés âgés sont souvent détenteurs d'un savoir-faire qui se perd après leur départ. Les seniors sont détenteurs d'une expérience et de compétences qui sont précieuses pour leur employeur, comme pour les jeunes salariés découvrant le monde professionnel. Ils sont la mémoire de l'entreprise, connaissent les attentes des clients et fournisseurs, la maîtrise des processus, et ont souvent fait l'expérience de situations difficiles et imprévues. Ils sont aussi porteurs des valeurs de l'entreprise.

Les jeunes arrivent sur le marché du travail en étant souvent au fait du dernier état des savoirs et des technologies, avec une forte capacité à appréhender la nouveauté et à pressentir ou définir les besoins nouveaux ainsi que les méthodes de travail innovantes. Ce faisant, ils ont certes besoin de développer leur expérience mais peuvent aussi contribuer à la transmission de leurs savoirs et méthodes aux salariés plus anciens dans les entreprises. Ils ont aussi besoin de trouver leur place dans l'entreprise, dont ils ne connaissent initialement ni les codes ni la culture.

Le contrat de génération porte donc un changement de regard : regarder les jeunes comme une chance et comme un investissement pour l'entreprise, et reconnaître la valeur des salariés âgés, riches d'une expérience précieuse pour toute organisation. Parce que ce que c'est l'alliance des générations qui fera la force de l'économie et de la société française.

MD
gr
VJR
AM
10

CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux dispositions légales, le présent accord collectif s'applique aux salariés des deux sociétés composant l'UES DARTY GRAND OUEST, SNC DARTY GRAND OUEST et SNC A2I DARTY GRAND OUEST.

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux sites ou sociétés qui entreraient par la suite dans le périmètre de l'Unité Economique et Sociale.

DEROULE DE LA NEGOCIATION

La Direction des ressources humaines et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont réunies 29 novembre 2016 dans le cadre de la négociation du renouvellement de l'accord sur le contrat de génération.

Lors de la réunion du 29 novembre 2016, la direction a présenté le sens de la négociation et le contenu légal de l'accord. La direction a par la suite développé des éléments chiffrés permettant de dresser un diagnostic précis de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST par la présentation de la pyramide des âges, des caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective sur les 3 dernières années, des prévisions de départ à la retraite, des perspectives de recrutement, des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle, des métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée, diagnostic annexé au présent accord.

I - DEFINITION DES TRANCHES D'AGES POUR LES JEUNES ET LES SENIORS

L'ensemble des dispositifs ci-dessus mentionnés concerne les jeunes âgés de moins de 26 ans et les seniors âgés de 55 ans et plus, et hormis pour :

- **le chapitre recrutement et celui développement des compétences des seniors pour lequel le critère d'âge est abaissé à 50 ans et plus**
- **45 ans et plus pour le dispositif relatif aux périodes de professionnalisation et au tutorat).**

II – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

1 - Les objectifs chiffrés en recrutements de jeunes en Contrat à Durée Indéterminée ;

L'entreprise s'engage pour chaque année de l'accord à ce que les jeunes représentent au moins 70% des recrutements en contrat à durée indéterminée sur la durée d'application du présent accord.

Un indicateur mesurera chaque année le nombre total de recrutements en contrat à durée indéterminée, et le nombre de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée, afin de déterminer le taux effectif annuel.

Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra.

2 - Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise ;

a) Les modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise

Le parcours d'intégration des nouveaux vendeurs en CDI se déroule en formation présentielle sur 4 demi-journées réparties sur 3 jours.

Les objectifs sont multiples :

- Faire adhérer les participants à la culture et aux valeurs Darty ;
- Comprendre l'organisation et la stratégie Darty ;
- Maîtriser les actifs Darty vis-à-vis des clients ;
- S'adapter à son environnement.

Le programme comprend le premier jour :

- Accueil et tour de table ;
- Historique et stratégie DARTY ;
- Actifs de l'entreprise ;
- Contrat de confiance ;
- Innovente ;
- Process de vente ;
- Système de rémunération.

Le deuxième jour est consacré à :

- La présentation des services DARTY ;

- Des exercices de mise en situation de vente.

Le troisième jour se déroule sur un site SAV et comprend la présentation des métiers SAV et logistiques, les règles de financement et la présentation des accessoires (Dacem).

Le parcours d'intégration des nouveaux assistants techniques téléphoniques en CDI se déroule de la manière suivante :

- Etape 1 : Travail en binôme avec un parrain, avec une gestion des appels en « double écoute » sur les deux premières semaines ;
 - o écoute et apprentissage des procédures sur la première semaine ;
 - o prise active des appels et prise en charge des procédures avec l'aide du parrain sur la deuxième semaine.
- Etape 2 : Travail en autonomie sur le poste dans les 15 jours qui suivent.
- Etape 3 : Point avec un parrain sur la prise de poste et reprise du travail en binôme en double écoute pendant un à deux jours.
- Etape 4 : Suivi particulier pendant un mois.

b) Principes de formation des collaborateurs

1. Former dans la durée nos collaborateurs

La formation des collaborateurs se construit à partir de modules en présentiel, de modules e-learning, voire de modules externes.

2. Utiliser un modèle d'organisation optimisé Groupe / Filiales

Un institut de formation (hors formation des techniciens) pilote, conçoit, et coordonne les formations : VIF.

Chaque structure filiale met en œuvre opérationnellement les orientations nationales dans le cadre de leur Plan de Formation.

Un CNST conçoit et dispense les formations techniques.

3. Former sur des parcours spécifiques :

- Parcours Management
- Parcours Métier
- Parcours nouveaux arrivants cuisine
- Académie Cuisine

4. Fidéliser nos collaborateurs :

Renforcer les possibilités de mobilité et d'évolution par le process d'entretien annuel, les parcours Management et métier, et la proposition de formations qualifiantes.

c) La formation et l'adaptation

1. Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs et leur transmettre les compétences spécifiques aux métiers de l'électrodomestique via le tutorat

La fonction de maître d'apprentissage et, plus généralement, la fonction tutorale, sera développée et valorisée.

Au sein de Darty, les maîtres d'apprentissage et les tuteurs doivent jouer un rôle déterminant dans le développement des compétences et dans l'appropriation de la qualité de services au sein des équipes. L'entreprise s'efforcera de mieux identifier les compétences au sein du personnel et plus précisément chez les collaborateurs en fin de carrière qui devront jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

Les conditions d'exercice de l'activité de tuteur et de maître d'apprentissage doivent leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans la transmission des savoirs professionnels et dans l'intégration des jeunes dans l'entreprise ; en particulier les tuteurs sont préparés à cette fonction et ils doivent disposer du temps et de la souplesse nécessaire dans l'organisation de leur travail. L'exercice du tutorat est pris en considération dans la progression de carrière, en particulier pour l'accès à des fonctions d'encadrement des équipes.

Pour exercer la mission de tuteur accompagnant un contrat ou une période de professionnalisation, le salarié volontaire devra répondre aux conditions fixées par l'article 7.3.3 de l'avenant n°29 du 8 avril 2005.

Depuis 2006, Darty a organisé des formations à la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage en partenariat avec VIF.

Alors que la fonction tutorale est principalement occupée par des cadres, l'objectif de favoriser l'accès au tutorat aux employés et agents de maîtrise.

Afin d'augmenter sensiblement le nombre d'employés et d'agents de maîtrise occupant les fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage, l'ensemble des salariés des fonctions vente et technique remplissant les conditions requises se verront proposer de participer à une formation à la fonction tutorale.

L'objectif est que dans les 3 années d'application de l'accord, 15 % des fonctions tutorales soient occupées par des employés et des agents de maîtrise. Un indicateur mesurera le pourcentage de tuteurs employés et agents de maîtrise sur le nombre total de tuteurs.

Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra.

2. Mesures d'accompagnement dans le cadre de l'installation définitive du collaborateur

Les salariés de moins de 30 ans peuvent bénéficier du dispositif « Avance Loca-Pass » de Solendi. Solendi avance ou règle directement au bailleur, le montant du dépôt de garantie dans la limite de 500 €. Cette aide est gratuite. Le jeune salarié rembourse sur une période de 25 mois maximum.

A la fin de son bail, il récupère la totalité de son dépôt de garantie.

Les jeunes salariés en formation professionnelle bénéficient également du dispositif « Aide mobili-jeune ». L'aide mobili-jeune prend en charge les échéances ou les quittances de loyer dans la limite de 100 €/mois (déduction des aides au Logement) pendant 6 à 18 mois.

Le jeune salarié bénéficie également de la « Garantie Loca-pass » qui :

- le couvre en cas de difficultés de paiement de ses loyers et charges,
- le protège pendant 3 ans, à partir de la signature de son bail,
- est plafonnée à 2000 € par mois, dans la limite de 9 mensualités.

Comme tous les salariés de l'UES DARTY GRAND OUEST, les jeunes peuvent bénéficier de l'AIDE MOBILI-PASS® qui couvre certaines dépenses occasionnées lors d'un changement de domicile pour des raisons professionnelles.

Pour cela, ils doivent être tenus de changer de résidence principale, ou d'avoir une seconde résidence pour des raisons professionnelles lors d'une embauche ou d'un changement de lieu de travail au sein de la même entreprise.

L'éloignement entre l'ancienne et la nouvelle résidence doit être supérieur à 70 kilomètres.

Le logement doit répondre aux caractéristiques des bâtiments d'habitation au sens des articles R111-1 et suivants du Code de la Construction et de l'Habitation.

Un ménage (toutes les personnes occupant le même logement) ne peut pas bénéficier de l'aide plus d'une fois tous les deux ans (la date d'effet étant la date de l'embauche ou de début de la formation dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi constituant le point de départ de ce délai, et ce quel que soit le montant de l'aide précédemment accordée).

MD
FR
VIR
24

Le salarié peut faire une demande d'AIDE MOBILI-PASS® au moment de sa mutation au sein de l'entreprise ou à l'entrée au service de celle-ci.

La demande doit parvenir à l'organisme collecteur au plus tard dans les six mois à compter de son embauche ou du changement de lieu de travail (en cas de mutation). Le salarié doit être locataire de son logement sur le site d'accueil dans ce délai (la date retenue est la date d'effet du bail).

La demande doit être justifiée soit :

- par la lettre de mutation,
- par une attestation de l'employeur précisant le nouveau lieu de travail,
- par le nouveau contrat de travail ou la lettre d'engagement adressée sur l'ancien lieu d'habitation.

Le montant ⁽¹⁾ plafond de l'aide est de :

- 3 500 € en zone A et B1
- 3 000 € en zone B2 et C.

L'aide se décompose en tout ou en partie en :

Une SUBVENTION pour financer les frais d'accompagnement et d'aide à la recherche d'un logement locatif réalisés par un prestataire de mobilité.

Montant ⁽¹⁾ :

- 2 200 € maximum pour un logement locatif situé en zone A ou B1 sur le site d'arrivée
- 1 900 € maximum pour un logement locatif situé en zone B2 ou C sur le site d'arrivée

ET / OU

Un PRET REMBOURSABLE en 36 mois maximum avec des mensualités de 20 € minimum pour supporter les autres dépenses finançables.

Montant :

- Complément à la subvention de frais d'accompagnement à la recherche de logement dans la limite du plafond par zone (la zone géographique retenue étant la zone du logement d'arrivée)
- Une avance dans la limite du montant plafond par zone (la zone géographique retenue étant la zone du logement d'arrivée).

Le paiement s'effectue dans les 9 mois courant à compter de la signature de la convention de subvention ou de la signature de l'offre de prêt pour l'avance, sur

MD
EX VPH DM

présentation des justificatifs originaux des dépenses acquittées (factures ou quittances de loyer).

(1) Montants en vigueur applicables susceptibles de variation

1- L'entreprise pourra mettre le salarié en relation avec un prestataire de mobilité qui propose les prestations suivantes :

- aide au recensement des attentes et des besoins ;
- recherche et sélection de logement en vue de la location ;
- visite accompagnée de logements en vue de la location ;
- guide des formalités administratives ;
- assistance à la signature du bail ;
- aide à la réalisation de branchement des fluides ;
- aide à l'établissement de l'état des lieux.

2- DARTY GRAND OUEST prendra en charge le déménagement du salarié muté à la demande de l'entreprise (prestation classique) sur présentation de 3 devis. Ces trois devis seront transmis à la Direction des ressources humaines en précisant la date souhaitée du déménagement.

La Direction des ressources humaines se chargera de valider soit un de ces devis, soit de consulter un 4ème prestataire partenaire. Le "bon pour accord" faxé au déménageur permettra au salarié de ne pas avancer le coût du déménagement et lui évitera de payer un acompte.

Par ailleurs, le collaborateur bénéficie d'un jour de congé exceptionnel pour déménagement.

3- DARTY GRAND OUEST versera également une indemnité forfaitaire des frais d'installation de 1 454,60 € pour une personne seule ou en couple. Ce montant est majoré de 121,20 € par enfant à charge dans la limite de 1 818,20 €

3- Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique (réfèrent) portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune

Un entretien du suivi entre le jeune, embauché en CDI et son responsable hiérarchique référent sera organisé à l'initiative du responsable hiérarchique tous les trimestres pendant une période maximale de 6 mois.

L'objet de l'entretien de suivi est d'évaluer les performances du salarié et d'analyser ses résultats en particulier en fonction des objectifs qui lui avaient été donnés lors de son embauche, puis de déterminer les axes de progrès et de fixer les objectifs tant qualitatifs que quantitatifs pour l'année à venir.

MD
10
VSR
GR 2/11

Ce moment privilégié d'échange permet au collaborateur d'évoquer son avenir, son développement individuel et donc son projet professionnel avec son encadrant direct et de formaliser le cas échéant un souhait d'évolution. Ils peuvent ensemble se mettre d'accord sur les mesures d'accompagnement nécessaires au développement professionnel du collaborateur.

Il pourra être décidé par le hiérarchique que ces entretiens se poursuivront tous les 6 mois sur les 2 premières années. Ces entretiens seront formalisés par un compte rendu d'entretien.

Ces entretiens seront mis en place dès le recrutement du jeune et la désignation du référent.

4- Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Darty a fait le choix de privilégier l'apprentissage et la professionnalisation comme moyen d'intégrer les jeunes au sein de l'entreprise et de les préparer à leurs fonctions. Parce qu'ils permettent de développer les connaissances, de faire découvrir aux jeunes l'orientation spécifique de Darty vers les services et enfin parce qu'ils débouchent sur un diplôme ou un titre reconnu, les contrats en alternance sont particulièrement bien adaptés à la politique de recrutement des jeunes au sein de l'entreprise.

Dès lors qu'ils ont obtenu leur diplôme, la grande majorité des jeunes passant par la professionnalisation se voit proposer un contrat de travail au sein de Darty. L'entreprise veillera à ce que l'emploi proposé soit en rapport avec le diplôme obtenu et à ce que les connaissances et les savoir-faire acquis à travers l'apprentissage soient effectivement mobilisés dans l'exercice des activités professionnelles des jeunes recrutés par cette voie.

Le suivi des contrats d'apprentissage et de professionnalisation dans l'entreprise sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage, conformément aux dispositions légales,
- un tuteur, pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D6325-6 et suivants du code du travail.

Les modalités d'accueil des alternants seront identiques à ceux des jeunes arrivants.

L'objectif de l'entreprise est de maintenir à plus de 5% de l'effectif total le nombre d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation présents au sein de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à recruter annuellement au moins 80 jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et contrat apprentissage).

Un indicateur mesurera le nombre total de recrutements de jeunes en alternance chaque année, et le pourcentage correspondant par rapport à l'effectif total.

Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra.

L'entreprise souhaite privilégier le recours à l'alternance comme mode d'intégration des jeunes dans l'entreprise.

S'agissant des stagiaires, l'entreprise accueillera des stagiaires étudiants selon les dispositions de la charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006 et de la loi du 28 juillet 2011 sur le développement de l'alternance et des parcours professionnels. Le nombre de stagiaires sera justement calculé afin que l'entreprise puisse les accueillir dans les meilleures conditions.

Les conditions de recours à un stage permettront à des jeunes dont le projet scolaire/entreprise peut être en adéquation avec nos métiers pour favoriser l'émergence et/ou la découverte d'un futur métier et d'appréhender au mieux le marché du travail.

Dans ce cadre, l'entreprise pourra recourir à l'accueil de stagiaires lors des fêtes de fin d'année, des soldes, de la rentrée scolaire *back-to-school*, et des autres spécificités commerciales.

L'accueil des stagiaires se fera par une prise en charge par un membre de l'encadrement du site auquel il est affecté. Ce dernier aura pour mission d'analyser au mieux le programme de son stage, et lui présentera au fur et à mesure la pédagogie de son métier. Le stagiaire devra être suffisamment formé avant de répondre à la demande du client sur la surface de vente. Il sera identifié comme stagiaire quand il sera au contact de la clientèle.

Afin de créer, développer des relations privilégiées avec les milieux universitaires pour y repérer des futurs collaborateurs et encadrants, l'entreprise étudiera la possibilité de mettre en place un dispositif inspiré du Darty Campus, orienté vers le recrutement des salariés en alternance et des étudiants en contrat à temps partiel.

MD VBR PD
SK 211

III – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent une ressource et une force vive pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise.

Il apparaît pertinent qu'au vu de la culture et des pratiques au sein de l'entreprise, le choix des partenaires sociaux se porte sur un ensemble d'actions garantissant l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus.

1 - Les objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

a) Objectifs chiffrés d'embauche de salariés âgés :

L'entreprise s'emploiera à favoriser le recrutement des salariés âgés à travers les mesures suivantes :

- ✓ Formaliser par l'entreprise en termes explicites l'engagement de développer le recrutement de collaborateurs seniors ;
- ✓ Donner une visibilité accrue tant en interne qu'en externe de l'engagement de l'entreprise à l'égard des seniors ;
- ✓ Informer les intermédiaires du marché de l'emploi (Pôle Emploi, APEC, Entreprises de travail temporaire.....) des principes et objectifs de non-discrimination ;
- ✓ Adapter les processus internes de recrutement (recours au CV sans mention de l'âge, informations sur l'annonce de la politique de l'entreprise encourageant les candidatures de salariés seniors, décisionnel fait en collégialité) ;
- ✓ Réduire le risque de discrimination dans les processus internes de recrutement :

- informations éventuelles sur l'annonce de la politique de l'entreprise encourageant les candidatures de salariés seniors,
- décisions d'embauche faites en collégialité,
- travail sur l'objectivisation des critères retenus par les recruteurs,
- Reprise de la classification acquise au service de son précédent employeur si le salarié a travaillé dans la même branche.

✓ Promouvoir l'accès des salariés âgés à des contrats de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation peut constituer un dispositif privilégié pour favoriser le retour rapide à l'emploi des salariés de plus de 45 ans en leur assurant une qualification. Dans le cadre d'un recrutement externe, l'entreprise pourra être amenée à leur proposer des contrats de professionnalisation de longue durée.

MD RD
GK VDR
2014

Compte tenu de l'effectif élevé des collaborateurs de 50 ans et plus représentant près de 14% de l'effectif total en CDI de manière constante sur les trois dernières années, au vu du diagnostic annexé, entreprise s'engage à ce que la part des embauches de salariés âgés de 50 ans et plus ne soit pas inférieure à 2% du total des embauches effectuées en contrat à durée indéterminée sur la période triennale.

Un indicateur mesurera le nombre de recrutements par tranche d'âge et type de contrats au 31 décembre 2016 au 31 décembre 2018 de manière cumulée.

Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra.

b) Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

L'objectif chiffré des partenaires sociaux au travers de cet accord, est de favoriser le maintien du taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Ainsi, l'objectif poursuivi est d'atteindre à l'issue du présent accord un taux d'emploi mesuré de 3,5 % au 31 décembre 2018.

Un point annuel d'avancement sera mesuré au 31 décembre de chaque année.

Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et aux réunions du CHSCT qui suivront.

2 - Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Plusieurs actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité ont été menées par l'entreprise.

a) Concernant les métiers de la logistique, l'entreprise a amélioré la communication entre les métiers de la vente et de la livraison par l'apport d'outils informatiques. D'autre part, la diminution importante du volume et du poids de certaines familles de produits (notamment les écrans plats) favorise l'amélioration des conditions de travail.

Pour autant, le métier de chauffeur-livreur reste le métier caractérisé par la plus grande contrainte physique au sein de l'entreprise.

L'entreprise aura une attention particulière sur les conditions de travail des salariés de plus de 50 ans exerçant ce métier.

MID 13 ✓ B R
GR 211

Ainsi, après plusieurs années à exercer cette activité, les salariés concernés peuvent être amenés s'ils le souhaitent à réorienter leur activité professionnelle sur un des autres métiers du magasin, du SAV domicile ou du SAV central ou de l'Assistance Technique Téléphonique.

L'entreprise étudiera chaque demande et proposera au salarié concerné le cas échéant, une nouvelle activité en fonction des postes disponibles et compétences du salarié. La signature d'un avenant prévoira alors :

- une période probatoire dont la durée est à définir entre les parties (généralement 3 mois renouvelables) ;
- une garantie de rémunération dont la durée est à définir entre les parties pour les métiers bénéficiant d'une rémunération variable ;

Ces salariés bénéficient des mêmes formations que celles existantes pour les salariés recrutés en externe (formation sur poste, e-learning, plan de formation).

En cas de besoin, il est également possible de prévoir des formations en période de professionnalisation à suivre localement sur des compétences spécifiques non maîtrisées (exemple : formation à l'identification des pannes simples pour un Livreur qui souhaiterait devenir Aide technicien au SAV Central de Tours).

Dans ces cas, seront privilégiés,

- pour les formations à la vente, les formations avec les partenaires locaux de l'entreprise qui sont d'ores et déjà en charge de la formation des contrats de professionnalisation présents au sein de nos effectifs ;
- pour les formations techniques, des formations dispensées par le CNST via la structure interne de formation (VIF) ;
- des formations sur site identiques à celles dispensées aux externes pour les salariés qui seraient affectées au CTT qui est un poste de reclassement particulièrement adaptés en cas d'inaptitudes physiques.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Afin de favoriser la sécurité des collaborateurs pour limiter les accidents du travail et les facteurs de pénibilité, <i>l'entreprise s'engage à ce que les dépenses en matière de formation à la Sécurité représentent au moins 20% de l'ensemble des dépenses de formations.</i>- <i>Un indicateur mesurera chaque année le montant des dépenses de formation par rapport au montant total des dépenses. Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et aux réunions de CHSCT qui suivront.</i> |
|--|

c) L'entreprise veillera également à **dispenser les formations gestes et postures** aux populations présentant les taux d'accidentologie les plus élevés.

En cas d'accident du travail lié à des manipulations, le salarié qui en aura été victime sera prioritaire à l'inscription aux sessions de formations « gestes et postures ».

19
GR
LVA
201

3 - Les actions pertinentes dans les domaines suivants :

Les actions pertinentes en faveur de l'emploi des salariés âgés doivent porter sur au moins 2 des 5 domaines suivants :

- recrutement de salariés âgés ;-
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

Les parties conviennent de retenir les deux critères suivants :

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

a) Développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la Formation

La formation professionnelle est un des moyens privilégiés pour garantir le maintien et le développement des compétences et qualifications.

La mise en œuvre des dispositifs tels que la période de professionnalisation, les actions du plan de formation mais aussi la VAE et le bilan de compétence doivent faire l'objet d'une attention particulière.

a-1) Période de professionnalisation :

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de certains salariés en permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle ou la participation à une action de formation.

La période de professionnalisation permet au salarié d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ;

L'entreprise pourra ainsi être amenée à proposer des périodes de professionnalisation aux salariés volontaires de 50 ans et plus en interne et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation d'une durée annuelle au moins égale à 70 heures, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

L'objectif est de proposer une période de professionnalisation à 100% des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'actions de formation le permettant.

Un indicateur mesurera le nombre de périodes de professionnalisation suivies par les collaborateurs de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra.

a-2) Bilan de compétences et formation

Le bilan de compétences effectué notamment dans le cadre de la démarche en faveur des seniors de 50 ans et plus sera complété si nécessaire par la mobilisation des heures inscrites au C.P.F. pour suivre une formation en accord ou sur demande du salarié, avec bonification par l'entreprise de 50 % du nombre d'heures inscrites au C.P.F. sur le compte du collaborateur (exemple : salarié ayant 80 heures acquises au titre du C.P.F. pourra mobiliser 120 heures).

L'objectif est de bonifier le compteur individuel cumulé d'heures de CPF à hauteur de 50% du nombre d'heures de CPF pour 100% des demandes de bilans de compétences exprimées par les seniors de 50 ans et plus.

Un indicateur mesurera le nombre de bilans de compétences suivis et le nombre d'heures de C.P.F. mobilisées par les seniors.

Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra.

a-3) Amélioration du dispositif CIF :

Dans le cadre du maintien dans l'entreprise ou d'une reconversion, l'entreprise prendra en charge les éventuels frais pédagogiques restant à la charge du senior de plus de 50 ans dans une enveloppe de 10 % maximum des coûts pédagogiques liés à la formation du salarié. Elle permettra éventuellement la mobilisation du CPF (sous réserve d'éligibilité) en complément des heures restant à la charge du salarié.

MLD 19
GR VPR
DM

L'objectif est de prendre en charge les éventuels frais pédagogiques restant à la charge des seniors de plus de 50 ans, à hauteur de 10% maximum des coûts pédagogiques, et ce pour 100% des demandes de mobilisation de CIF présentées par les seniors de plus de 50 ans.

Un indicateur mesurera les frais pédagogiques pris en charge par l'entreprise.

Cet indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra.

a-4) Accompagnement du salarié dans le cadre de la démarche visant à valider les acquis de l'expérience (VAE)

a. L'entreprise financera la démarche de VAE du salarié senior de plus de 50 ans par mobilisation des heures inscrites au C.P.F., dans la limite de 1.500 euros correspondant à la prise en charge partielle ou totale des frais d'inscription et/ou accompagnement.

b. Si la V.A.E. nécessite une autorisation d'absence pendant le temps de travail, ces heures d'absence seront rémunérées dans la limite du droit au CPF.

L'objectif est la prise en charge dans 100% des cas des démarches de VAE du salarié senior de plus de 50 ans par mobilisation des heures inscrites au C.P.F., dans la limite de 1.500 euros correspondant à la prise en charge partielle ou totale des frais d'inscription et/ou accompagnement (sous réserve d'éventuelles modifications législatives).

Un indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra. Celui-ci mesurera les frais pris en charge par l'entreprise au titre des frais d'inscription et/ou d'accompagnement salarié dans le cadre de la démarche visant à valider les acquis de l'expérience (VAE).

b) L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

b-1) Formation / préparation à la retraite :

Afin de favoriser une parfaite connaissance des dispositifs de retraite, l'entreprise s'engage à donner un avis favorable à tout senior de plus de 55 ans qui ferait la demande de mobiliser une journée sur les heures inscrites à son C.P.F. (sous réserve d'éligibilité) pour suivre cette formation.

L'objectif de ce programme de formation sera de proposer au collaborateur senior des échanges et éléments d'information sur leurs droits auprès des régimes de retraite, des conseils sur la protection individuelle, la prévention santé et le projet de vie à la retraite.

L'entreprise proposera également d'abonder d'une journée supplémentaire le C.P.F. si la formation nécessite deux journées.

L'objectif est la prise en charge dans 100% des demandes de mobilisation des heures inscrites au C.P.F. (sous réserve d'éligibilité) dans le cadre des Formation/préparation à la retraite.

Un indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra. Celui-ci mesurera le nombre d'heures de C.P.F. mobilisés par les seniors, ainsi que le nombre de jours/heures abondés pour suivre ces formations/préparations à la retraite.

b-2) Passage à temps partiel avec maintien des droits dès 55 ans des E.O.T et des agents de maîtrise :

Dans le cadre d'une demande de passage à temps partiel supérieur ou égal à un mi-temps d'un salarié E.O.T. ou Agent de maîtrise âgé d'au moins 55 ans acceptée par l'employeur, l'entreprise s'engage à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein les cotisations patronales retraite, prévoyance et sécurité sociale vieillesse, si le salarié opte pour ce dispositif en cotisant également sur une base de temps plein.

Pour ces salariés, l'indemnité départ en retraite sera calculé sur la base de leur salaire ramené à temps plein.

L'objectif chiffré est l'étude prioritaire dans 100% des cas des demandes de passage à temps partiel supérieur ou égal à un mi-temps des salariés EOT et agent de maîtrise de plus de 55 ans.

Un indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra. Celui-ci mesurera le nombre de passage à temps partiel des seniors, ainsi que le montant des sur-cotisations patronales prises en charge par l'entreprise.

0110
19
6K
LOR
2/11

b-3) Majoration de l'indemnité de départ en retraite :

L'entreprise s'engage à majorer le coefficient applicable à l'indemnité conventionnel de départ en retraite à hauteur de + 0,20 par année révolue effectuée au-delà de l'âge légal de départ en retraite :

Ex : un salarié ayant 20 ans d'ancienneté part volontairement à la retraite 2 ans après l'âge légal. L'indemnité conventionnel étant à ce jour de $3,00 * \text{ salaire brut mensuel moyen}$, le salarié bénéficiera d'une majoration égale à $2 * 0,2$, soit un coefficient à appliquer de + 0,4 portant son indemnité à $3,4 * \text{ salaire brut mensuel moyen}$.

L'objectif chiffré est de la majoration dans 100% des cas de l'indemnité de départ à la retraite telle que prévue ci-dessus.

Un indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra. Celui-ci mesurera le nombre de départs en retraite, et le montant global de majoration des indemnités de départ en retraite.

IV – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET COMPETENCES POUR LES JEUNES

1) Tutorat : Accorder une priorité d'accès aux salariés âgés aux formations à la fonction tutorale, s'ils justifient des pré-requis nécessaires

Au cours de son activité professionnelle, le salarié senior a bénéficié de nombreuses formations et a acquis ainsi des compétences.

Le choix se portera sur des collaborateurs ayant développé un sens de la pédagogie, et reconnus pour leurs niveaux de compétences.

Aussi, l'entreprise proposera à certains collaborateurs sur la base du volontariat de 55 ans et plus des fonctions de tutorat, après validation et formation à la transmission du savoir-faire. Le tuteur bénéficie de la formation pédagogique ou la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction. Sa fonction de tuteur ne doit pas entraîner de charge supplémentaire pour le salarié et ne pas constituer une fonction à plein temps.

Le temps passé en tutorat ne doit pas donner lieu à diminution de la rémunération. *Pour exemple, lorsque le salarié senior technicien exerce ses fonctions de tuteur, le*

010
010
VIR
GR
JH

temps passé en tutorat sera exclu du temps productif pour le calcul des primes techniciens. Lorsque le salarié senior vendeur exerce ses fonctions de tuteur, le temps passé en tutorat donnera lieu à un complément variable vente selon les mêmes modalités qu'un complément variable formation. Le calcul du taux horaire s'effectuera sur la base de la moyenne des variables individuels des 12 derniers mois (même principe que la formation).

Le salarié concerné sera sensibilisé sur la nécessité de transmettre ses compétences et son professionnalisme dans le respect des procédures et des valeurs de l'entreprise.

L'objectif est d'examiner pour l'ensemble des collaborateurs de 55 ans et plus leur capacité à acquérir et exercer les fonctions de tuteur.

Un indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra. Celui-ci mesurera le nombre de collaborateurs de 55 ans et plus exerçant les fonctions de tuteurs.

L'entreprise accordera une priorité d'accès aux formations tutorales aux salariés de 45 ans et plus qui en feront la demande afin que leur soit confiées, en priorité, des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés.

L'objectif chiffré est d'atteindre un pourcentage de tuteurs âgés de plus de 45 ans supérieur à 15%.

Un indicateur annuel sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra.

2) Mise en place d'action d'accompagnement et de formation des jeunes salariés dont l'emploi devient précaire ou dont l'emploi relève d'une importance stratégique pour l'entreprise

Au sein d'un marché difficile, l'entreprise réaffirme son attachement aux services qui restent le principal outil de sa différenciation au sein d'un secteur d'activité de plus en plus concurrentiel. La vigilance spécifique portée à ces secteurs entraîne naturellement de fortes mutations technologiques et fonctionnelles qui ont un impact important sur la nature des emplois.

L'évolution technologique des produits amène de plus en plus les jeunes techniciens en produits bruns à développer leurs compétences informatiques.

Afin de maintenir l'emploi de ces jeunes dans ce secteur malgré la baisse chronique des prix de production et donc de vente qui amène un développement de la pratique des échanges au détriment de la réparation, l'entreprise se doit :

MD
VMA
SP
24

- de faire évoluer le contenu des formations à destination de cette population qui représente une part très importante du plan de formation continue de l'entreprise,
- de créer et développer des outils d'aide au diagnostic permettant de s'adapter, de rester compétitif, et de défendre la conservation des agréments des constructeurs sur ces produits ;
- de créer de nouvelles offres, (ADSL, THD et prestations informatiques A2I) permettant de maintenir l'activité sur ce secteur ;

Il apparaît cependant, que la baisse chronique d'activité en réparation de produits bruns (environ 20% par an) sur des surfaces géographiques de plus en plus étendues entraîne une nécessaire polyvalence des jeunes techniciens bruns qui doivent également être en mesure de procéder aux réparations simples des produits blancs.

Des formations à la polyvalence des jeunes techniciens bruns leur permettant de pratiquer les réparations usuelles des produits de gros électroménager sont assurées chaque année par l'intermédiaire du centre de formation interne de l'entreprise.

Ainsi, l'objectif sera de former 75% des jeunes techniciens brun en formation techniciens blanc sur les trois prochaines années.

Un indicateur sera présenté lors du Comité d'entreprise d'avril des années 2017 à 2019 et à la réunion du CHSCT qui suivra. Celui-ci mesurera le nombre de jeunes collaborateurs exerçant la fonction de technicien brun ayant été formés au métier de technicien blanc.

3) Transmission des savoir-faire et compétences : continuité du développement des bases de connaissance.

Les parties reconnaissent l'importance de transmettre les savoir-faire et compétences clés auprès des jeunes.

A ce titre, l'entreprise s'engage à continuer de développer la base de connaissance technique dénommée à ce jour *Kaïdara*, qui est alimentée par les techniciens ayant pu diagnostiquer et résoudre un dysfonctionnement technique, base informatique nécessaire pour qu'un jeune technicien ou hot-liner puisse bénéficier de l'ensemble de ces apports techniques par une simple consultation de cette documentation très complète et mise à jour.

Dans le même esprit, l'entreprise continuera de développer d'autres outils informatiques tels que le catalogue de type « Innovente » par exemple, qui permet à un jeune vendeur d'avoir notamment une lecture instantanée des accessoires associés qui peuvent être proposés à un client qui serait intéressé par l'achat d'un produit.

V- EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le présent accord sera appliqué dans le respect des engagements pris dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise qui lui est annexé. L'entreprise poursuivra à cet effet les efforts entrepris sur la féminisation des postes d'encadrement en magasin et sur les postes en SAV et logistique.

VI- CALENDRIER ET MODALITES DE SUIVI

Les périodes de mise en œuvre de chaque engagement figurent dans chacun des articles du présent accord les concernant ainsi que les indicateurs chiffrés.

Le suivi et l'évaluation du présent accord seront faits sur la base du document d'évaluation prévu par l'article L5121-15 transmis à la DIRECCTE et aux délégués syndicaux.

Le suivi sera réalisé par le Comité d'entreprise et le CHSCT de l'UES DARTY GRAND OUEST.

Les différents indicateurs permettant le suivi des objectifs chiffrés seront présentés lors des réunions d'avril du Comité d'entreprise et celle lui suivant immédiatement du CHSCT.

VII – DUREE – DATE D'APPLICATION - REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Au terme de cette période, un bilan exhaustif des actions mises en place et des résultats enregistrés sera établi.

Les avantages tirés de ce présent accord, sauf dispositions particulières issues d'accords d'entreprise expressément à durée indéterminée, cesseront de produire leurs effets au 30 novembre 2019, date de fin d'application du présent accord.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales majoritaires, son application sera effective pour l'ensemble de ses dispositions à la date de signature.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales minoritaires, son application sera soumise au respect des dispositions de l'article L. 2232-13 du Code du travail. Il ne sera alors applicable qu'à l'issue d'un délai de 8 jours après la communication officielle de l'accord signé aux délégués syndicaux centraux de l'ensemble des organisations syndicales, parties à la négociation et en absence d'opposition de celles-ci.

En l'absence d'opposition d'une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier

tour des dernières élections au Comité d'entreprise, l'accord sera applicable à la date indiquée ci-dessus.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires au cas où ces modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes au principe ayant servi de base à son élaboration. La demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception par une organisation syndicale signataire.

L'avenant de révision devra être signé par l'ensemble des organisations syndicales signataires de cet accord. L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord d'entreprise se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord d'entreprise qu'il modifie.

La copie de l'accord portant révision serait alors adressée à la DIRECCTE dans les conditions prévues par la loi.

L'accord arrivant à expiration cessera de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

VIII – DEPOT ET PUBLICITE

1) Dépôt

A l'issue du délai indiqué à l'article précédent, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la DIRECCTE Pays de la Loire à l'initiative de la Direction, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

2) Publicité, notamment à destination du personnel

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire puis à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité.

Un exemplaire sera remis pour information à chacune des organisations syndicales représentatives ne l'ayant pas signé.

S'agissant de la communication au personnel :

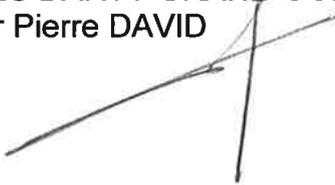
- Le texte de l'accord sera affiché sur les panneaux d'affichages réservés à cet effet présents sur l'ensemble des sites

Ou

- Si pour des raisons matérielles cela n'était pas possible, il sera précisé sur ces mêmes panneaux d'affichage que le texte de l'accord est disponible à la consultation à l'instar de l'ensemble des accords existants dans l'entreprise présents dans le classeur prévu à cet effet ;
- Par ailleurs, lors d'une des réunions habituelles, chaque responsable de site informera les équipes placées sous sa responsabilité de la signature du présent accord au plus tard dans le mois qui suivra la confirmation de sa conformité par l'autorité administrative compétente.

Fait à Nantes, le 29 novembre 2016

Pour l'UES DARTY GRAND OUEST
Monsieur Pierre DAVID



Pour les organisations syndicales :

La CFDT, représenté par monsieur Gérald ROSIEK, Délégué syndical central ;

GR



La CFE-CGC, représentée par Monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central ;

LH



La CFTC, représentée par Monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE



La CGT, représentée par Monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central,

Le S.L., représenté par Monsieur Marc DIOLOGEANT

MD





Contrat de génération
UES Darty Ouest

Bilan 2013-2015

Pourcentage des jeunes dans les recrutements en CDI

	Objectif	2013	2014	2015
% jeune	25%	82%	68%	74%

Pourcentage des tuteurs ayant le statut employé ou agent de maîtrise

	objectif	2013	2014	2015
% TUTEUR EOT et AM	15,0%	12,5%	20,3%	16,0%

Taux d'alternants

	objectif	2013	2014	2015
CONTRAT D'APPRENTISSAGE (signés dans l'année)		22	33	22
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (signés dans l'année)		58	105	78
TOTAL ALTERNANTS	50	80	138	100
TAUX D'ALTERNANT / EFFECTIF TOTAL		3,64%	4,64%	5,27%

Taux d'emploi des plus de 50 ans

Objectif	2013	2014	2015
8%	12%	12%	11%

- Nombre de recrutements par tranche d'âge et type de contrat -----

	2013	2014	2015
CDD	810	1064	1564
moins de 26 ans	542	698	1022
de 26 à 29 ans	134	145	228
de 30 à 41 ans	96	178	236
de 42 à 49 ans	25	33	64
de 50 à 54 ans	10	5	4
de 55 à 59 ans	2	4	5
60 ans et plus	1	1	5
CDI	284	383	331
moins de 26 ans	233	262	244
de 26 à 29 ans	14	39	31
de 30 à 41 ans	26	57	41
de 42 à 49 ans	9	20	9
de 50 à 54 ans	2	4	5
de 55 à 59 ans	0	0	0
60 ans et plus	0	1	1
Total général	1094	1447	1895

Taux d'emploi des plus de 55 ans

Objectif	2013	2014	2015
3,5%	4,2%	5,3%	4,8%

Dépenses en matière de formations sécurité

	objectif	2013	2014	2015
Montant des dépense de formation à la sécurité		340 003 €	269 974 €	418 845 €
Montant total des dépenses de formation		1 068 164 €	1 999 415 €	2 015 943 €
% des dépenses attribuées à la formation	20,00%	31,83%	13,50%	20,78%

Périodes de professionnalisation

Nombre de périodes de pro suivies par des collaborateurs de plus de 45 ans (engagées dans l'année).

2013	2014	2015
------	------	------

49

52

2

--> Le nombre de 2015 s'explique par la modification des critères d'éligibilité à la période de professionnalisation

Bilans de compétence et DIF

	2013	2014	2015
DIF séniors	0	0	disparition du DIF au 01/01/15
Bilan de compétences demandés par des seniors	1	0	0

Congés individuel de formation

	2013	2014	2015
CIF seniors	2	0	0

Aucun frais pédagogique n'est resté à la charge des seniors.

VAE

	2013	2014	2015
VAE seniors	0	0	0

Aucun frais pédagogique n'est resté à la charge des seniors.

Formation préparation à la retraite

	2013	2014	2015
Demande de formation/préparation à la retraite des séniors	0	0	0

Passage à temps partiel avec maintien des droits dès 55 ans

- ▶ Aucune demande en 2013-2015
- ▶ Une demande en 2016 :

Mois	Cumul	Sur-Cotisations patronales	Taux	Base	Taux	Base
juin-16	72,42	72,42	16,25%	388,14	0,985%	948,71
juil-16	143,74	71,32	16,25%	380	0,985%	971,35
août-16	213,11	69,37	16,25%	372,7	0,985%	893,73
sept-16	280,94	67,83	16,25%	367,65	0,985%	820,78
oct-16	349,45	68,51	16,25%	362,7	0,985%	971,46

- ▶ Une demande en cours pour 2017

Majoration de l'indemnité de départ à la retraite

- ▶ Aucune personne concernée

Fonction tutorale

	Objectif	2013	2014	2015
Fonction tutorale exercée par des collaborateurs de 55 ans et plus		2	1	0
Pourcentage de fonction tutorale exercée par des collaborateurs de plus de 45 ans	10,0%	15,0%	12,3%	22,0%



Contrat de génération
UES Darty Grand Ouest

Diagnostic annexé

DEFINITION DES LIMITES D'AGE

Jeunes = moins de 26 ans

Seniors = 55 ans et +

I / BILAN ACCORDS EN FAVEUR DES SALARIES AGES

I - Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Pour rappel

	Objectif au 31/12/2015	Au 31/12/2012	Au 31/12/2013	Au 31/12/2014	Au 31/12/2015
Taux d'emploi des 55 ans et plus	3,5%	3,37%	4,20%	5,27%	4,81%

II - Domaines d'action en faveur des salariés âgés au sein de l'entreprise

A - Recrutement des seniors dans l'entreprise

Pour rappel

	Objectif au 31/12/2015	Au 31/12/2012	Au 31/12/2013	Au 31/12/2014	Au 31/12/2015
Taux d'emploi des 50 ans et plus	8%	8,74%	12,23%	11,88%	11,28%

B - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité professionnelle et la retraite

1 - Cumul emploi retraite

L'objectif est l'information dans 100% des cas de la possibilité de cumul emploi-retraite dans le courrier actant de l'acceptation par l'entreprise de la demande de départ à la retraite du salarié

Pour rappel

	Au 31/12/2012	Au 31/12/2013	Au 31/12/2014	Au 31/12/2015
Nombre de salariés cumulant emploi et retraite porté à la connaissance de l'entreprise	1	0	0	0

2 - Gestion prévisionnelle (à 5 ans) de la fin de carrière

Majoration de l'indemnité de départ volontaire en retraite :

L'objectif chiffré est de la majoration dans 100% des cas de l'indemnité de départ à la retraite

	Au 31/12/2013	Au 31/12/2014	Au 31/12/2015
Nombre de passage à temps partiel des seniors	0	0	0
Montant des surcotisations patronales prises en charge par l'entreprise	0 €	0 €	0 €

Passage à temps partiel avec maintien des droits dès 55 ans des E.O.T (employés-ouvriers-techniciens) :

L'objectif chiffré est l'étude prioritaire dans 100% des cas des demandes de passage à 4/5^{ème} des salariés de plus de 55 ans.

	Au 31/12/2013	Au 31/12/2014	Au 31/12/2015
Nombre de départs en retraite	8	9	8
Montant global de majoration des indemnités de départ en retraite	0 €	0 €	0 €

C. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

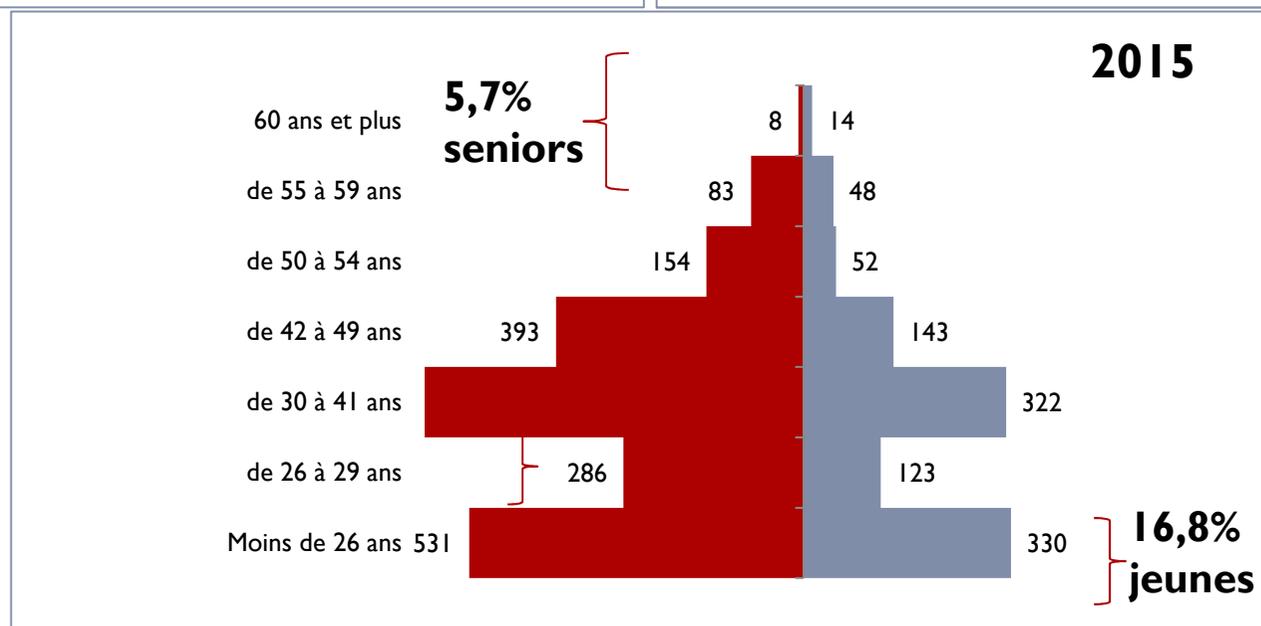
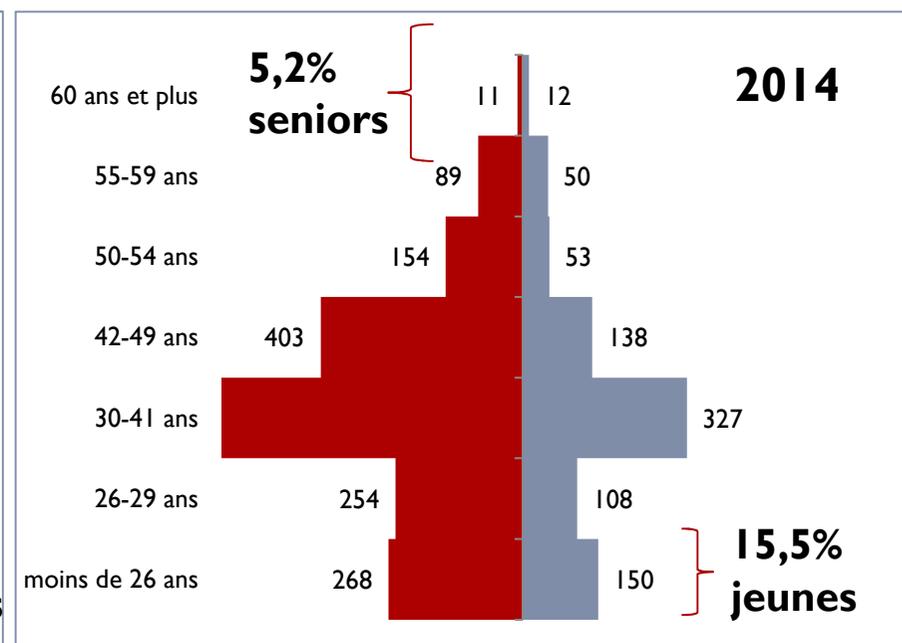
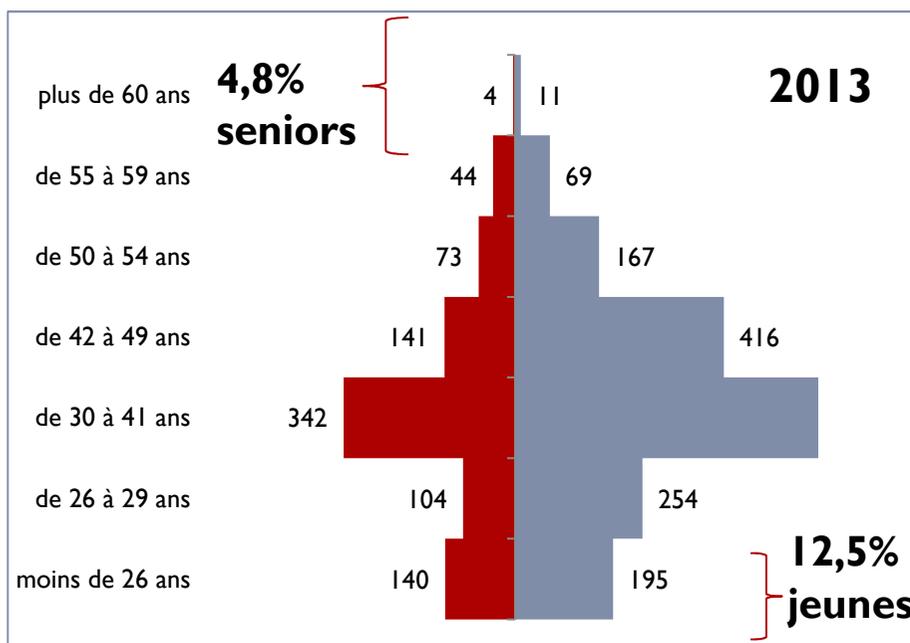
Pour rappel

	Objectif au 31/12/2012	Au 31/12/2013	Au 31/12/2014	Au 31/12/2015
Pourcentage de tuteurs de plus de 45 ans/ Nombre de tuteurs total	10%	15,0%	12,3%	22,0%

2 / PYRAMIDE DES AGES

Collaborateurs en CDI

au 31/12/N



**3 / CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET
DES SALARIES AGES ET L'EVOLUTION
DE LEUR PLACE RESPECTIVE SUR LES 3
DERNIERES ANNEES**

- a) par tranche d'âge
- b) Ancienneté moyenne
- c) temps partiel/temps complet
- d) par métier
- e) Nombre recrutements
- f) Jours de formation
- g) Nombre d'apprentis et contrat de pro
- h) handicap
- i) maladie
- j) accidents du travail
- k) turn-over

Par tranche d'ancienneté (CDI)

		2013				2014				2015			
		Féminin	Masculin	Total	Répartition	Féminin	Masculin	Total	Répartition	Féminin	Masculin	Total	Répartition
Jeunes	moins de 1 an	78	74	152	45%	88	130	218	52%	92	115	207	48%
	1 an	35	63	98	29%	33	52	85	20%	40	71	111	26%
	2 ans	13	19	32	10%	19	40	59	14%	17	29	46	11%
	de 3 à 4 ans	12	34	46	14%	8	31	39	9%	14	36	50	12%
	de 5 à 9 ans	2	5	7	2%	2	15	17	4%	2	18	20	5%
Total		140	195	335	100%	150	268	418	100%	165	269	434	100%

		Féminin	Masculin	Total	Répartition	Féminin	Masculin	Total	Répartition	Féminin	Masculin	Total	Répartition
Seniors	moins de 1 an									2		2	1%
	1 an	1	2	3	2%	1		1	1%				
	2 ans	2		2	2%	1	2	3	2%	1	1	2	1%
	de 3 à 4 ans	3	2	5	4%	5		5	3%	4	2	6	4%
	de 5 à 9 ans	1	4	5	4%	2	5	7	4%	3	2	5	3%
	de 10 à 14 ans	3	2	5	4%	3	7	10	6%	2	6	8	5%
	de 15 à 19 ans	6	13	19	15%	11	14	25	15%	10	8	18	12%
	20 ans et plus	32	57	89	70%	39	72	111	69%	37	70	107	72%
Total		48	80	128	100%	62	100	162	100%	59	89	148	100%

Ancienneté moyenne (CDI)

	2013			2014			2015		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Jeunes	0,79	1,24	1,05	1,2	0,7	1,0	1,28	0,78	1,09
Seniors	22,25	23,59	23,09	23,6	22,4	23,1	24,38	22,41	23,59

Temps complet / temps partiel (CDI)

		2013				2014				2015			
		Hommes	Femmes	Total	Répartition	Hommes	Femmes	Total	Répartition	Hommes	Femmes	Total	Répartition
Jeunes	Temps complet	227	130	357	61%	130	56	186	44%	138	65	203	47%
	Temps partiel	116	115	231	39%	138	94	232	56%	131	100	231	53%
	Total	343	245	588	100%	268	150	418	100%	269	165	434	100%
Seniors	Temps complet	76	46	122	95%	91	56	147	91%	82	53	135	91%
	Temps partiel	5	2	7	5%	9	6	15	9%	7	6	13	9%
	Total	81	48	129	100%	100	62	162	100%	89	59	148	100%

Par métier (CDI)

		2013				2014				2015			
Emploi		Masculin	Féminin	Total	Répartition	Masculin	Féminin	Total	Répartition	Masculin	Féminin	Total	Répartition
Jeunes	Employé LOG	35		35	6%	33		33	8%	34		34	8%
	Employé PDV	53	55	108	18%	29	23	52	12%	26	23	49	11%
	Employé SAV	9	23	32	5%	13	11	24	6%	10	8	18	4%
	Employé siège		2	2	0%				0%		4	4	1%
	Encadrant LOG				1%	1		1	0%	1		1	0%
	Encadrant PDV	3		3	1%	8	2	10	2%	13	1	14	3%
	Encadrant siège					2		2	0%	2		2	0%
	Technicien SAV	19		19	3%	12		12	3%	11		11	3%
	Vendeur	224	165	389	66%	170	114	284	68%	172	129	301	69%
Total Jeunes		343	245	588	100%	268	150	418	100%	269	165	434	100%
Seniors	Employé LOG	7	1	8	6%	13		13	8%	10		10	7%
	Employé PDV	10	10	20	16%	9	9	18	11%	6	8	14	9%
	Employé SAV	3	4	7	5%	11	15	26	16%	8	13	21	14%
	Employé siège		3	3	2%	1		1	1%				
	Encadrant LOG	7		7	5%	6		6	4%	6		6	4%
	Encadrant PDV	4	3	7	5%	7	3	10	6%	7	2	9	6%
	Encadrant SAV	5		5	4%	5	2	7	4%	5	2	7	5%
	Encadrant siège	4	1	5	4%	1	1	2	1%	1	1	2	1%
	Technicien SAV	25		25	19%	30		30	19%	29		29	20%
Vendeur	16	26	42	33%	17	32	49	30%	17	33	50	34%	
Total Seniors		81	48	129	100%	100	62	162	100%	89	59	148	100%

Nombre de recrutements

		2013				2014				2015			
Type de contrat		Masculin	Féminin	Total général	Répartition	Masculin	Féminin	Total général	Répartition	Masculin	Féminin	Total général	Répartition
Jeunes	CDD	320	222	542	70%	452	246	698	73%	653	369	1022	81%
	CDI	111	122	233	30%	142	120	262	27%	139	105	244	19%
Total jeunes		431	344	775	100%	594	366	960	100%	792	474	1266	100%
Seniors	CDD	2	1	3	100%	2	3	5	83%	3	7	10	91%
	CDI	-	-	-	-	-	1	1	17%	-	1	1	9%
Total seniors		2	1	3	100%	2	4	6	100%	3	8	11	100%

		2013				2014				2015			
TOUT AGE		Masculin	Féminin	Total général	Répartition	Masculin	Féminin	Total général	Répartition	Masculin	Féminin	Total général	Répartition
CDD		486	324	810	74%	694	370	1064	74%	1022	542	1564	83%
Poids des jeunes sur le total des recrutements		66%	69%	96%		65%	66%	90%		64%	68%	65%	
CDI		148	136	284	26%	223	160	383	26%	198	133	331	17%
Poids des jeunes sur le total des recrutements		75%	90%	82%		64%	75%	68%		70%	79%	74%	
Total		634	460	1094	100%	917	530	1447	100%	1220	675	1895	100%

Formation

		2013			2014			2015		
		Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Jeunes	Nb de journées formation	244	111	355	646	451	1 097	774	305	1 079
	Effectif CDI au 31/12	195	140	335	268	150	418	269	165	434
	Moy formation/ salarié	1,3	0,8	1,1	2,4	3,0	2,6	2,9	1,8	2,5
<hr/>										
Seniors	Nb de journées formation	91	15	106	159	39	198	180	44	224
	Effectif CDI au 31/12	80	48	128	100	62	162	89	59	148
	Moy formation/ salarié	1,1	0,3	0,8	1,6	0,6	1,2	2,0	0,7	1,5
<hr/>										
Autres (26 à 54 ans)	Nb de journées formation	2 568	409	2 977	4 399	1 123	5 522	3 819	983	4 802
	Effectif CDI au 31/12	1 548	660	2 208	1 491	626	2 117	1 407	587	1 994
	Moy formation/ salarié	1,7	0,6	1,3	3,0	1,8	2,6	2,7	1,7	2,4

Alternance (contrats signés dans l'année)

▶ Apprentis :

2013			2014			2015		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
19	3	22	24	9	33	17	5	22

▶ Contrats de professionnalisation

2013			2014			2015		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
36	22	58	60	45	105	41	37	78

Handicap

		2013			2014			2015		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Jeunes	Effectif handicapés	1	2	3	1	1	2	1	2	3
	Poids des jeunes sur total effectif handicap	1%	7%	3%	1%	3%	2%	1%	6%	3%
	Poids des jeunes sur total effectif CDI	11%	17%	25%	14%	18%	15%	15%	20%	17%
	Total Handicapés	78	28	106	89	33	122	85	32	117
Seniors	Effectif handicapés	11	5	16	17	9	26	11	8	19
	Poids des seniors sur total effectif handicap	14%	18%	15%	19%	27%	21%	13%	25%	16%
	Poids des seniors sur total effectif CDI	4%	6%	5%	5%	7%	6%	5%	7%	6%

Maladie

Nbre de jours œuvrés de maladie des CDI

Pour rappel

	2012			2013			2014			2015		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
moins de 26 ans	1 307	1 575	2 882	917	1015	1932	733	692	1 424	1 002	687	1 688
de 26 à 29 ans	1 388	2 257	3 645	1454	1670	3125	1 506	1 553	3 059	1 499	1 140	2 640
de 30 à 41 ans	6 116	3 902	10 018	4422	4239	8661	3 917	5 084	9 002	6 176	3 994	10 170
de 42 à 49 ans	1 789	710	2 496	3046	1666	4712	1 378	4 396	5 774	3 785	2 052	5 837
de 50 à 54 ans	1 213	701	1 914	1784	1044	2828	737	1 145	1 882	1 941	862	2 803
de 55 à 59 ans	317	1 187	1 504	1263	327	1590	1 135	1 068	2 204	1 653	1 041	2 694
60 ans et plus	26	104	130	239	109	348	56	477	532	441	589	1 030
Total	12 1253	10 436	22 589	13126	10070	23196	9 463	14 415	23 878	16 497	10 365	26 862

Accident du travail

		2013			2014			2015		
		Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Jeunes	Effectif en accident avec arrêt	13	5	18	9	3	12	16	0	16
	Poids des jeunes sur total effectif ayant eu un accident	9%	21%	11%	6%	10%	7%	9%	0%	8%
Poids des jeunes sur total effectif CDI		11%	17%	25%	14%	18%	15%	15%	20%	17%
Total effectif en accident avec arrêt		140	24	164	143	29	172	169	25	194
Seniors	Effectif en accident avec arrêt	5	1	6	7	5	12	11	1	12
	Poids des seniors sur total effectif ayant eu un accident	4%	4%	4%	5%	17%	7%	7%	4%	6%
	Poids des seniors sur total effectif CDI	4%	6%	5%	5%	7%	6%	5%	7%	6%

Turn over

		2013			2014			2015		
		Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Jeunes	Effectif jeunes ayant démissionné ou rupture amiable	101	75	176	88	90	178	120	75	195
	Poids des jeunes sur total effectif ayant eu démissionné ou rupture	57%	59%	58%	46%	57%	51%	49%	48%	49%
Poids des jeunes sur total effectif CDI		11%	17%	25%	14%	18%	15%	15%	20%	17%
Total effectif démissionnaire ou rupture amiable		176	127	303	193	157	350	243	156	399
Seniors	Effectif senior ayant démissionné ou rupture amiable	1	4	5	5	0	5	4	2	6
	Poids des seniors sur total effectif ayant démissionné ou rupture	1%	3%	2%	3%	0%	1%	2%	1%	2%
Poids des seniors sur total effectif CDI		4%	6%	5%	5%	7%	6%	5%	7%	6%

4 / PREVISIONS DE DEPART EN RETRAITE

PREVISIONS DE DEPART EN RETRAITE (30/11/2016)

En 2016 :

25 salariés auront 58 ans (1958)

17 salariés auront 59 ans (1957)

18 salariés auront 60 ans (1956)

7 salariés auront 61 ans (1955)

2 salariés auront 62 ans (1954)

2 salariés auront 63 ans (1953)

2 salariés auront 64 ans (1952)

En fonction de l'âge auquel ils ont débuté leur activité, ils peuvent prétendre à un départ en retraite à compter de l'âge de 60 ans (carrière longue) jusqu'à 67 ans.

5 / PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

Sur l'année 2016, nous envisageons de recruter :

350 CDI

1200 CDD

**6 / COMPETENCES DONT LA
PRESERVATION EST CONSIDEREE
COMME ESSENTIELLE**

COMPÉTENCES CLES

Les métiers de Technicien et Vendeur sont considérés comme des compétences clés nécessitant un savoir-faire, dont la transmission est essentielle.

7 / METIERS DANS LESQUELS LA
PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES
EST DESEQUILIBREE

METIERS

- Les métiers de la livraison et de la technique sont des métiers dans lesquels le nombre de femmes est respectivement inexistant ou extrêmement faible.
- Les filières techniques au niveau de la formation initiale comportent à l'origine un nombre de population féminine très limité,
- Les métiers de la livraison comportant des contraintes physiques importantes, freinent le recrutement de la population féminine.
- Les métiers de l'encadrement :
 - Au niveau des services : ces fonctions sont pourvues par promotion interne (or, cf. ci-dessus);
 - Au niveau des magasins : difficultés d'équilibre vie privée / vie professionnelle.

8 / CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES/PENIBILITES

L'article D. 4121-5 du code du travail issu du décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 pris en application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites précise que les facteurs de pénibilité résultent :

- soit de contraintes physiques marquées ;
- soit de l'environnement physique agressif ;
- soit de certains rythmes de travail.

1° Les contraintes physiques marquées

S'agissant des contraintes physiques marquées, sont plus particulièrement recherchées celles qui sont liées aux :

- manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;
- postures pénibles, c'est-à-dire positions forcées des articulations ;
- et aux vibrations mécaniques, c'est-à-dire aux vibrations transmises aux mains et aux bras (entraînant des risques de type troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires) et transmises à l'ensemble du corps (entraînant des risques de lombalgies et de microtraumatismes de la colonne vertébrale).

2° L'environnement physique agressif

L'environnement physique agressif se décline, lui, en :

- agents chimiques dangereux et cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), y compris poussières et fumées, susceptibles de présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- activités exercées en milieu hyperbare (pression relative supérieure à 100 hectopascals avec ou sans immersion) ;
- températures extrêmes et bruit.

3° Les rythmes de travail particuliers

La prévention des risques liés aux rythmes de travail particuliers concerne les facteurs de pénibilité suivants :

- le travail de nuit tel que défini dans le code du travail (C. trav., art. L. 3122-29 à L. 3122-31),
- le travail en équipes successives alternantes (par exemple les 3 × 8),
- et le travail répétitif (caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

Suite à la restitution de l'étude du cabinet LEYTON (mai 2015) aucun salarié n'est concerné par la « pénibilité au travail » :

	Salariés concernés en %		
	Total	+ de 50 ans	+ de 55 ans
Contraintes physiques marquées			
Manutention manuelle des charges	0	0	0
Postures pénibles	0	0	0
Vibrations mécaniques	0	0	0
Environnement physique agressif			
Agents chimiques dangereux et cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)	0	0	0
Activités exercées en milieu hyperbare	0	0	0
Températures extrêmes et bruits	0	0	0
Rythmes de travail particuliers			
Travail de nuit	0	0	0
Travail en équipes successives alternantes (par ex. 3X8)	0	0	0
Travail répétitif	0	0	0