

ACCORD PORTANT SUR LES CONTRATS DE GENERATION AU SEIN DE L'UES DARTY 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.....	7
1 - Les objectifs chiffrés en recrutements de jeunes en Contrat à Durée Indéterminée ;.....	7
2 - Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise ;	7
a) Les modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise	7
b) Principes de formation des collaborateurs.....	8
c) La formation et l'adaptation	9
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.....	12
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	13
III – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES	15
1 - Les objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;.....	15
a) Objectifs chiffrés d'embauche de salariés âgés :	15
b) Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	16

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	16
3 - Les actions pertinentes dans les domaines suivants :	18
a) Développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la Formation ...	18
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	22
1) Tutorat : Accorder une priorité d'accès aux salariés âgés aux formations à la fonction tutorale, s'ils justifient des pré-requis nécessaires	22
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	23
3) Transmission des savoir-faire et compétences : continuité du développement des bases de connaissance.	24
V- EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.....	24
VI- CALENDRIER ET MODALITES DE SUIVI	24
VII – DUREE – DATE D'APPLICATION - REVISION.....	25
VIII – DEPOT ET PUBLICITE	26
1) Dépôt.....	26
2) Publicité, notamment à destination du personnel	26

Entre

L'Unité Economique et Sociale Darty Ouest constituée de :

La société DARTY 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 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,

La FEC-FO,

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 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 ;
- 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.

Le présent accord, conclu conformément à la loi précitée, vise 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.

CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux dispositions légales, le présent accord collectif s'applique aux salariés des deux sociétés composant l'UES Darty Ouest, SNC Darty Ouest et SNC A2I Darty 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 Générale et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont réunies les 28 mai, 26 juin et 17 juillet 2013 dans le cadre de la négociation d'un accord sur le contrat de génération.

Lors de la réunion du 28 mai 2013, 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 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.

Lors de la réunion du 26 juin 2013, la Direction Générale a présenté ses premières propositions en lien avec les échanges qu'elle avait eus avec des organisations syndicales.

Lors de la réunion du 17 juillet 2013, la Direction Générale prenant en compte certaines propositions syndicales a présenté la rédaction d'un projet d'accord.

La Direction Générale a ensuite proposé aux organisations syndicales de signer cet accord sur le contrat de génération.

Suite à la réception d'une demande de complément d'information sur les mesures de publicité de l'accord émanant de l'autorité administrative, les signataires se sont de nouveau réunis les 21 et 22 août 2013 afin de compléter l'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 25% des recrutements en contrat à durée indéterminée.

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 en même temps que les bilans sociaux.

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 :

Formation Cycle Managérial

Académie Cuisine

L'Université Managers des Ventes

4. Fidéliser nos collaborateurs :

Renforcer les possibilités de mobilité et d'évolution par le process d'entretien annuel, l'Université Managers Vente, 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 avoir une classification minimum de niveau III et 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 les centres de formation accueillant les jeunes salariés.

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.

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 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).

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 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 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 Ouest versera également une indemnité forfaitaire de frais d'installation de 1200 € minimum majorée de 100 € par enfant à charge dans la limite de 1500 €.

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

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.

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 4% 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 50 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.

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.

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.

L'objectif chiffré est d'atteindre l'issue du présent accord un taux d'emploi mesuré des plus de 50 ans de 8%.

Un indicateur mesurera le nombre de recrutements par tranche d'âge et type de contrats au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2015 de manière cumulée sur les trois années.

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

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 2015. Un indicateur mesurera les effectifs concernés au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2015, et un point annuel d'avancement sera mesuré au 31 décembre de chaque année.

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.

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.

b) Afin de favoriser la sécurité des collaborateurs pour limiter les accidents du travail et les facteurs de pénibilité, ***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.***

Un indicateur mesurera chaque année le montant des dépenses de formation par rapport au montant total des dépenses, données présentes dans le cadre du bilan social.

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

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 45 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 35 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 45 ans et plus ayant bénéficié d'actions de formation d'une durée annuelle au moins égale à 35 heures (sous réserve d'éventuelles modifications législatives).

Un indicateur mesurera le nombre de périodes de professionnalisation suivies par les collaborateurs de 45 ans et plus.

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 d'un D.I.F. pour suivre une formation en accord ou sur demande du salarié, avec bonification par l'entreprise de 50 % du nombre d'heures de D.I.F. sur le compteur cumulé d'heures de D.I.F. du collaborateur (*exemple : salarié ayant 80 heures acquises au titre du D.I.F., pourra mobiliser 120 heures*).

L'objectif est de bonifier le compteur individuel cumulé d'heures de D.I.F. à hauteur de 50% du nombre d'heures de DIF, pour 100% des demandes de bilans de compétences exprimées par les seniors de 50 ans et plus (sous réserve d'éventuelles modifications législatives).

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

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 DIF en complément des heures restant à la charge du salarié.

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

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 du DIF, 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 D.I.F.

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 du DIF, 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 des bilans de formations des années 2013 à 2015 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 de D.I.F. 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 D.I.F. si la formation nécessite deux journées.

L'objectif est la prise en charge dans 100% des demandes de DIF dans le cadre des Formation/préparation à la retraite (sous réserve d'éventuelles modifications législatives)

Un indicateur des bilans de formations des années 2013 à 2015 mesurera le nombre de jours de D.I.F. mobilisés par les seniors, ainsi que le nombre de jours 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 au moins égal à 4/5^{ème} de temps (28H hebdomadaire sur 4 jours avec possibilité d'un 5^{ème} jour travaillé les semaines d'ouverture dominicale sous réserve de l'accord exprès du salarié) 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 4/5^{ème} des salariés EOT et agent de maîtrise de plus de 55 ans.

Un indicateur des bilans sociaux des années 2013 à 2015 mesurera le nombre de passage à temps partiel des seniors, ainsi que le montant des sur-cotisations patronales prises en charge par l'entreprise.

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 + 0,10 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 $2 * 0,1$, soit un coefficient à appliquer de + 0,2 portant son indemnité à $3,2 * \text{ salaire brut mensuel moyen}$.

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 des bilans sociaux des années 2013 à 2015 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 tuteur, 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 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.

<p><i>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 mesurera le nombre de collaborateurs de 55 ans et plus exerçant les fonctions de tuteurs.</i></p>
--

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 recruté.

L'objectif chiffré est d'atteindre un pourcentage de tuteurs âgés de plus de 45 ans supérieur à 10%.

Un indicateur des bilans de formations des années 2013 à 2015 mentionnera l'âge des tuteurs.

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 :

- 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 d'ici 3 ans. Un indicateur 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. 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 de l'UES Darty Ouest.

Les différents indicateurs permettant le suivi des objectifs chiffrés seront présentés lors des réunions annuelles de présentation des bilans sociaux et de la formation professionnelle des années 2013 à 2015. La première réunion de suivi aura lieu au 1^{er} semestre 2014.

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 septembre 2016, date de fin d’application du présent accord.

Avant son application, cet accord a été soumis à la consultation du Comité d’entreprise du 18 juin 2013 puis suite à l’intégration d’un nouvel établissement au sein de Darty Ouest aux deux comités d’établissement.

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 2013

Pour l'UES DARTY OUEST
Monsieur Pierre DAVID

Pour les organisations syndicales

La CFDT, représentée par Madame Françoise LAGEYRE, Déléguée syndicale centrale ;

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

La CFTC, représentée par Monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE

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

La FEC-FO, représentée par Monsieur Jean-Luc DARDANNE, Délégué syndical central ;

Le S.L., représenté par Monsieur Marc DIOLOGEANT