

ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (G.E.P.P.) AU SEIN DU GROUPE FNAC DARTY

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société **FNAC DARTY SA**, dont le siège social est situé au 9, rue des Bateaux Lavois, ZAC Port d'Ivry, 94200 Ivry-sur-Seine, et enregistrée au R.C.S. de Créteil sous le numéro 055 800 296, représentée par **Madame Tiffany FOUCAULT**, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe, et les sociétés françaises dont la société FNAC DARTY SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital qui figurent, au jour de la conclusion du présent accord, sur la liste visée à l'Annexe 1 « Périmètre »,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

- **CFTC**, représentée par Messieurs Bruno MARC (Fnac) et Philippe SENIA (Darty), dûment mandatés ;
- **CFDT**, représentée par _____, dûment mandaté ;
- **CFE-CGC**, représentée par Madame Laurence GNONLONFOUN (Fnac) et Monsieur Jean-Yves PICOT (Darty), dûment mandatés ;
- **CGT**, représentée par _____, dûment mandaté ;

Les Organisations Syndicales non représentatives suivantes :

- **CAT**, représentée par Monsieur Abdelfattah MESSOUSSI (Darty), dûment mandaté ;
- **FO**, représentée par _____, dûment mandaté ;
- **SL**, représentée par *Monsieur Delageant*, dûment mandaté ;
- **SUD**, représentée par _____, dûment mandaté ;
- **UNSA**, représentée par _____, dûment mandaté ;

D'AUTRE PART,

CI-APRES DENOMMEES « LES PARTIES ».

MO

BS.

Ab

Bm TF

Page 1 sur 49

NR

MA

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PREAMBULE	5
CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES	6
SECTION 1-1- CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
Article 1-1-1- Périmètre de l'accord - Sociétés et salariés concernés.....	6
Article 1-1-2- Evolution des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord telles que visées à l'Annexe 1 .	6
SECTION 1-2- OBJET DE L'ACCORD	6
Article 1-2-1- Les domaines visés	6
Article 1-2-2- Objet de l'accord.....	7
CHAPITRE 2 – LA G.P.E.C. POUR ANTICIPER LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DU GROUPE ET DE SES DIFFERENTES ENTITES	8
Section 2-1- La méthode : un diagnostic des emplois et des compétences	8
Article 2-1-1 – Les typologies d'emploi.....	8
Article 2-1-2 – La cartographie des emplois	9
Article 2-1-3 - La mise en place d'un référentiel des compétences	10
Article 2-1-4 – La mise en place d'aires de mobilité	11
Article 2-1-5 – Périmètre, échéance et modalités de mise en place d'un référentiel des compétences et d'aires de mobilité	11
Article 2-1-6 – Le principe des passerelles métiers en plusieurs étapes	12
Article 2-1-7 – Des mesures spécifiques en faveur des salariés occupant un emploi sensible ou désireux d'occuper un emploi en développement	13
SECTION 2-2- UNE GOUVERNANCE PERMETTANT D'ACCOMPAGNER AU MIEUX LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	15
Article 2-2-1 - Le Comité de mobilité et d'évolution des emplois	15
Article 2-2-2 - La Commission paritaire de suivi de l'application de l'accord	16
Article 2-2-3- L'information des Instances Représentatives du Personnel.....	17
Section 2-3- La mise en place d'un plan de communication adapté	18
Article 2-3-1- Pour renforcer la connaissance des évolutions professionnelles	18
Article 2-3-2- Permettre aux salariés de faire le point sur leur carrière et faire connaître leurs souhaits d'évolution	19
CHAPITRE 3 – PREPARER LES SALARIES AUX EVOLUTIONS DES METIERS EN ASSURANT LE DEVELOPPEMENT DE LEURS COMPETENCES PAR DES FORMATIONS ADAPTEES	20
SECTION 3-1- LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA FORMATION	20
SECTION 3-2- L'OFFRE DE FORMATION ET LES DIFFERENTS DISPOSITIFS EXISTANTS	21
Article 3-2-1- L'offre de formation	21

Article 3-2-2- Les différents dispositifs de formation mobilisables	22
SECTION 3-3- Mesures de communication sur les différents dispositifs de formation.....	26
CHAPITRE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE	27
SECTION 4-1- L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE	27
Article 4-1-1- Définition de la mobilité professionnelle	27
Article 4-1-2- En amont de la mobilité	27
Article 4-1-3 – L'intégration et l'accompagnement dans la mobilité interne professionnelle.....	29
SECTION 4-2- L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE	30
Article 4-2-1- Les conditions d'éligibilité	30
Article 4-2-2- La recherche de logement.....	30
Article 4-2-3- L'accompagnement au déménagement.....	31
Article 4-2-4- L'accompagnement connexe à la mobilité	31
CHAPITRE 5 – PREPARER ET ACCOMPAGNER LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE ET LA FIN DE CARRIERE	33
SECTION 5-1- ANTICIPER LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE	33
Article 5-1-1- Être informé et accompagné dans sa réflexion professionnelle en seconde partie de carrière	33
Article 5-1-2- Apprendre et transmettre au cours de la seconde partie de carrière	34
Article 5-1-3- Le cumul emploi-retraite.....	35
Article 5-1-4- La retraite progressive	35
SECTION 5-2- LE RENFORCEMENT DE LA PREVENTION MEDICALE DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE	35
Article 5-2-1- Le renforcement de la prévention médicale	35
Article 5-2-2- La prévention des risques : la systématisation des formations gestes et postures.....	36
SECTION 5-3- ACCOMPAGNER PLUS PARTICULIEREMENT LES SALARIES OCCUPANT UN EMPLOI IDENTIFIE AU SEIN DU GROUPE COMME ETANT A FORT IMPACT PHYSIQUE	36
Article 5-3-1- L'aménagement du temps de travail pour mécénat de compétences	37
Article 5-3-2- Aide à la reconversion professionnelle interne	38
Article 5-3-3- Prise en charge du reste à charge des frais pédagogiques d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP)	38
SECTION 5-4- ACCOMPAGNER LA TRANSITION VERS LA RETRAITE.....	39
Article 5-4-1- Par l'information et la sensibilisation des salariés	39
Article 5-4-2- Par la préparation et l'accompagnement de professionnels.....	40
CHAPITRE 6 – L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS	41
CHAPITRE 7 – LES MODALITES DE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES	41
SECTION 6-1- LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	41
SECTION 6-2- LES MODALITES DE RECOURS AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET A L'INTERIM.....	42
Article 6-2-1- Les modalités de recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD)	42
Article 6-2-2- Les modalités de recours à l'intérim.....	42

MD

DS

for

TF

HA

LB

af

Article 6-2-3- Les modalités de recours aux stages et à l'alternance.....	43
CHAPITRE 8 – CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SONT INFORMÉES DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE AYANT UN EFFET SUR LEURS MÉTIERS, L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES.....	44
CHAPITRE 9 – LES DISPOSITIONS FINALES	45
SECTION 1 : DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'ACCORD	45
SECTION 2 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD	45
SECTION 3 : ADHESION A L'ACCORD	45
SECTION 4 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	46
ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	48
ANNEXE 2 : CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS : LA METHODOLOGIE EN 4 ETAPES	49

MD

BSM

MB

BS - TF

Page 4 sur 49

HJ

JP

PREAMBULE

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) au sein du Groupe Fnac Darty, a pour ambition d'accompagner les salariés dans le développement de leurs compétences et de leur employabilité, en leur faisant notamment bénéficier d'une diversification et d'une sécurisation de leur parcours professionnel, ainsi que de nouvelles opportunités professionnelles. Le développement professionnel et l'accompagnement des parcours des salariés au sein du Groupe doit, en ce sens, constituer un axe fondamental de la politique R.H. de Fnac Darty.

Fnac Darty souhaite que cette démarche GEPP puisse ainsi donner à chaque salarié de la visibilité sur l'évolution des emplois au sein du Groupe et la possibilité de choisir une orientation professionnelle et un parcours en cohérence avec les besoins futurs du Groupe, tout en intégrant ses choix personnels.

En effet, en tant que démarche prospective quantitative et qualitative de gestion des ressources humaines, elle est également un facteur clé de l'adaptation du Groupe aux évolutions de son environnement économique, technologique et réglementaire et un outil indispensable dans le cadre de la déclinaison de sa stratégie.

Pour rappel, au début de l'année 2021, le Groupe a annoncé la mise en œuvre d'un nouveau plan stratégique ambitieux, dit « Everyday », visant à répondre aux défis majeurs auxquels est et sera confronté le Groupe.

Dans ce contexte, les Parties ont jugé qu'il était nécessaire d'adapter, d'harmoniser et de renforcer les outils déjà existants au sein des différentes entités du Groupe en matière de GEPP, afin d'aboutir à un accord unique, tenant compte des nouveaux enjeux affectant le Groupe et ses salariés.

Elles conviennent ainsi qu'il est de l'intérêt commun des salariés et du Groupe de pouvoir engager le plus en amont possible des actions qui permettront d'anticiper et d'accompagner les évolutions d'emploi à venir au regard de la stratégie du Groupe et des transformations externes du marché.

C'est dans cet objectif d'anticipation qu'a été présenté lors des premières réunions de négociation, le résultat d'une étude de « Strategic Workforce Planning » visant à établir un état des lieux des effectifs des emplois non encadrants de l'Exploitation et des Opérations au sein du Groupe et d'en faire la projection à 2025 en prenant en compte les évolutions du marché, ainsi que les objectifs du plan stratégique Everyday.

Cette cartographie, qui n'est pas exhaustive et qui n'est pas en elle-même l'objet de la négociation relative à la GEPP, a permis aux parties d'avoir une vision prospective des transformations à venir au sein du Groupe sur certains métiers et de s'y appuyer pour construire le présent accord.

Les parties réaffirment par ailleurs leur volonté et leur engagement de tout mettre en œuvre pour maintenir dans l'emploi les salariés au sein du Groupe et ce, par l'adaptation des compétences et l'accompagnement spécifique de la mobilité professionnelle et géographique au sein du Groupe.

Les dispositions ci-après ont été négociées au cours de 12 réunions de négociation qui se sont tenues du 16 avril 2021 au 05 janvier 2022 avec les Organisations Syndicales de salariés Représentatives. Compte-tenu des enjeux liés à la GEPP, la Direction a convenu, à titre exceptionnel, de convier à cette négociation, en plus de ces Organisations Syndicales Représentatives, les Organisations Syndicales non représentatives.

Au terme de leurs échanges, les Parties ont convenu du présent accord collectif.

MD
PS
Bm
TF
Page 5 sur 49

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

SECTION 1-1- CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1-1-1- Périmètre de l'accord - Sociétés et salariés concernés

Le présent accord concerne la société Fnac Darty SA, ainsi que l'ensemble de ses filiales françaises détenues directement ou indirectement à plus de 50 % par cette dernière, à la date de signature du présent accord et tel que figurant en Annexe 1.

Il s'applique en France à l'ensemble des sociétés visées en Annexe 1 et aux salariés employés au sein des sociétés visées dans la même Annexe, qu'il s'agisse d'Employés, d'Agents de Maîtrise ou de Cadres.

En effet, bien que non intégré à l'étude initiale du Strategic Workforce Planning portant sur le périmètre Exploitation et Opération au sein du Groupe, il est rappelé que l'encadrement est bien intégré au périmètre du présent accord. Il pourra ainsi bénéficier des dispositions applicables en fonction des typologies d'emplois concernées. Le positionnement des métiers de l'encadrement dans ces différentes typologies d'emplois, sera assuré au sein des différentes entités juridiques du Groupe, en application des dispositions de l'article 2-1-2 du présent accord.

Article 1-1-2- Evolution des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord telles que visées à l'Annexe 1

Toute société française dont le capital viendrait à être détenu directement ou indirectement à plus de 50% par la société Fnac Darty SA, pourra être admise dans le périmètre du présent accord après concertation avec les Organisations Syndicales de ladite Société.

Les Organisations Syndicales signataires du présent accord seront par ailleurs informées, par tous moyens et en amont, des Sociétés entrant dans le périmètre du présent accord.

Si une société venait à sortir du périmètre de l'accord tel que défini ci-dessus, il serait fait application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail.

SECTION 1-2- OBJET DE L'ACCORD

Article 1-2-1- Les domaines visés

En application des dispositions de la loi du 17 août 2015, le présent accord a vocation à traiter des thématiques suivantes avec les partenaires sociaux :

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) par la mise en place de mesures d'accompagnements adaptées permettant à la fois :
 - D'assurer l'adéquation permanente entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences,
 - De répondre aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés,
- La formation professionnelle et notamment la valorisation des dispositifs existants,
- Les conditions de la mobilité professionnelle et géographique des salariés,
- Les perspectives de recours aux différents contrats de travail,
 - À savoir les contrats à durée indéterminée ou déterminée, les contrats d'insertion ou en alternance, le temps partiel, les stages, et le recours aux contrats d'intérim,

MD DS LG TF Page 6 sur 49

- Les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée à temps complet,
- Les modalités d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Il est néanmoins convenu entre les parties que la thématique portant sur le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales, étant traitée par ailleurs dans le cadre d'accords spécifiques, cette dernière n'est pas reprise dans le cadre de cette négociation.

A l'inverse, les parties au présent accord, ont souhaité que soit abordée la thématique sur l'emploi et l'accompagnement des salariés en seconde partie de carrière.

Article 1-2-2- Objet de l'accord

Les parties signataires ont convenu que les dispositions du présent accord constitueront un socle commun pour l'ensemble des sociétés du Groupe visées à l'Annexe 1 du présent accord.

Il est par ailleurs indiqué que le présent accord se substitue aux accords préexistants dès lors que ses dispositions sur un même objet sont plus favorables pour les salariés, ou si cela est clairement indiqué dans le présent accord.

Il est également rappelé la possibilité, pour les parties prenantes de négocier des accords ou dispositions conventionnelles venant compléter les dispositions du présent accord.

En tout état de cause, en l'absence de négociation complémentaire menée au sein des différentes entités juridiques du Groupe visées dans le champ de l'application du présent accord, celles-ci seront réputées avoir satisfait à leur obligation de négocier en matière de GEPP, telle que définie par les dispositions légales.

Le présent accord a pour objet de :

- Formaliser au niveau du Groupe la méthodologie de mise en œuvre de la cartographie des emplois qui sera effectué au niveau des entités, sur la base des évolutions internes et externes observées,
- Définir les mesures collectives d'accompagnement des salariés dans le cadre de ces évolutions,
- Donner de la visibilité sur les dispositifs existants et la politique GPEC Groupe nécessaire au développement et à la pérennité de notre Groupe au cours des prochaines années.

Il s'agit ainsi de définir au niveau du Groupe, les politiques en matière notamment de formation, de mobilité professionnelle et/ou géographique, de reconversion et de recrutement afin d'ajuster en permanence les besoins et les ressources en effectifs et en compétences, tout en permettant aux salariés d'être maintenus dans un emploi au sein du Groupe.

110

DS

62

TF

16

MA

11

CHAPITRE 2 – LA G.P.E.C. POUR ANTICIPER LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DU GROUPE ET DE SES DIFFERENTES ENTITES

L'anticipation des évolutions prévisibles liées aux orientations stratégiques du Groupe et aux évolutions externes, et leurs conséquences sur les emplois et les compétences associées, est primordiale pour envisager les adaptations nécessaires et accompagner au mieux les salariés concernés.

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet :

- D'une part, de définir une méthodologie basée sur l'analyse des ressources actuelles et des évolutions prévisibles des besoins en termes d'emploi et de compétences permettant au niveau du Groupe, et de chacune des entités juridiques, d'identifier les emplois en développement, en équilibre, en transformation, et les emplois dits sensibles,
- D'autre part, de définir les principales actions à mettre en place afin de répondre à ces évolutions.

SECTION 2-1- LA METHODE : UN DIAGNOSTIC DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Le Groupe entend engager une démarche d'anticipation des évolutions des métiers et des compétences. Cette démarche a vocation à :

- Identifier la nature de l'impact des évolutions technologiques, des évolutions du marché et des modes de consommation notamment, sur les emplois et les compétences,
- Identifier les moyens à mettre en œuvre pour accompagner les changements et assurer le développement et/ou au maintien de l'employabilité des salariés.

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences consiste à élaborer un diagnostic des emplois/activités du Groupe et à les répertorier selon plusieurs catégories.

Article 2-1-1 – Les typologies d'emploi

Quatre typologies d'emplois/activités ont été identifiées : les emplois/activités en développement, les emplois/activités en équilibre, les emplois/activités en transformation et les emplois/activités sensibles.

Les métiers ou activités en développement	Métiers qui génèrent de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche alors que l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe les rend nécessaires à son développement à plus ou moins long terme.
Les métiers ou activités en équilibre	Métiers dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.
Les métiers ou activités en transformation	Métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions organisationnelles ou technologiques vont entraîner une transformation de l'activité (ex: nouveaux outils, ...) nécessitant une adaptation des compétences.
Les métiers ou activités sensibles	Métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante de leur périmètre et/ou une diminution des effectifs.

Le positionnement des différents emplois du Groupe au sein des typologies identifiées doit pouvoir évoluer dans le temps de manière à intégrer les évolutions de ces emplois au sein du Groupe, tels que l'apparition de nouveaux emplois, ou des impacts significatifs sur des emplois déjà existants.

En fonction des entités juridiques et de leur spécificité, un même emploi pourra être classé dans une typologie différente.

Article 2-1-2 – La cartographie des emplois

Etablissement de la cartographie des emplois

Cette répartition des emplois/activités en différentes typologies permet l'élaboration d'une cartographie des emplois au niveau de chaque entité du Groupe.

Cette cartographie vise à établir une politique de ressources humaines correspondant aux besoins d'évolution de ces emplois. A chaque diagnostic-emploi, correspond en effet une politique de gestion des emplois et des compétences adaptée.

Au-delà d'éventuelles politiques communes à plusieurs entités, ce diagnostic sera établi au sein de chacune des entités du Groupe et constituera ainsi le cadre de référence permettant de définir les priorités de l'entreprise en matière de gestion de l'emploi et des compétences et élaborer un plan d'actions adapté au regard des mesures négociées dans le présent accord.

Ainsi, dans les 6 mois suivants la signature du présent accord, les Directions de chaque entité partie à l'accord établiront la cartographie des emplois/activités de leur périmètre en fonction des 4 typologies d'emplois/activités définies ci-dessus (métiers/activités en développement, métiers/activités en équilibre, métiers/activités en transformation et métiers/activités sensibles).

Pour ce faire, la Direction et les équipes des Ressources Humaines s'appuieront sur la méthodologie présentée en annexe du présent accord.

Ce diagnostic permettra ainsi de préparer les salariés concernés aux évolutions de leurs emplois et de les inscrire, le cas échéant, dans une démarche de parcours professionnel. La Direction portera en tout état de cause, une attention particulière à l'identification des emplois sensibles et aux mesures d'accompagnement à mettre en place, afin de favoriser la mobilité interne ou la reconversion professionnelle des salariés concernés.

Modalités de diffusion de cette cartographie

Le Comité mobilité et évolution des emplois sera informé du diagnostic des emplois réalisé au sein de chacune des entités juridiques, auquel il peut contribuer dans le cadre de ses prérogatives.

Ces cartographies seront également présentées à la Commission de suivi de l'accord, lors de sa réunion annuelle. Sans attendre cette réunion, elles seront par ailleurs envoyées aux membres de cette Commission concomitamment aux informations transmises aux membres des CSE dans les cas prévus ci-après.

Le premier diagnostic de l'emploi sera par ailleurs présenté, pour information/consultation, au sein des CSE/CSEC de chacune des entités juridiques du Groupe, dans la mesure du possible, à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, constituant ainsi les fondements de la politique de GPEC de l'entreprise. Les éventuelles réactualisations de ces cartographies feront également l'objet d'une information/consultation auprès des CSE/CSEC concernés, dans la mesure du possible, à l'occasion de l'information/consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le calendrier ne permettrait pas une consultation dans ce cadre, les CSE/CSEC concernés seront alors informés et consultés à l'occasion d'autres réunions ordinaires ou extraordinaires.

Les managers seront par ailleurs sensibilisés sur le classement de leur métier, et plus particulièrement les managers des métiers sensibles, afin, qu'en lien avec les équipes RH, ils soient en mesure d'échanger avec leur équipe sur la signification de ce classement et les mesures d'accompagnement à leur disposition.

Article 2-1-3 - La mise en place d'un référentiel des compétences

La notion de compétences s'entend comme la capacité d'un salarié à mobiliser, dans un environnement professionnel, une combinaison – transversale ou spécifique – de connaissances, afin de réaliser les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées.

Un référentiel des compétences, établi au niveau du Groupe, permettra le recensement et la définition de l'ensemble des compétences identifiées en lien avec l'exercice d'un emploi. Le référentiel de compétences, n'ayant pas le même objet, n'a pas vocation à se substituer aux dispositifs de classifications en vigueur au sein des branches professionnelles et des différentes entités juridiques du Groupe. Pour chacun des emplois visés, sont associées plusieurs compétences métiers et/ou transverses nécessaires à la tenue de l'emploi telles que les connaissances théoriques acquises, les connaissances techniques (ou savoir-faire) et les compétences comportementales (ou savoir être).

Ce référentiel de compétences sera réalisé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines à l'occasion d'ateliers pluridisciplinaires (pouvant se tenir en distanciel) regroupant des interlocuteurs RH et des opérationnels métiers (managers ou non). Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines sera garante d'une représentation équilibrée des différentes filières métiers afin de prendre en compte les spécificités associées.

Les Organisations Syndicales Représentatives et signataires du présent accord pourront, si elles le souhaitent, participer à des ateliers avec la présence d'un représentant par Organisation Syndicale signataire.

Pour chacune des compétences identifiées, ce référentiel définira également quatre niveaux génériques, permettant d'appréhender le degré de maîtrise attendu pour l'exercice de l'emploi cible. A chaque compétence, correspondra donc un niveau d'exercice. L'ensemble de ces niveaux d'exercice constituera le profil type de compétences requises de l'emploi.

Une fois les compétences et leur niveau de maîtrise requis identifiés par emploi, ce document permettra :

- De contribuer au diagnostic d'un éventuel écart entre les compétences nécessaires sur le poste visé et les compétences nécessaires sur le poste occupé par le salarié, afin d'établir des plans d'accompagnement adaptés.
Il est en tout état de cause rappelé que ce référentiel de compétences a vocation à servir la mobilité des salariés au sein du Groupe et à construire plus précisément les passerelles entre les différents métiers existants; il ne peut donc constituer un outil d'évaluation de la performance.
- D'identifier les perspectives d'évolution vers un nouvel emploi ou au sein du même emploi et mieux anticiper les mobilités,
- D'accompagner ainsi les parcours professionnels, en fonction des compétences acquises, à développer ou à acquérir et d'anticiper les besoins de formation.

ND
DS
L6
BN
TF
MH
JP
Page 10 sur 49

Article 2-1-6 – Le principe des passerelles métiers en plusieurs étapes

Il est convenu que les salariés désireux d'évoluer vers un nouvel emploi, et ce quel que soit le positionnement de l'emploi occupé dans une des typologies mentionnées ci-avant, bénéficieront d'un accompagnement adapté en plusieurs étapes, dont les modalités sont précisées aux articles 4-1-2 et 4-1-3 :

- **L'identification des besoins d'accompagnement du salarié** en fonction de l'appréciation des compétences acquises et de celles à acquérir ou à développer dans l'emploi cible.

Ainsi, en amont de l'intégration du parcours de formation, le salarié concerné bénéficiera d'un dispositif de positionnement dont la forme (quiz, entretien, bilan de compétence, mise en situation...) sera laissée à l'appréciation des Ressources Humaines, selon les besoins identifiés.

Ce dispositif permettra notamment d'identifier précisément le niveau des compétences acquises par le salarié au cours de ses différentes expériences professionnelles, ainsi que les besoins en formation nécessaires à l'occupation du poste visé.

Les résultats feront l'objet d'un entretien de restitution avec les interlocuteurs Ressources Humaines, qui sera l'occasion pour le salarié de poser toutes les questions souhaitées en lien avec son projet professionnel, et pour les Ressources Humaines, d'évaluer son appétence sur l'emploi visé.

- **L'intégration du salarié concerné dans un parcours de formation.** Le parcours de formation est défini en fonction d'une part, de l'emploi occupé et de l'emploi cible visé, et d'autre part du profil du salarié. Selon les cas, cela pourra correspondre à un parcours de formation standardisé, préexistant au sein du Groupe (par exemple Académie Cuisine ou Tech Académie) ou à un parcours adapté et individualisé ; l'objectif étant dans tous les cas de développer les compétences nécessaires mais manquantes au salarié dans l'exercice de l'emploi cible.

En effet, en fonction de son positionnement, le salarié bénéficiera d'un parcours de formation adapté permettant la maîtrise des premiers gestes de l'emploi et le développement des connaissances et des compétences adaptées.

Afin de garantir l'employabilité des salariés, le Groupe s'engage à utiliser, en fonction des besoins identifiés, les dispositifs de formations existants, parmi lesquels notamment les formations certifiantes.

Les formations identifiées, en fonction de leur contenu, pourront aussi bien être dispensées en E-learning, visio-formations, présentiel ou en format mixte.

- **La validation, à l'issue du parcours de formation réalisé, du passage dans un autre emploi,** par les Ressources Humaines et le manager de l'emploi cible.

Afin de s'assurer de la motivation du salarié et de la bonne acquisition des compétences nécessaires à l'occupation de l'emploi visé, un entretien de fin de parcours entre le salarié et les Ressources Humaines vient clôturer la démarche et valider le passage du salarié vers son nouvel emploi.

Cet entretien est l'occasion de recueillir les bonnes pratiques et les points forts relevés par le stagiaire lors de son parcours de formation. Il doit également permettre d'échanger sur l'opportunité de mettre en place un plan d'actions complémentaire en faveur du salarié, en cas de besoin.

MB

DS.

LB

IS M

TF

MA

JP.

Article 2-1-4 – La mise en place d'aires de mobilité

Une cartographie des aires de mobilité, établie au niveau du Groupe, sera mise à la disposition de tous les salariés via différents dispositifs (par exemple une plateforme R.H, communication spécifique etc.).

Les aires de mobilité permettent, par le biais des compétences clés associées à chacun des emplois :

- D'identifier les métiers proches les uns des autres requérant des compétences transférables, similaires ou proches,
- De visualiser les passerelles possibles entre plusieurs emplois et de mesurer les écarts de compétences entre celles acquises et celles à acquérir en fonction de l'emploi visé.

Elaborée sur la base d'une analyse comparative des compétences entre chaque emploi et conçue comme un outil d'aide à la mobilité et à la gestion des parcours professionnels, cette cartographie permettra :

- A chaque salarié de mieux orienter et préparer ses projets de mobilité professionnelle,
- Au manager de mieux accompagner les salariés de son équipe dans leurs projets professionnels,
- A la filière RH de mieux conseiller et accompagner les salariés en tenant compte des besoins du Groupe.

Cette mise à disposition se fera au plus tard dans les 12 mois suivants la signature du présent accord.

Il est entendu que ce dispositif est un outil au service de la mobilité du salarié, il ne peut aucunement être lié avec la classification du salarié ni présumé de classification équivalente ou pas entre les emplois.

Article 2-1-5 – Périmètre, échéance et modalités de mise en place d'un référentiel des compétences et d'aires de mobilité

Périmètre et échéance de mise en œuvre

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre, **avant la fin du 1^{er} semestre 2022**, un référentiel de compétences et une cartographie des aires de mobilité pour tous les emplois du **périmètre Exploitation et Opérations**. Cette démarche sera ensuite étendue, **d'ici la fin du 2nd semestre 2022**, aux **emplois supports où il y a le plus d'effectifs**.

Modalités de mise en œuvre

Ce référentiel des compétences, ainsi que la cartographie des aires de mobilité associées seront élaborés, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, en lien avec des managers opérationnels et des salariés détenant une expertise sur les différents emplois concernés.

Ces documents sont évolutifs et doivent être le reflet des compétences mobilisées pour chacun des emplois et des passerelles possibles entre ces différents emplois. Les nécessités de mises à jour éventuelles de ces documents seront appréciées par le Comité de mobilité et d'évolution des emplois lors de ses réunions périodiques.

Lors de la mise en œuvre de ces documents, la Direction s'engage en tout état de cause à présenter les résultats de ses travaux et analyses au Comité de Groupe, préalablement à sa diffusion auprès des salariés du Groupe.

Les membres de la Commission de suivi de l'accord se verront par ailleurs présenter ces documents préalablement à leur mise en œuvre et à leur mise à jour.

Article 2-1-7 – Des mesures spécifiques en faveur des salariés occupant un emploi sensible ou désireux d'occuper un emploi en développement

S'agissant des salariés occupant un emploi identifié comme sensible dans leur entité employeur ou désireux de s'orienter vers un emploi identifié comme en développement au sein de leur entité d'origine ou d'autres entités juridiques du Groupe, ils bénéficieront des dispositifs complémentaires suivants :

1 – La mise en place d'un « vis ma vie »

Cette mesure doit permettre au salarié de connaître et comprendre les modes de travail, les outils/process utilisés, ainsi que les compétences à mettre en œuvre, afin de maîtriser les gestes de l'emploi visé, et mieux s'y projeter. Elle permettra par ailleurs de conforter ou non l'appétence du salarié concerné sur l'emploi cible visé.

Il s'agit d'une période d'immersion courte, a minima de 2 jours voire plus en fonction de la technicité des emplois concernés, proposée au sein du magasin / service / département identifié, permettant la découverte de l'emploi visé et du fonctionnement du magasin / service / département identifié.

Ce dispositif est mis en place après la 1ère étape d'identification des besoins d'accompagnement du salarié par les Ressources Humaines. Il fera l'objet d'un débriefing avec le responsable concerné de l'emploi visé, ainsi que d'un échange avec les Ressources Humaines, afin de valider la poursuite ou non du processus d'accompagnement.

Les salariés éligibles à ce dispositif pourront réaliser jusqu'à deux "vis ma vie découverte" par an.

Les frais de déplacement seront pris en charge par le Groupe selon les modalités définies au sein de l'entité d'origine

2- Le suivi par un mentor dans le nouvel emploi

Les salariés s'orientant vers un emploi en développement pourront se voir accompagner par un « mentor » détenant l'expertise nécessaire sur l'emploi visé. Il s'agit d'un salarié expérimenté et pédagogue dont le rôle est de passer en revue les points indispensables à connaître pour faciliter la maîtrise de l'emploi et cela directement sur le terrain.

L'activité de mentor consiste en une activité professionnelle, basée sur le volontariat des salariés, et nécessitant la mise en œuvre de compétences spécifiques appréciées par la ligne managériale et le référent R.H., parmi lesquelles :

- Des compétences techniques dans le métier auquel il appartient,
- Une appétence à la pédagogie et à la transmission des savoirs,
- De bonnes capacités relationnelles, de communication et de disponibilité,
- Un savoir-faire et une exemplarité,
- De bonnes connaissances de son environnement professionnel.

Afin de faciliter le rôle du « mentor », l'Académie de formation lui mettra à disposition l'ensemble des outils (formations, supports, guides...) lui permettant d'accompagner au mieux le salarié.

Le temps passé aux fonctions de mentor sera pris en compte dans la charge de travail du salarié. La Direction veillera par ailleurs à ce que le mentor, du fait de ses missions spécifiques, ne voit pas sa rémunération variable impactée. Ainsi, son salaire sera donc maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération :

- Les salariés de statut non-cadre concernés par des éléments de rémunérations variables se verront garantir, pour la durée concernée du mentorat, la moyenne de leur variable des 12 derniers mois. Ce maintien de variable sera versé tous les mois. Une fois par an, si cela est nécessaire, une régularisation sera appliquée, au plus tard à la fin du 1er semestre d'un exercice : le montant versé correspondra à la différence entre le montant moyen versé aux salariés du même département au

MD

DS

bm

TF

lv

MA

JP

niveau de l'entreprise dont dépend le mentor, et le montant du variable total versé au mentor sur l'année N-1.

- Les salariés de statut cadre bénéficieront d'une garantie de maintien de variable selon 2 indicateurs:
 - D'une part, la moyenne individuelle du taux d'atteinte de variable sur le 3 années précédant ses missions de mentor, constituant ainsi son taux de référence,
 - D'autre part, l'évolution de la moyenne du variable sur le périmètre du département de l'entreprise auquel le salarié appartient, au regard de l'année précédente et ce durant chaque année de mentorat.Ce taux d'évolution est alors comparé à son taux de référence, et viendra pondérer, à la hausse ou à la baisse (dans la limite du plafond maximum du variable en vigueur) : ce qui constitue sa garantie de maintien de variable.

Les salariés qui le souhaiteraient pourront solliciter auprès de leur interlocuteur R.H les explications nécessaires à la compréhension des modalités de calcul de ces garanties de variable.

La charge de travail induite par les missions de mentor devra être prise en compte afin d'ajuster, le cas échéant son activité professionnelle et d'adapter, le cas échéant, les objectifs fixés.

- Lors de la prise de mission de mentorat, un entretien entre le manager et le mentor sera systématiquement réalisé afin d'évoquer ces différents points.
Cet échange pourra faire l'objet d'un entretien spécifique, à l'exception de la situation où l'Entretien Annuel d'Activité (EAA) aurait lieu dans les deux mois suivants la prise de la mission.
- Un point de revoyure sera par ailleurs systématiquement réalisé 4 mois au plus tard après ce premier entretien. Cet échange pourra faire l'objet d'un entretien spécifique, à l'exception de la situation où l'EAA aurait lieu durant cette période de 4 mois.
- Dans le cadre du suivi courant de l'activité, ce point fera également l'objet d'un échange entre le manager et le mentor, à l'occasion de l'Entretien Annuel d'Activité. Par ailleurs, le salarié aura la possibilité de solliciter auprès de son manager des entretiens spécifiques si nécessaire.

3- Possibilité de prévoir une clause de retour

Le salarié, à sa demande, pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'une clause de retour dans le document formalisant la prise des nouvelles fonctions.

Celle-ci pourra être activée dans un délai de 1 mois pour les salariés occupant un emploi d'Employé et de 2 mois pour les salarié occupants un emploi d'Agent de Maîtrise ou de Cadre.

En cas de mobilisation de la clause de retour, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié se verra alors proposer un emploi similaire ou équivalent par rapport à l'emploi initialement occupé. Le salarié se verra alors dispenser l'ensemble des formations nécessaires à l'occupation de ce nouvel emploi, en tant que de besoin.

Par ailleurs, le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement prévues à la section 4-2. du présent accord dès lors que l'activation de la clause de retour impliquerait un changement de lieu de travail dans les conditions définies à l'article 4-2-1 relatif aux conditions d'éligibilité de l'accompagnement de la mobilité géographique.

MD

DS-

LG

JP

BSM

TF

MS

SECTION 2-2- UNE GOUVERNANCE PERMETTANT D'ACCOMPAGNER AU MIEUX LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Il est préalablement rappelé que la mise en œuvre de la politique définie au sein du Groupe en matière de GEPP et l'accompagnement des salariés suppose l'implication d'un certain nombre d'acteurs. Le présent accord doit permettre de clarifier et de renforcer sur le terrain les rôles de chacun :

- **Les salariés** : ils sont au cœur de la GEPP dans le sens où ils bénéficient des mesures d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre du développement de leurs compétence ; chacun doit pouvoir être acteur de son propre développement professionnel et donc de sa mobilité et adopter une attitude proactive pour pouvoir construire son parcours professionnel, en cohérence avec les besoins de l'entreprise et les différentes opportunités qui s'offrent à lui.
- **Les managers** : les managers sont les principaux relais dans la déclinaison de la stratégie du Groupe et de la GEPP afin de répondre aux besoins opérationnels. Ils ont pour rôle de travailler à l'adéquation des besoins opérationnels et des compétences des salariés de leur équipe, en interaction avec les équipes RH.

Ainsi, ils accompagnent les salariés dans leurs réflexions et leurs démarches d'évolution professionnelle, notamment à travers l'Entretien Professionnel, en faisant la promotion des dispositifs GEPP. Dans ce but, ils doivent faciliter la mobilité de leurs collaborateurs. Pour ce faire, il leur sera dispensé un accompagnement spécifique via notamment des formations et une présentation exhaustive des dispositions du présent accord.

- **Les interlocuteurs Ressources Humaines**, dans toutes leurs composantes (DRH, formation), qui accompagnent et conseillent les managers et les salariés dans l'évolution des parcours professionnels via les outils et process mis à disposition au sein du Groupe. Les Ressources Humaines de proximité bénéficieront également des mesures de formations et d'informations nécessaires à leur mission de conseil et d'accompagnement des salariés et des managers dans le cadre de l'évolution des emplois et des actions en découlant.
- **Les Représentants du Personnel**, qui sont informés des évolutions prospectives des emplois et compétences et des plans d'actions associés au sein de chacune des entités juridiques du Groupe et qui contribuent, de par la présente négociation, à l'identification des mesures et dispositifs nécessaires pour accompagner ces évolutions.

Article 2-2-1 - Le Comité de mobilité et d'évolution des emplois

2-2-1-1- Ses Missions

Les parties conviennent de créer un Comité de mobilité et d'évolution des emplois ayant pour rôle de :

- Travailler aux perspectives d'évolution des emplois,
- Assurer l'animation de la mobilité interne et l'assistance à l'orientation professionnelle.

Perspectives d'évolution des emplois

Le Comité de mobilité et d'évolution des emplois joue un rôle majeur sur l'évolution et le suivi des perspectives d'évolution des emplois au sein du Groupe, afin d'aider les différentes entreprises à l'établissement et la mise à jour de leur cartographie des emplois.

Ainsi, en premier lieu, il communique les données et informations nécessaires à la réalisation de la cartographie des emplois par entité au titre de l'exercice en cours, en donnant notamment les perspectives d'évolution des emplois, les effectifs, la pyramide des âges, les besoins d'évolution des compétences.

Le Comité coordonne la construction et la mise à jour des cartographies des emplois construites au sein des différentes entités, afin d'une part, d'en assurer la cohérence au niveau du Groupe, et d'autre part, de pouvoir identifier et communiquer sur les différentes passerelles entre les entités.

Animation de la mobilité interne

Le Comité de mobilité et d'évolution des emplois a pour rôle d'animer la mobilité interne au niveau du Groupe afin d'assurer une visibilité et une cohérence entre les différentes opportunités offertes au sein des entités parties à l'accord.

Ainsi, il a pour rôle de rapprocher les offres et les besoins en facilitant la mise en relations des acteurs de la mobilité, notamment en organisant des rencontres entre les RH en charge de la mobilité des différentes entités du Groupe.

Le Comité a ensuite pour but d'informer les collaborateurs sur les activités et métiers du Groupe en communiquant sur les outils existants (TalentSoft...), ainsi que sur les dispositifs de mobilité interne mis à la disposition des salariés.

Enfin, le Comité exerce aussi une fonction de préparation des collaborateurs à la mobilité interne en proposant par exemple des bilans professionnels, des ateliers à thème (mise en valeur de l'expérience professionnelle, rédaction du CV...), ainsi que toute autre action d'accompagnement à la mobilité interne.

Ce comité participe également aux travaux de réalisation du référentiel des compétences et des aires de mobilité.

2-2-1-2- Sa composition et son fonctionnement

Ce Comité est mis en place au niveau du Groupe et est composé de référents RH. Il se réunit de façon régulière, afin de pouvoir assurer un suivi efficace de l'évolution des emplois et a minima une fois par an.

En cas d'évolutions significatives des emplois au sein du Groupe, les travaux de ce Comité seront partagés, à l'occasion de la réunion annuelle de la Commission de suivi de l'accord définie ci-après.

Article 2-2-2 - La Commission paritaire de suivi de l'application de l'accord

2-2-2-1- Ses Missions

Une Commission de suivi de l'application de l'accord est mise en place au niveau du Groupe afin de s'assurer de la bonne application du présent accord ; elle veillera notamment à respecter l'esprit et la volonté des parties au moment de la signature de l'accord.

Afin d'asseoir son rôle d'instance de régulation sociale et pour alimenter ses réflexions en matière d'emploi, de mobilités et de gestion des parcours professionnels, cette Commission, se verra communiquer, une fois par an, des informations de bilans annuels relatifs :

- Aux mobilités internes, géographiques ou professionnelles, par catégories professionnelles, par entité, par genre et par âge,
- Aux éventuelles modifications d'emplois au sein du Groupe, au regard des évolutions constatées,
- Aux éventuelles évolutions apportées au référentiel des compétences et aux aires de mobilité.
- Au nombre d'alternant(s) par tuteur.

Elle se verra également communiquer les cartographies d'emplois réalisées au sein de chacune des entités juridiques du Groupe, ainsi que les plans d'actions associés, à l'occasion de la réunion annuelle.

Aussi, les chiffres de l'intérim et les éventuels plans d'actions visant à cette diminution seront présentés chaque année en son sein.

2-2-2-2- Sa composition et son fonctionnement

Cette Commission est composée :

- D'une Délégation de la Direction composée d'1 représentant Groupe, du DRS, ainsi que, en tant que de besoin, des D.R.H. de l'ensemble des entités juridiques composant le Groupe et entrant dans le périmètre de la négociation,
- D'une Délégation syndicale composée de 4 représentants par OS représentatives au sein du Groupe et signataire du présent accord, avec si possible, une représentation équilibrée des Enseignes du Groupe.
- D'un représentant par Organisation Syndicale de salariés non représentative mais ayant adhéré au présent accord.

Cette Commission se réunira une fois par an, pendant toute la durée d'application de l'accord. Les membres de la délégation syndicale bénéficieront à cette occasion d'une réunion préparatoire équivalente à la durée de la réunion, organisée la veille ou le jour même en cas de demi-journée.

En dehors de la réunion annuelle consacrée au suivi du présent accord, cette Commission pourra également se réunir en séance extraordinaire à l'initiative de la Direction ou à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives signataires au niveau du Groupe, en cas de circonstances ayant des incidences sur le contenu des emplois à l'échelle du Groupe et des entités juridiques.

Il est par ailleurs d'ores et déjà acté que cette Commission sera réunie, afin de se voir présenter les résultats du référentiel des compétences et des aires de mobilités.

Il est également précisé que le temps passé en réunion avec la Direction, ainsi que celui passé en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 2-2-3- L'information des Instances Représentatives du Personnel

2-2-3-1- L'information du Comité de Groupe

Les travaux du Comité mobilité et évolution des emplois seront présentés chaque année au Comité de Groupe dans le cadre des informations sur les données sociales.

2-2-3-2- L'information-consultation des CSE/CSEC

De même, dans les conditions rappelées à l'article 2-1-2 du présent accord, les CSE/CSEC de chacune des entités juridiques seront informés et consultés sur la cartographie des emplois établie en leur sein, ainsi que du plan d'actions associé. Cette consultation se fera, dans la mesure du possible, à l'occasion de l'information/consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, en application des dispositions légales et réglementaires.

Dans l'hypothèse où le calendrier ne permettrait pas une consultation dans ce cadre, les CSE/CSEC concernés seront alors informés et consultés à l'occasion d'autres réunions ordinaires ou extraordinaires.

Les points suivants seront abordés à cette occasion :

- Les grandes orientations relatives aux évolutions des emplois au sein de ses différentes entités juridiques, selon les typologies d'emplois identifiées. Ces orientations s'attachent à mettre en avant les évolutions d'emploi les plus significatives qui seront actualisées en tant que de besoin,

MD DS SM TF JA

Page 17 sur 49

- Les principaux objectifs de développement et d'acquisition des compétences et les principales recommandations d'actions notamment en matière de formation avec les priorités de formations élaborées par entité juridique,
- Le panel de formations certifiantes existantes et notamment celles recommandées par la Branche et financées selon les modalités prévues par les dispositions conventionnelles de Branche (cf. accord Pro A de la Branche en date du 20 janvier 2020).

Section 2-3- La mise en place d'un plan de communication adapté

Les parties au présent accord souhaitent mettre le salarié au cœur du dispositif de la GEPP en lui donnant les moyens de se projeter et de mieux appréhender les évolutions professionnelles possibles, afin de s'y préparer activement.

Article 2-3-1- Pour renforcer la connaissance des évolutions professionnelles

Les objectifs en matière de communication sont notamment de :

- Permettre à chaque salarié d'appréhender les évolutions de son emploi, afin qu'il puisse anticiper les actions à entreprendre, qu'il s'agisse de renforcer ses compétences, d'en développer des nouvelles et/ou de changer d'emploi le cas échéant,
- Donner de la visibilité aux managers, afin qu'ils puissent accompagner au mieux les salariés de leur équipe.

Ainsi, en plus des informations transmises aux représentants du personnel dans le cadre de leurs prérogatives, le Groupe mettra à disposition de l'ensemble des salariés les informations prospectives relatives aux évolutions des emplois et des compétences :

- A minima, 1 fois par an et pendant toute la durée de l'accord, les grandes orientations relatives aux évolutions des emplois au sein du Groupe et au sein de ses différentes entités juridiques, selon les typologies d'emplois identifiées. Ces orientations s'attachent à mettre en avant les évolutions les plus significatives qui seront actualisées en tant que de besoin,
- Les principaux objectifs de développement et d'acquisition des compétences et les principales recommandations d'actions notamment en matière de formation avec les priorités de formations élaborées par entité juridique,
- Le panel de formations certifiantes existantes et notamment celles recommandées par la Branche et financées selon les modalités prévues par les dispositions conventionnelles de Branche (cf. accord Pro A de la branche en date du 20 janvier 2020).

Ces documents et informations sont mis à disposition de l'ensemble des salariés et présentés de façon adaptée au travers d'actions de communication ciblées, via différents supports (intranet et autres supports numériques, séances d'information spécifiques le cas échéant, news RH, ...), en fonction des thématiques traitées.

Ces informations constitueront, pour les salariés, les managers et la filière RH un recueil de données utiles à la conduite des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels.

Enfin, et comme précisé ci-avant, les différents interlocuteurs R.H. au travers notamment du Comité de mobilité et d'évolution des emplois, de l'Académie formation, ainsi que les managers et les représentants du personnel, ont un rôle d'information et d'accompagnement des salariés sur l'ensemble des questions relatives aux compétences et aux parcours professionnels.

MD JS LB
FM TF MS

Page 18 sur 49

Article 2-3-2- Permettre aux salariés de faire le point sur leur carrière et faire connaître leurs souhaits d'évolution

Il est rappelé que les interlocuteurs privilégiés des salariés concernant leur carrière et leur souhait de mobilité sont leur manager, ainsi que leur(s) interlocuteur(s) RH.

Ainsi, les parties au présent accord souhaitent réaffirmer l'importance d'un échange régulier entre le salarié et son responsable hiérarchique sur ses perspectives d'évolution professionnelle en fonction de ses aspirations et des besoins du groupe et notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Pour ce faire, le Groupe s'engage à ce que les managers puissent pleinement assurer leur rôle d'accompagnement des salariés dans leur souhait d'évolution professionnelle, à travers des actions d'information et/ou de formation tels que les webinars, e-learning etc., notamment sur la connaissance des dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience et la conduite des entretiens professionnels. Il se verront également présenter les dispositions du présent accord.

Néanmoins, les interlocuteurs RH restent les acteurs privilégiés pour informer plus précisément les salariés sur les démarches à entreprendre, ainsi que les dispositifs à actionner afin de les accompagner au mieux dans leur souhait de mobilité.

Chaque salarié a en effet la possibilité de prendre contact avec son interlocuteur R.H., afin de bénéficier d'un entretien spécifique à l'occasion duquel il aura la possibilité d'échanger sur l'évolution des emplois, les parcours d'évolution possibles au sein du Groupe, et de bénéficier de conseils dans le cadre de son projet professionnel.

MD

DS

EW

TF

LB

MA

DB

CHAPITRE 3 – PREPARER LES SALARIES AUX EVOLUTIONS DES METIERS EN ASSURANT LE DEVELOPPEMENT DE LEURS COMPETENCES PAR DES FORMATIONS ADAPTEES

Par cet accord, le Groupe souhaite faire de la formation un axe majeur de l'accompagnement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe et un véritable outil de développement des compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

En 2021, un budget supplémentaire de près de 3 millions d'euros est venu accompagner le plan de formation. Il a permis notamment de déployer les formations liées à l'expertise des vendeurs. Ce budget pluriannuel sera reconduit sur 5 ans.

SECTION 3-1- LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA FORMATION

Il est préalablement rappelé que la formation est un levier essentiel dans le cadre du développement des compétences et du maintien de l'employabilité des salariés au sein du Groupe.

La formation professionnelle constitue pour le Groupe Fnac Darty un investissement et un levier indispensable afin d'assurer l'accompagnement des transformations induites, notamment par l'évolution des marchés et des modes de consommation, et renforcer ainsi notre développement et notre position de leader sur le marché du retail. Elle doit ainsi permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'accompagnement des orientations stratégiques définies au niveau du Groupe.

Il s'agit aussi, dans ce contexte de forte évolution, de proposer à chaque salarié une offre de formation de qualité, essentielle au développement de son employabilité, par la consolidation ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Cette démarche de compétences doit s'appuyer sur les politiques menées conjointement en matière d'emploi et de formation professionnelle afin d'accompagner les salariés tout au long de leur carrière et d'assurer l'adéquation permanente de leurs compétences et de leur projet professionnel avec les besoins du Groupe.

Pour ce faire, la politique menée en matière de formation professionnelle aura pour objectif de :

- Soutenir l'employabilité des collaborateurs, garantir le maintien dans l'emploi des salariés et anticiper leur mobilité,
- Garantir l'adaptation au poste de travail des salariés, notamment au regard des évolutions technologiques, connues par l'entreprise et favoriser leur employabilité,
- Soutenir l'intégration des nouveaux collaborateurs et accompagner la mobilité et le développement des compétences des salariés, au travers de parcours de formation identifiés,
- Individualiser en tant que de besoin, les parcours de formation par l'utilisation de solutions pédagogiques adaptées, en complément, le cas échéant des parcours de formation socles qui pourraient être développés dans le cadre de l'occupation des métiers cibles,
- Favoriser une gestion intergénérationnelle des compétences par le développement du mentorat et du tutorat,
- Développer une culture et des pratiques managériales adaptées aux nouveaux enjeux de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'analyse prospective des emplois au sein du Groupe et des différentes entités qui la composent, doit servir de pierre angulaire à la définition des orientations de la formation aboutissant à la mise en œuvre de parcours de formation adaptés.

Des dispositifs particuliers de formation, développés ci-dessous, sont proposés :

- Aux salariés identifiés comme occupant un emploi sensible et pour lesquels une évolution professionnelle est requise à court ou moyen terme compte tenu de l'évolution de leur emploi,

- Aux salariés désireux d'évoluer vers un métier dit en développement, ces salariés étant considérés comme prioritaires.

SECTION 3-2- L'OFFRE DE FORMATION ET LES DIFFERENTS DISPOSITIFS EXISTANTS

Article 3-2-1- L'offre de formation

L'offre de formation délivrée par le Groupe doit permettre aux salariés d'être accompagnés, en fonction de leur projet professionnel, de leur besoin et de celui du Groupe, vers une mobilité professionnelle.

L'offre de formation est conçue par une équipe pédagogique soucieuse d'accompagner au mieux le Groupe et les salariés.

- L'académie Formation, au cœur des objectifs prioritaires du Groupe, met à disposition de l'ensemble des salariés du Groupe, un **catalogue de formations** riches et diversifiées, ayant vocation à répondre aux besoins du Groupe et des salariés. Ce catalogue est revu régulièrement, afin de s'assurer de sa cohérence et de sa pertinence avec les besoins métiers et les orientations stratégiques du Groupe.
- L'académie Formation entend poursuivre la **digitalisation de l'offre de formation** au travers notamment de :
 - Nouveaux dispositifs tels que le Learning Management System, ou la Virtual Reality...,
 - La création d'un écosystème de formation digitale (e-learning ou formations blended).

La diversification des formats de ces formations (en présentiel, en ligne, mixtes, formations en situation de travail, ...) permet en effet de faciliter l'accessibilité des salariés à la formation. Dans ce cadre, les formations numériques dites « e-learning » en ligne sont, dans leur grande majorité, accessibles à tous les salariés. Les salariés désireux de suivre de telles formations devront se rapprocher de leur manager afin de déterminer dans quelles conditions optimales suivre ce e-learning et assurer le bon fonctionnement du service.

Les offres de formation disponibles sur le catalogue en e-learning sont réalisées sur le temps de travail et sont également disponibles en accès continu.

- Par ailleurs, en fonction des évolutions de leur emplois ou de leur souhait de mobilité, les salariés bénéficient d'un accompagnement spécifique au travers notamment de la **construction de parcours professionnels** établis par l'Académie de formation, et alliant différents moyens d'apprentissage :
 - ❖ Dans le cadre des aires de mobilité, des parcours professionnels « socles » par métier :
 - Avec la mise en place de parcours de formation spécifiques à chaque emploi,
 - Évolutif en fonction du degré dans lequel se situe l'emploi cible visé,
 - Et applicable de manière identique/standard, quel que soit le profil de la personne à repositionner.
 - ❖ Dans le cadre d'un accompagnement spécifique et personnalisé :
Indépendamment des parcours de formations propres à un emploi et qui constituent un socle commun à l'ensemble des emplois, des parcours adaptés et personnalisés peuvent par ailleurs être mis en place en fonction des compétences et de l'expérience de chacun des salariés :
 - Mise en place de parcours de formation complémentaires le cas échéant en fonction du positionnement individuel des salariés concernés,
 - Dispositifs d'accompagnement complémentaires, en tant que de besoin.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation lui permettant d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat à finalité professionnelle, le Groupe soutiendra le projet du salarié dans la mesure où ce dernier correspond aux besoins de l'entreprise. Dans cette hypothèse, les modalités de mise en œuvre de ce projet et les conditions de positionnement du salarié suite à l'obtention de son diplôme seront formalisées au préalable entre le salarié, son manager et la Direction des Ressources Humaines.

Par ailleurs, au-delà des formations proposées en interne aux salariés, ces derniers pourront aussi bénéficier des formations certifiantes (CQP) proposées par la Branche. Tout refus sera motivé par écrit et communiqué au salarié concerné.

Article 3-2-2- Les différents dispositifs de formation mobilisables

Outre la mise en place par le Groupe de parcours adaptés aux évolutions des emplois et aux besoins de compétences à court et moyen terme des salariés, il est essentiel de promouvoir les différents dispositifs existants en matière de formation. Dans ce cadre, un plan de communication pluriannuel sera mis en place, afin de faire connaître et promouvoir l'ensemble des dispositifs de formation à disposition des collaborateurs.

Le Plan de Formation ou Plan de Développement des Compétences

Chaque année, les entités juridiques du Groupe élaborent, dans le cadre des orientations stratégiques définies au niveau du Groupe, leur plan de formation, conformément aux dispositions légales. Ce plan décline les actions prioritaires de formation proposées par l'employeur en faveur de ses salariés, visant l'adéquation de leurs compétences avec celles recherchées par l'entreprise à court et moyen terme.

Les différents CSE sont consultés, chaque année, sur ce Plan lors de 2 réunions, l'une sur le bilan passé et les conditions de son déroulement, et l'autre sur les orientations du plan.

Ce plan regroupe l'ensemble des actions de formation, les bilans de compétences et les VAE mis en place à l'initiative de l'employeur, au regard :

- Des axes stratégiques de développement des compétences,
- Des actions de formations obligatoires issues des dispositions légales et réglementaires,
- Des besoins collectifs de formation exprimés au sein des différentes activités du Groupe,
- Des besoins individuels de formation identifiés à l'occasion de la réalisation des entretiens professionnels menés entre les managers et les salariés.

Ces formations seront réalisées pendant le temps de travail, constitueront du temps de travail effectif et donneront lieu au maintien de la rémunération.

Dans ce cadre, il est rappelé que le Groupe, ainsi que les salariés jouent un rôle clé dans la construction et la mise en œuvre du plan de formation.

Le Groupe par l'intermédiaire des managers et de la fonction Ressources Humaines, doivent notamment :

- Anticiper les besoins de formation des salariés, en cohérence avec les priorités de formation identifiées au sein de chacune des entités juridiques employeurs,
- Identifier avec chacun des salariés, ses besoins de formation, au moins une fois par an, à l'occasion des Entretiens Professionnels,
- Identifier les dispositifs individuels de formation les plus adaptés,
- Rendre disponibles les salariés de son équipe afin qu'ils puissent suivre les actions de formation identifiées comme nécessaire au renforcement ou au développement de leurs compétences,
- Évaluer l'efficacité des formations réalisées par les salariés de son équipe.

Il appartient par ailleurs aux salariés :

- D'identifier, en lien avec leur manager et la fonction Ressources Humaines, les actions de formation les plus adaptées au renforcement ou à l'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de leur développement professionnel,
- De se rendre disponible afin de suivre les actions de formation identifiées et programmées,
- De mettre en œuvre dans l'exercice de leur activité professionnelle, les apprentissages acquis,
- D'évaluer l'efficacité des formations réalisées.

Le Conseil en évolution professionnelle

A l'initiative du salarié, il permet de rencontrer gratuitement un conseiller Emploi / formation afin de faire le point sur sa situation et ses projets professionnels via la formation (<https://mon-cep.org/>).

L'objectif de ce dispositif est d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires concernés. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié, ainsi que les financements disponibles, et il facilite notamment le recours au Compte Personnel de Formation (CPF). Les managers communiqueront ces informations aux salariés lors de l'Entretien Professionnel.

Le Bilan de Compétences

En application des dispositions légales, le Bilan de Compétences, est un dispositif permettant au salarié, à son initiative, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou personnel, et le cas échéant un projet de formation.

Réalisé par un organisme prestataire dûment habilité et extérieur au Groupe, le bilan peut être mis en œuvre :

- Soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences avec l'accord du salarié,
- Soit à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, conformément aux dispositions légales.

Préalablement au bilan de compétences, une convention doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'OPCO compétent.

Les résultats de ce bilan sont présentés au salarié par le prestataire, au travers d'un document de synthèse, dont le salarié est le seul propriétaire. Son accord est nécessaire pour toute communication éventuelle à des tiers. Ce document de synthèse peut servir au salarié pour élaborer son projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF est un dispositif permettant au salarié, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle, de bénéficier des droits à la formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

Le crédit de formation (en euros) inscrit sur le compte demeure acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, le CPF étant attaché à la personne du salarié.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF doit se tenir en tout ou partie pendant son temps de travail, il devra au préalable demander une autorisation d'absence à la société employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à 60 jours calendaires (formation inférieure à 6 mois) ou 120 jours calendaires (formation de 6 mois ou plus) conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À compter de la réception de la demande de formation formulée par le salarié, la société employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, l'absence de réponse valant acceptation de la demande.

Les formations financées par le CPF permettent notamment :

- D'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- D'acquérir un socle de connaissances et de compétences,
- D'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- De réaliser un bilan de compétences,
- De préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules des groupes léger et lourd,
- De créer ou reprendre une entreprise,

- De suivre des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, seul le crédit acquis au titre du compte d'engagement citoyen pouvant être mobilisé dans ce cas,
- Des actions de formation visant à changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle visées à l'article L. 6323-17-1 du Code du travail.

Le Groupe s'engage à permettre, en priorité, à tous les salariés occupant un métier sensible de réaliser une formation dans le cadre du CPF pendant son temps de travail, avec la possibilité d'étudier un abondement de la part de l'entreprise.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque salarié, à son initiative, de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Une demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre, lequel se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat. Il est rappelé que le candidat doit justifier d'une expérience d'au moins 1 an en rapport direct avec la certification visée.

Le salarié désirant bénéficier du congé de validation des acquis de l'expérience doit envoyer une demande d'autorisation d'absence à son employeur, laquelle doit parvenir à ce dernier au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Cette demande doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, les dates, la nature et la durée des actions, ainsi que l'autorité ou l'organisme délivrant la certification et le coût de l'accompagnement.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la société employeur doit faire connaître par écrit au salarié, dans les 30 jours suivants la réception de sa demande, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (dans la limite de 6 mois à compter de la demande).

Elle peut être mise en œuvre au travers des dispositifs suivants : CPF, Pro A ou Plan de formation.

La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A)

A l'initiative de l'entreprise, la Pro A vise des formations permettant aux salariés de changer de métiers via d'autres dispositifs de formation tels que la VAE. D'une durée maximale de 36 mois, elle est prise en charge dans la limite de 3000 euros par l'OPCO selon des critères spécifiques.

Le dispositif Pro A peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Ce dispositif se substitue aux périodes de professionnalisation et a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Il associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes publics ou privés de formation, soit par la société concernée et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relations avec les qualifications recherchées.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MB", "PS", "TF", "G", "Su", and "M.D.", along with the page number "Page 24 sur 49".

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

➤ Définition

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF), permettant aux salariés souhaitant changer de métier, de bénéficier d'un financement de formations certifiantes, en lien avec leur projet professionnel. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de tout ou partie de sa rémunération pendant la durée de la formation.

Il est rappelé que durant cette période de formation, le contrat de travail du salarié bénéficiaire est suspendu mais non rompu.

➤ Conditions

En application des dispositions légales, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois au sein de son entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, l'ancienneté s'appréciant la date de départ en formation du salarié.

Cette condition d'ancienneté n'est cependant pas exigée notamment pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), ainsi que pour les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur départ de l'entreprise et leur nouvel emploi.

➤ Les modalités de la demande

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

➤ Dispositions particulières

En sus des dispositions légales, et afin de faciliter l'accès à ce dispositif, les parties ont convenu de la mise en place de mesures spécifiques en faveur :

- D'une part des salariés 50 ans et plus occupant un emploi identifié, au sein du Groupe, comme à fort impact physique,
- D'autre part des salariés occupant un emploi ou une activité identifiée comme sensible.

Ainsi il est prévu, à l'attention des salariés concernés susmentionnés, les dispositions, pouvant se cumuler, suivantes :

- Un abondement unique du Compte Personnel de Formation (CPF) en cas de bilan de compétences à hauteur de l'éventuel reste à charge, dans la limite de 1000€,
- Un abondement unique du Compte Personnel de Formation (CPF) en cas de formation, à hauteur de l'éventuel reste à charge des frais pédagogiques, dans la limite de 1500€,
- Un maintien de salaire systématique à 100% de la part de l'employeur, lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, et dès lors que le bénéficiaire a obtenu l'accord de la Commission Paritaire

Handwritten signatures and initials: SS, MD, AB, TF, lb, MA, OP.

Interprofessionnelle Régionale (CPIR). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandé pour obtenir la certification visée,

- A la demande du salarié, un accompagnement interne dans le cadre de la constitution de leur dossier auprès des organismes compétents.

A l'issue de la formation, et en cas d'absence de démission du salarié, le Groupe s'engage à le repositionner sur un poste similaire ou équivalent à celui occupé avant l'entrée dans le dispositif, et dans la mesure du possible, sur son site d'origine et en tout état de cause, au sein du même bassin d'emploi.

Dès lors que le projet professionnel du salarié serait compatible avec les besoins du Groupe en matière d'emploi, les salariés concernés bénéficieront d'une priorité, pour postuler aux postes à pourvoir au sein de l'entreprise. A cette occasion, il sera porté une attention particulière en faveur des salariés Cadres de l'Exploitation et des Opérations dont la formation certifiante serait en lien avec des métiers à pourvoir au sein du Siège. Dans l'hypothèse où la candidature de ces salariés ne serait pas retenue, ce refus sera motivé.

SECTION 3-3- MESURES DE COMMUNICATION SUR LES DIFFERENTS DISPOSITIFS DE FORMATION

Le Groupe souhaite pouvoir développer une approche dynamique et incitative de ces différents dispositifs via l'élaboration d'un plan de communication adaptée à l'attention des salariés du Groupe.

Ainsi, le Groupe s'engage à développer un plan de communication à destination des managers et des salariés visant à :

- Réaffirmer la volonté de l'entreprise de faciliter l'accès des salariés à la formation,
- Faciliter cet accès en faisant mieux connaître la construction du plan annuel de formation ainsi que les différents dispositifs de formation existants,
- Développer la connaissance du fonctionnement de l'Académie de formation, son offre et son expertise,
- Valoriser l'offre de formation que ce soit en présentiel, sur site en délocalisé ou en e-learning,
- Identifier les acteurs de la formation professionnelle au sein de chaque entité contribuant à l'élaboration et au suivi du plan de formation annuel et mieux communiquer auprès de la filière RH.

Ces actions de communication internes s'appuieront notamment sur :

- L'intranet avec la création d'une rubrique « formation »,
- Des communications ciblées à l'attention des salariés à des moments clefs de l'année en fonction de l'actualité et des besoins.

Des fiches techniques détaillant chacun de ces dispositifs ainsi que les procédures internes applicables seront établies par l'Académie de Formation et communiquée à l'ensemble des salariés du Groupe.

CHAPITRE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE

Par la diversité de ses activités et sa taille, Le Groupe offre de nombreuses opportunités de carrière à ses salariés leur permettant ainsi d'enrichir leur expérience professionnelle et d'évoluer au sein du Groupe.

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, est un axe prioritaire pour le Groupe dont les objectifs sont de :

- S'appuyer sur les compétences internes pour répondre aux besoins en ressources liées aux évolutions stratégiques, organisationnelles ou encore technologiques,
- Développer l'acquisition des compétences, dynamiser le parcours professionnel de tous les salariés et favoriser leur employabilité.

La mobilité s'articule autour de 2 axes principaux :

- Un changement d'emploi avec ou sans changement géographique,
- Pas de changement d'emploi mais un changement géographique.

SECTION 4-1- L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Article 4-1-1- Définition de la mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle correspond à un changement d'emploi ou de poste, le salarié faisant l'objet d'une mobilité devant alors faire appel à des compétences qu'il n'exerçait pas auparavant ou qu'il exerçait différemment.

La mobilité peut se faire sur un emploi de niveau équivalent (mobilité horizontale) ou de niveau supérieur (mobilité verticale). Elle peut être proposée à l'initiative du salarié comme de l'employeur et se faire soit au sein d'une même entité juridique, soit entre entités juridiques différentes au sein du Groupe. En tout état de cause, dès lors que cette mobilité supposera une modification du contrat de travail, tel que par exemple un changement d'employeur, le salarié se verra proposer un avenant à son contrat de travail.

Le Groupe entend faire de la mobilité professionnelle un axe fort de sa politique de développement des ressources humaines en réponse notamment aux évolutions de l'emploi et des compétences observées, et afin de permettre aux collaborateurs de diversifier leur expérience et contribuer à leur employabilité en acquérant notamment de nouvelles compétences.

Article 4-1-2- En amont de la mobilité

Les principes clés de la mobilité

Pour pouvoir candidater à un autre emploi et ainsi bénéficier de mobilité, une ancienneté sur le poste de 18 mois est recommandée (sauf situation exceptionnelle et exception faite des salariés occupant un emploi dit « sensible »).

Le salarié devra informer son manager de sa démarche de mobilité au plus tôt afin que celui-ci l'accompagne dans son projet.

A cet effet, les souhaits de mobilité du salarié font parties des thématiques à aborder lors de l'Entretien Professionnel.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où la candidature du salarié serait retenue, l'interlocuteur R.H devra en informer au plus tôt le manager afin que ce dernier puisse organiser le bon fonctionnement de son service, et anticiper le cas échéant son remplacement.

Les dispositifs mis en place

- Une bourse de l'emploi

La Direction s'engage à ce que l'ensemble des postes ouverts soit porté à la connaissance des salariés via les moyens de communication mis en place au sein du Groupe, notamment les plateformes digitales de bourses à l'emploi disponibles au sein des différentes enseignes.

Compte-tenu des contraintes techniques liées à la coexistence de différents systèmes d'information de bourse à l'emploi entre les différentes enseignes, les collaborateurs ne peuvent pas à ce jour candidater directement via les systèmes d'information dédiés de bourse interne à l'emploi entre Fnac Darty, We Fix et Nature & Découvertes. En revanche, il sera rappelé que les salariés peuvent prendre connaissance des postes à pourvoir au sein des différentes enseignes via les plateformes externes, et y candidater par ce canal, sachant que les candidatures venant d'une enseigne du Groupe bénéficieront du même processus de sélection que celles venant de la bourse à l'emploi interne rappelé ci-dessous.

L'ensemble des informations sur les emplois ouverts est donc systématiquement affiché sur les plateformes digitales de bourses à l'emploi disponibles au sein des différentes entités (à l'exception des emplois pouvant comporter une problématique de confidentialité). Les informations mentionnées portent notamment sur la description de l'emploi ouvert et les compétences requises.

Afin de garantir une pleine connaissance de l'ensemble des postes à pourvoir, le Groupe s'engage à diffuser tous les postes disponibles à pourvoir selon les modalités suivantes :

- **Publication simultanée en interne et externe** pour les postes de niveau Employés,
- Publication de l'offre **exclusivement en interne pendant 15 jours** pour les postes de Cadres et Agents de Maîtrise.

De plus, des actions spécifiques et ponctuelles de communication sur certains emplois vacants seront mises en place et développées, afin de valoriser ces derniers.

- L'Entretien Professionnel

L'Entretien Professionnel réalisé entre le manager et le salarié est l'occasion d'un échange notamment sur les compétences et les aspirations professionnelles du salarié, permettant d'anticiper les évolutions de carrière et les plans d'accompagnement nécessaires.

- Le vis ma vie découverte

Comme prévu à l'article 2-1-7 du présent article, dans le but de développer la mobilité des salariés et leur connaissance des différents métiers du Groupe, les parties ont convenu de mettre en place un "vis ma vie découverte" d'une durée minimum de 2 journées vers un autre emploi.

Ce dispositif est réservé aux salariés des emplois sensibles et aux salariés souhaitant réaliser une mobilité vers un métier en développement.

Le "vis ma vie découverte" est organisé lorsque le salarié aura exprimé un souhait de mobilité auprès de son manager, par exemple à l'occasion de son Entretien Professionnel, ou auprès du service des Ressources Humaines.

Les salariés éligibles à ce dispositif pourront réaliser jusqu'à deux "vis ma vie découverte" par an.

Les frais de déplacement seront pris en charge par le Groupe selon les modalités définies au sein de l'entité d'origine.

- **Un processus de candidatures et de sélection renforcée**

Chaque salarié intéressé par une offre d'emploi ouverte en interne, pourra se porter candidat via la bourse de l'emploi, selon les modalités définies en interne. Dans ce cadre et afin de leur permettre d'appréhender l'ensemble des fonctionnalités de l'outil mis à disposition, mais aussi les règles applicables en matière de mobilité au sein du Groupe, les salariés pourront, s'ils le souhaitent disposer d'un accompagnement sur le sujet.

L'ensemble des candidatures reçues font l'objet d'un examen attentif par les interlocuteurs R.H. et les managers concernés.

A compétences égales, les parties conviennent de donner la priorité à l'étude de la candidature interne par rapport à une candidature externe.

De même, à compétences égales, l'étude des candidatures des salariés occupant un emploi dit sensible au sein de leur entité employeur, seront privilégiées par rapport aux autres candidatures internes. Par ailleurs, en cas de compétences insuffisantes pour occuper l'emploi visé mais néanmoins proche, il pourra être envisagé de privilégier ces salariés, dès lors que l'accompagnement requis est compatible avec les échéances de l'emploi à pourvoir.

Dans l'hypothèse où la candidature du salarié répond aux critères de l'offre, un entretien avec un interlocuteur R.H. et le manager du poste à pourvoir sera organisé. Dans ce cadre, le Groupe s'engage à développer les formations à l'entretien de recrutement pour les managers et la filière RH et entend renforcer progressivement ses outils de sélection afin de professionnaliser la démarche.

Au terme de cet entretien et quelle qu'en soit l'issue, une réponse sera apportée par un interlocuteur R.H., au salarié dans un délai d'un mois par un échange téléphonique suivi d'un email. En cas de refus de candidature et quelle qu'en soit la raison, une réponse motivée sera adressée au candidat concerné.

La mobilité vers le nouvel emploi se traduit par un avenant au contrat de travail du salarié lorsqu'elle est réalisée au sein de la même entité juridique employeur.

Lorsque la mobilité est réalisée au sein d'une autre entité juridique employeur du Groupe, un nouveau contrat sera établi entre le salarié et l'entité juridique d'accueil, et sera accompagné de la signature d'une convention tripartite entre le salarié, son entité d'origine et l'entité d'accueil, afin de formaliser la transition entre l'ancien et le nouvel emploi (date d'arrivée, etc.).

Dans cette hypothèse, il est convenu que les congés payés acquis par le salarié dans son entité d'origine seront transférés au sein de la nouvelle entité employeur du salarié et son ancienneté maintenue. S'agissant des autres droits acquis, ils seront payés dans le cadre du solde de compte réalisé par l'entreprise d'origine, au moment du départ du salarié vers l'entreprise d'accueil.

Il est par ailleurs précisé que dès lors que l'entreprise d'accueil et l'entreprise cédante bénéficieront toutes deux, en leur sein, de Compte Epargne Temps (CET), les salariés pourront alors bénéficier de tout ou partie du transfert des jours de congés épargnés dans le CET d'origine, vers le CET de l'entreprise d'accueil.

Article 4-1-3 – L'intégration et l'accompagnement dans la mobilité interne professionnelle

Lorsqu'une mobilité est acceptée par le salarié et la Direction, celle-ci devra se mettre en œuvre dans un délai maximum de 3 mois pour les salariés Cadres et de 1 mois pour les salariés Employés et Agents de Maîtrise. Le manager d'origine devra ainsi faciliter la mobilité de son collaborateur en respectant le délai d'affectation. Les conditions et la date de mobilité fera l'objet d'une concertation entre le service cible et le service d'origine par l'intermédiaire de l'interlocuteur R.H.

Dans certains cas qui devront toutefois rester exceptionnels, il pourra y avoir une prolongation de ce délai et ce de façon raisonnable, en accord entre le secteur cédant, le secteur prenant et le salarié (en fonction notamment du calendrier scolaire si le salarié a des enfants).

L'intégration est organisée par le manager d'accueil avec l'aide d'un interlocuteur Ressources Humaines. Un parcours d'intégration prévoit les conditions d'accueil, de découverte de l'environnement de travail, de présentation aux collègues. Afin d'harmoniser les pratiques en la matière, le Groupe mettra à la disposition des managers, un guide pour l'intégration de leur nouveau collaborateur.

Le parcours d'intégration peut si besoin comporter un parcours de formation standard ou personnalisé d'adaptation à l'emploi.

Pour les salariés postulant sur un emploi présentant une certaine technicité, le parcours d'intégration pourra également s'appuyer sur un mentor nommé désigné et chargé de faciliter l'intégration du salarié dans l'exercice de son nouvel emploi.

SECTION 4-2- L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Dans les cas où la mobilité implique une mobilité géographique, le Groupe souhaite mettre en œuvre des moyens logistiques et financiers afin de faciliter la prise de fonction des salariés dans leur nouvel emploi.

Article 4-2-1- Les conditions d'éligibilité

Les salariés éligibles

Les mesures d'accompagnement définies dans la présente section sont versées en cas de mobilité du salarié dans les cas suivants :

- Mobilités proposées à l'initiative de l'employeur ou dès lors que le salarié répond à une offre d'emploi au sein du Groupe. Sur ce point, il est indiqué que dès lors qu'un poste est à pourvoir, tout salarié peut porter sa candidature.
- Mobilité des salariés occupant un emploi sensible, étant précisé que dans l'hypothèse où l'emploi/l'activité du salarié changerait et perdrait sa qualification d'emploi/activité sensible au cours du process de mobilité, le salarié continuerait alors à bénéficier des dispositions spécifiques applicables aux emplois/activités sensibles en cas de mobilité géographique effective,
- Mobilité des salariés vers un emploi en développement.

Pour les autres salariés effectuant une mobilité géographique, les dispositions légales du MobiliPass s'appliquent.

Les conditions d'éloignement du nouveau domicile

Les dispositions prévues dans la présente section sont applicables pour les salariés concernés tels que définis ci-dessus si le domicile du salarié est à plus de 50 km du nouveau lieu de travail ou si le nouveau trajet domicile – lieu de travail est à plus de 3h00 aller/retour.

Article 4-2-2- La recherche de logement

Les salariés ont le choix entre deux options dans l'aide à la recherche d'un logement :

Option 1 : la recherche est confiée à un prestataire de relocation, au choix parmi ceux référencés par le Groupe.

Option 2 : le salarié recherche par lui-même : afin d'effectuer cette recherche de logement, le salarié concerné bénéficiera d'une journée d'absence rémunérée supplémentaire, ou de 2 journées supplémentaires lorsque le

nouveau lieu de travail se trouve à plus de 4 heures de temps de trajet (aller) par rapport à l'ancien lieu de travail, quel que soit le mode de transport choisi par le salarié.

A cette occasion les frais de repas engagés par le salarié, seront pris en charge par l'employeur, dans les conditions applicables au sein de l'entité concernée.

Les frais de déplacement et d'hébergement pour la recherche d'un nouveau logement sont pris en charge par l'entreprise à hauteur d'un aller/retour en train et d'une nuit d'hébergement comprenant le déplacement du salarié, de son conjoint et de ses enfants, dans les conditions applicables au sein de l'entité concernée.

La réservation du train et de la nuit d'hôtel se feront via les outils internes, le salarié n'aura donc pas à avancer les frais. Si le salarié choisit de se déplacer en voiture, il pourra demander le remboursement des frais kilométriques selon la politique voyage de son entreprise.

Article 4-2-3- L'accompagnement au déménagement

Pour bénéficier des dispositions d'accompagnement au déménagement du présent article, le déménagement du salarié doit avoir lieu entre 1 mois avant sa prise de poste et 6 mois après celle-ci. Une tolérance sera accordée pour les salariés ayant des enfants scolarisés et prévoyant un déménagement pendant la période des vacances d'été.

- Les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise selon les modalités suivantes : le salarié devra présenter 3 devis dont 2 provenant des déménageurs référencés par le Groupe. Le montant des frais pris en charge se fera dans la limite du partenariat négocié entre le Groupe et les entreprises référencées, directement, sans avance de frais pour le salarié.
- Dans le cadre de son déménagement, le salarié concerné bénéficiera **d'une journée d'absence rémunérée** ou de **2 journées** lorsque le nouveau lieu de travail se trouve à plus de 4 heures de temps de trajet de l'ancien lieu de travail du salarié, quel que soit le mode de transport choisi par le salarié.

A cette occasion les frais de repas engagés par le salarié, seront pris en charge par l'employeur, dans les conditions applicables au sein de l'entité concernée.

- Le salarié bénéficiera, selon le plus favorable, d'une prime d'installation correspondant à 60% du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) en vigueur à la date du versement ou d'un mois du nouveau salaire brut mensuel.
Cette prime d'installation sera majorée de 10% du PMSS par enfant à charge.

Enfin, le salarié ayant un enfant en situation de handicap à charge (quel que soit la nature du handicap), nécessitant un aménagement de son logement, pourra bénéficier d'une prise en charge de ces aménagements par l'entreprise, sur justificatifs, et dans la limite de 1000€.

Article 4-2-4- L'accompagnement connexe à la mobilité

Au-delà de l'aide pour la recherche d'un logement et le déménagement, les parties ont convenu de la nécessité d'approfondir l'accompagnement du salarié dans sa mobilité géographique.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas encore de logement, l'entreprise s'engage à prendre en charge un logement temporaire en résidence temporaire sur le nouveau lieu de travail du salarié, dans la limite d'un mois. Ce logement sera réservé via nos outils internes afin que le salarié n'ait pas à avancer les frais afférents.

De plus, l'entreprise prendra en charge le double loyer entre l'ancien et le nouveau logement du salarié dans les cas où le salarié n'aurait pas pu résilier son bail avant son déménagement. La prise en charge concernera le loyer le plus cher des deux pendant une durée adaptée aux conditions de résiliation du bail, et jusqu'à 2 mois.

Enfin, lorsque dans le cadre de la mobilité entraînant un déménagement du salarié, son conjoint/concubin est dans l'obligation de rompre son contrat de travail pour le suivre, un accompagnement lui sera proposé via l'entreprise BPI Groupe (entreprise partenaire à date de signature de l'accord), dans les conditions négociées par le Groupe, afin de l'aider dans sa recherche d'un nouvel emploi, dans la limite de 6 mois.

MD
IS
TF
SM
M
Page 32 sur 49
M

CHAPITRE 5 – PREPARER ET ACCOMPAGNER LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE ET LA FIN DE CARRIERE

Conscientes que la seconde partie de carrière est un enjeu majeur et que la fin de carrière peut être un sujet préoccupant pour les salariés concernés, les parties conviennent des mesures et dispositifs à mettre en place afin de permettre aux seniors d'exercer pleinement leur activité professionnelle, d'accompagner les salariés dans les situations qui le nécessitent, et de les aider à préparer au mieux la transition vers la retraite.

Ces dispositifs s'articulent autour des axes suivants :

- Anticiper la seconde partie de carrière via notamment l'information, l'accompagnement et l'accès à la formation,
- Le renforcement de la prévention médicale,
- Accompagner plus particulièrement les salariés occupant un emploi identifié au sein du Groupe comme étant à fort impact physique,
- Accompagner la transition vers la retraite.

A titre liminaire il est rappelé que les salariés de 50 ans et plus constituent des forces vives et des talents sur lesquels le Groupe compte, au même titre que l'ensemble des équipes. Ainsi, afin de s'assurer que les Managers et les interlocuteurs R.H considèrent bien les seniors comme tels, les parties s'accordent sur la nécessité de les sensibiliser sur cette thématique et notamment sur la formation et l'évolution des seniors.

SECTION 5-1- ANTICIPER LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Article 5-1-1- Être informé et accompagné dans sa réflexion professionnelle en seconde partie de carrière

5-1-1-1 Le bilan d'étape des salariés de 50 ans et plus

Afin d'accompagner les salariés de 50 ans et plus dans leur évolution de carrière, ces derniers pourront à leur demande bénéficier d'un bilan d'étape avec leur Responsable des Ressources Humaines.

Cet entretien de bilan d'étape permettra :

- D'entamer les réflexions quant aux éventuelles orientations de carrière souhaitées par le salarié,
- De rappeler l'ensemble des dispositifs existants et bénéficiant notamment aux salariés seniors – dispositifs issus ou non du présent accord, l'idée étant que le salarié dispose de toutes les informations nécessaires afin de lui permettre de préparer au mieux et sereinement selon les cas, la poursuite de sa carrière dans les meilleures conditions, une nouvelle étape de sa carrière, ou sa fin de carrière et son départ à la retraite.

Pour bénéficier de cet entretien, le salarié adressera sa demande à son interlocuteur R.H. Ce dernier reviendra vers lui dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Les salariés pourront bénéficier au maximum de deux bilans d'étape dans ces conditions à compter de leur 50 ans et jusqu'à leur départ de l'entreprise.

Il est précisé que ce dispositif viendra en complément des dispositifs conventionnels ou légaux existants par ailleurs.

MD
DS
TF
Page 33 sur 49

5-1-1-2 L'entretien professionnel des salariés de 50 ans et plus

L'entretien professionnel des salariés âgés de 50 ans et plus doit être l'occasion, en plus des points déjà visés dans le présent accord, de rappeler aux salariés concernés la possibilité de recourir au dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé qu'est le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Il est rappelé que le CEP est un dispositif légal, mis en œuvre par des organismes habilités, permettant :

- De bénéficier d'un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- De bénéficier de conseils visant à définir son projet professionnel,
- De bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé hors temps de travail.

Par dérogation, cet accompagnement pourra être réalisé sur le temps de travail pour les salariés de 50 ans et plus, sur remise d'un justificatif et dans la limite de deux entretiens à compter des 50 ans du salarié jusqu'à son départ de l'entreprise.

Article 5-1-2- Apprendre et transmettre au cours de la seconde partie de carrière

5-1-2-1- Un accès à la formation facilité

La formation est reconnue par les parties comme un axe majeur de l'accompagnement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe, et un véritable outil de développement des compétences de tous les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans ce cadre, les parties conviennent des mesures suivantes :

- Les salariés âgés de 55 ans et plus désireux de suivre une formation et formulant une demande en ce sens verront leur demande traitée en priorité,
- De la même manière, s'agissant spécifiquement des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) internes, les salariés âgés de 55 ans et plus souhaitant recourir à ce dispositif verront leur demande d'inscription traitée prioritairement,
- Les salariés de 55 ans et plus pourront bénéficier d'un abondement de leur CPF de la part de leur entreprise, en fonction de leur projet, dans les conditions suivantes :
 - La formation visée doit faire partie des formations éligibles au CPF,
 - Le montant de l'abondement ne pourra excéder 1500 euros, en tout et pour tout sur la période courant à compter des 55 ans du salarié jusqu'à son départ de l'entreprise.

5-1-2-2- Le rôle de tuteur et de mentor : la transmission des savoirs et compétences par les salariés « séniors »

Les parties accordent une importance particulière au transfert des compétences de leurs collaborateurs afin d'assurer une continuité de l'activité et de l'expertise métier.

De par leur expérience au sein du Groupe, leur connaissance métier et leur expertise, les salariés de 55 ans et plus sont identifiés comme des acteurs ayant un rôle majeur à jouer dans cette transmission des compétences, de sorte que :

- Dans le cadre de l'alternance, le rôle de tuteur leur sera proposé prioritairement. En effet, les salariés séniors sont souvent détenteurs d'une expérience et de compétences précieuses pour les employeurs, comme pour les jeunes salariés découvrant le monde professionnel ou les salariés débutant une nouvelle activité professionnelle. Ces derniers connaissent les activités et fonctions, peuvent en transmettre l'esprit, les attentes et process, et possèdent les codes, la culture et les valeurs du Groupe.

- Dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs, ou de mobilité professionnelle vers des métiers identifiés en développement ou présentant une certaine technicité, le rôle de mentor tel que précédemment défini, leur sera proposé prioritairement.

Les rôles de tuteur et de mentor, en assurant l'accompagnement, le partage et l'échange de connaissance, de savoir-faire et de savoir-être au bénéfice de l'alternant ou du salarié nouvellement en poste sur les métiers susvisés, permettent aux salariés d'enrichir leur pratique professionnelle et de valoriser leurs compétences.

Le rôle de tuteur et de mentor fera l'objet d'une communication spécifique à l'égard des salariés concernés, afin de les informer de ces dispositifs et de la possibilité de se porter volontaire.

Article 5-1-3- Le cumul emploi-retraite

Le Groupe s'engage à étudier les demandes de cumul emploi-retraite des salariés qui souhaiteraient bénéficier de ce dispositif, dans le cadre des dispositions applicables, dès lors que les compétences du salarié seraient compatibles avec les besoins de l'entreprise en termes d'activité.

Article 5-1-4- La retraite progressive

Les salariés à temps complet remplissant les conditions légalement requises pour bénéficier de la retraite progressive, exceptée celle du temps partiel, pourront informer leur manager de leur souhait de diminuer leur temps de travail afin d'être éligibles à ce dispositif. Le temps de travail du collaborateur ne pourra être porté à une durée inférieure à 50% de la durée légale.

Dans ce contexte, le Groupe s'engage à étudier favorablement les demandes de passage à temps partiel formulées, sous réserve de la compatibilité de cette demande avec l'emploi exercé et la bonne marche de l'entreprise.

Il est par ailleurs rappelé que conformément aux dispositions légales applicables depuis le 1^{er} janvier 2022, les salariés en forfait-jours réduits sont éligibles à ce dispositif de retraite progressive.

SECTION 5-2- LE RENFORCEMENT DE LA PREVENTION MEDICALE DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Article 5-2-1- Le renforcement de la prévention médicale

Les parties conviennent des dispositifs et mesures suivantes en faveur des salariés en seconde partie de carrière, afin notamment de prévenir l'apparition d'éventuelles pathologies en lien avec l'âge.

5-2-1-1- Bilan prévention

Les salariés âgés de 50 ans et plus peuvent bénéficier, à leur demande, d'un bilan prévention organisé par les organismes externes partenaire du Groupe.

Ce bilan médico-psycho-social gratuit réalisé par des professionnels de santé dans l'un des centres de prévention de l'organisme est notamment l'occasion, de :

- Discuter de son état de santé avec des professionnels compétents,
- Repérer les éventuelles fragilités et facteurs de risques,
- Bénéficier de conseils de prévention personnalisés et adaptés,
- Découvrir des activités à travers des ateliers (activités physiques, équilibre et prévention des chutes, stimulation de la mémoire, gestion du stress, nutrition, sommeil etc.)
- De participer à des conférences thématiques (mémoire, motricité etc.).

Ce bilan est réalisé sur le temps personnel du salarié.

MO

PS
bun

TF

lo

Page 35 sur 49
MA

5-2-1-2- Autorisation d'absence pour la réalisation du bilan de santé/de l'examen de prévention en santé

Afin de permettre aux salariés de 50 ans et plus de pouvoir bénéficier de l'examen de prévention en santé gratuit dispensé par la Sécurité Sociale, les parties conviennent d'accorder à ces derniers une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée.

Le contenu dudit examen varie en fonction de l'âge, du sexe et des facteurs de risque du salarié et comprend :

- L'information sur les droits en santé,
- Un parcours de soins,
- Des dispositifs d'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé,
- Un temps d'échanges avec des professionnels de santé,
- Des Informations sur différentes thématiques (activité physique etc.).

Les salariés souhaitant participer à cet examen devront formuler leur demande au moins 7 jours avant la date prévue de ce dernier, auprès de leur interlocuteur R.H avec justificatif de rendez-vous.

Cette autorisation d'absence ne pourra être accordée dans ces conditions qu'une seule et unique fois au salarié.

5-2-1-3- Organisation d'une visite médicale additionnelle à compter de 55 ans

Les salariés de 55 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'une visite médicale additionnelle auprès des Services de Prévention et de Santé au Travail.

Article 5-2-2- La prévention des risques : la systématisation des formations gestes et postures

Il est convenu de systématiser et de généraliser la formation « gestes et postures » à tous les salariés de 55 ans et plus.

Le contenu de cette dernière sera adapté en fonction des caractéristiques et particularités propres à chaque métier.

SECTION 5-3- ACCOMPAGNER PLUS PARTICULIEREMENT LES SALARIES OCCUPANT UN EMPLOI IDENTIFIE AU SEIN DU GROUPE COMME ETANT A FORT IMPACT PHYSIQUE

Constatant qu'aucun métier existant au sein du Groupe ne répond à la définition légale de pénibilité, les parties conviennent d'identifier en interne des métiers à fort impact physique, ces derniers bénéficiant de certaines mesures spécifiques.

Les métiers identifiés à fort impact physique sont ceux impliquant notamment :

- Une manutention manuelle importante de charges,
- Et un pourcentage élevé d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

A la date de signature du présent accord, sont identifiés comme tels au sein du Groupe les métiers de chauffeur-livreur, de technicien, et de préparateur de commande.

Les parties conviennent d'une réévaluation de cette liste de métiers à mi-application de l'accord par la Commission paritaire de suivi, et selon les indicateurs susmentionnés, de sorte que si après application de mesures spécifiques, les indicateurs venaient à évoluer à la baisse pour l'un des métiers susvisés, ce dernier pourrait ne plus être identifié comme à fort impact physique à l'issue de la réunion de cette Commission.

A contrario, si les indicateurs susmentionnés venaient à évoluer à la hausse pour un métier non identifié à date, la question de son identification en tant que métier à fort impact physique pourrait se poser au sein de cette Commission.

MD

DS. AB
TF

AP

Enfin, d'une manière générale et indépendamment des dispositions spécifiques prévues ci-après, une attention particulière sera portée aux salariés occupant un emploi identifié à fort impact physique et plus particulièrement à compter de 55 ans.

Le Groupe s'engage par ailleurs, dans les 12 mois suivants la signature du présent accord, à dédier en tout ou partie une personne au suivi et à la mise en place de plans d'actions en lien avec les questions santé/sécurité et conditions de travail au sein du Groupe, et en particulier sur l'Exploitation et les Opérations.

Cette personne conseillera et assistera la Direction dans la définition de sa politique santé/sécurité au sens large. Elle s'assurera de la mise en œuvre et du déploiement de cette dernière et en assurera le suivi. Dans ce cadre, et sans que cela soit limitatif, elle :

- Proposera une méthode de diagnostic, afin notamment d'évaluer et de prévenir les risques professionnels (risques physiques et psychosociaux) au sein du Groupe. Pour ce faire, elle participera à la construction de référentiels en la matière et s'assurera de leur pertinence, de leur mise en application, et de leur suivi ;
- Proposera et participera à l'élaboration de plan d'actions associés, s'assurera de leur mise en œuvre et de leur suivi ;
- Etablira des bilans de ces plans d'actions et ajustera et adaptera en tant que de besoin les référentiels et mesures associés dans un objectif de prévention ou le cas échéant de diminution des risques professionnels.

Il est par ailleurs convenu la présence de ce collaborateur au sein de la Commission paritaire de suivi sur la question de l'identification des métiers à fort impact physique.

Article 5-3-1- L'aménagement du temps de travail pour mécénat de compétences

5-3-1-1- Principe

Le Groupe offre aux salariés en fin de carrière volontaires la possibilité de vivre une expérience professionnelle d'engagement citoyen de longue durée grâce au dispositif de "Mécénat de Compétences". Cet engagement s'inscrit dans la lignée de la politique d'engagement sociétal du Groupe en matière d'implication citoyenne des salariés. Ce dispositif poursuit une triple ambition :

- Soutenir le développement de structures d'intérêt général par un apport humain et l'apport d'expertises professionnelles,
- Permettre aux salariés de s'investir pour la société, de faire grandir leurs talents en les mettant au service d'un projet porteur de sens et de vivre une transition douce et citoyenne entre leur vie professionnelle et leur retraite,
- Renforcer le soutien aux projets d'intérêt général de la part du Groupe et permettre aux salariés du Groupe de partager leur expérience et leur métier autour de valeurs communes telles que la confiance, l'audace, l'engagement et l'ouverture.

Les salariés éligibles peuvent ainsi demander à mettre à profit leurs compétences sur leur temps de travail auprès d'une structure qui porte un projet d'intérêt général. Ce projet d'intérêt général fait l'objet d'une validation de la Direction des Ressources Humaines.

5-3-1-2- Eligibilité

Les parties conviennent d'ouvrir ledit dispositif du mécénat de compétences aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Les salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein dans un délai maximal de 12 mois,
- Les salariés exerçant au sein du Groupe un métier identifié comme à fort impact physique,
- Les salariés disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

5-3-1-3- Modalités

Le salarié désireux de bénéficier de ce dispositif devra formuler sa demande auprès de son interlocuteur R.H. au moins 2 mois avant la date de début souhaitée.

Cette dernière sera étudiée dans le mois par le référent R.H. conjointement avec le responsable hiérarchique. La validation de la demande est soumise aux contraintes d'activité et à l'impact sur l'organisation et l'équipe du salarié.

Dans le cadre du "Mécénat de Compétences", le salarié est mis à disposition. Cette mise à disposition et l'adhésion au dispositif de "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière" se formalise par la signature de deux documents :

- Une convention tripartite entre la structure d'accueil, le salarié et le Groupe,
- Un avenant au contrat de travail du salarié.

Les salariés éligibles bénéficieront d'une journée par semaine réservée et destinée au mécénat de compétences.

Le salarié s'engage à faire valoir ses droits à la retraite à l'issue de la durée convenue de la mise à disposition.

5-3-1-4 Modalités d'aménagement du temps de travail

Le salarié intégrant ledit dispositif bénéficiera d'un aménagement de son temps de travail selon les conditions suivantes :

- Mécénat d'un jour par semaine sur 12 mois maximum précédant la date de départ à la retraite à taux plein du salarié,
- 20% du temps de travail hebdomadaire est consacré à une activité, à titre gratuit, dans une association reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général, choisie par le salarié,
- Passage à un temps partiel de 80% pour le salarié (pour les salariés à temps complet),
- Le différentiel de rémunération est pris en charge à 100% par l'entreprise. On entend par rémunération la rémunération brute moyenne des 12 mois précédents l'entrée dans le dispositif.
- Le salarié en "Mécénat de Compétences " bénéficie d'un maintien des cotisations et de la couverture sociale dont il bénéficie au sein du Groupe pendant l'ensemble de sa mission au sein de la structure d'accueil.

Article 5-3-2- Aide à la reconversion professionnelle interne

Le Groupe soutiendra et accompagnera les salariés de 50 ans et plus occupant un poste identifié comme à fort impact physique et désireux de se reconvertir en interne sur des postes disponibles par les moyens suivants :

- Identification des passerelles possibles avec l'interlocuteur R.H. notamment à l'occasion du bilan d'étape,
- Accès aux formations internes (Académie) ou externes,
- Priorité d'étude de la candidature.

Article 5-3-3-Prise en charge du reste à charge des frais pédagogiques d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Les salariés souhaitant changer de métier ou de profession peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF pour financer une action de formation certifiante en ce sens dans le cadre d'un projet de Projet de Transition Professionnelle (PTP). Néanmoins, dans certains cas, des éventuels frais pédagogiques peuvent rester à la charge du salarié.

Ainsi, afin que ces éventuels frais ne soient pas un frein à la reconversion ou au changement de métier d'un salarié, le Groupe prendra en charge, via un abondement unique du Compte Personnel de Formation (CPF), l'éventuel reste à charge des frais pédagogiques des salariés de 50 ans et plus occupant un métier identifié comme à fort impact physique et demandant à bénéficier d'un PTP, et ce dans la limite de 1500€.

SECTION 5-4- ACCOMPAGNER LA TRANSITION VERS LA RETRAITE

Article 5-4-1- Par l'information et la sensibilisation des salariés

5-4-1-1- Le guide « sénior »

Les parties souhaitent accompagner, informer et sensibiliser les salariés « séniors » sur les bons réflexes à avoir à l'approche de la seconde partie de carrière et de la fin de l'activité professionnelle, ainsi que sur l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels existants et dont ils peuvent bénéficier.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à élaborer un guide « sénior » dans les 12 mois suivants la conclusion du présent accord.

5-4-1-2- L'information de tous les salariés à compter de 50 ans

A compter de 50 ans, les salariés se verront remettre toutes les informations utiles relatives à la seconde partie de carrière et la fin de l'activité professionnelle afin notamment de préparer sereinement leur départ à la retraite.

Ce courrier contiendra le guide défini ci-dessus ainsi que le rappel des dispositifs et mesures légales et conventionnelles mobilisables afin d'être accompagné dans cette étape.

5-4-1-3- Les ateliers collectifs et individuels retraite

Ateliers collectifs « information retraite »

Le Groupe propose aux salariés de 50 ans et plus désireux de préparer et de s'informer sur leur future retraite de participer à des ateliers collectifs organisés par un organisme externe spécialisé dans le but de :

- Les informer sur leurs droits tout au long de leur carrière,
- Les informer sur leur date de départ ainsi que le montant de leur future pension de retraite,
- De les informer sur les démarches à mener pour préparer leur départ à la retraite.

La participation à ces ateliers, dont la durée pourra varier entre 1 à 3 heures selon le format de présentation (distanciel, présentiel), sera traitée et payée, sous réserve de fournir un justificatif de présence, comme du temps de travail effectif dans la limite d'une seule et unique participation au cours de la carrière du salarié.

Ateliers/entretiens individuels « information retraite »

Les salariés de 45 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien d'information retraite avec un organisme externe spécialisé et un conseiller notamment afin de :

- Réaliser des simulations des futurs revenus en fonction de l'âge de départ à la retraite,
- Découvrir les possibilités d'optimisation (rachats de trimestres et points),
- Evoquer des dispositifs de fin de carrière du type retraite progressive,

Cet entretien dont la durée peut varier entre 35 et 45 minutes pourra se tenir sur le site de l'organisme ou par téléphone.

Il sera réalisé sur le temps personnel du salarié.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "DS", "LB", "TF", and "MA".

Article 5-4-2- Par la préparation et l'accompagnement de professionnels

5-4-2-1- Accompagnement dans la préparation du projet personnel de retraite : dispositif Alphonse

Dans l'objectif de permettre aux salariés proches de la retraite de préparer sereinement leur départ, le Groupe propose au catalogue de formation un dispositif, finançable via le CPF, permettant d'accompagner les collaborateurs dans leur réflexion et leur préparation de leur projet personnel de retraite.

Ce dernier a pour objectif de préparer sereinement cette transition de vie et de permettre aux salariés d'avoir une vision plus claire de ce qu'ils feront à la retraite en proposant notamment :

- Un coaching personnalisé,
- Une expérience collective pour partager ses doutes et projets,
- D'avoir une idée plus claire de ce qu'implique le passage à la retraite,
- Un réservoir d'idées pour enrichir ses projets.

Ledit dispositif d'une durée de 6 semaines est ouvert aux salariés de 58 ans et plus et se présente sous un format digital.

5-4-2-2- Accompagnements humains et financiers à disposition

Le Groupe rappelle les prestations proposées par l'organisme externe partenaire en charge des sujets en lien avec la retraite des salariés telles que la possibilité de faire appel à des assistantes sociales spécialisées sur le sujet et la possibilité de demander des aides financières individuelles.

MD
DS. lb
TF
Sm
P.
MA

CHAPITRE 6 – L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Il est mis en place un parcours d'accueil et d'intégration dans le cadre de la prise de fonction d'un poste au sein du Groupe, pour tout nouveau salarié, considérant qu'il contribue à :

- Faciliter l'intégration professionnelle des salariés concernés quel que soit le type de contrat, en facilitant la prise de poste des nouveaux embauchés et faciliter leur insertion,
- À valoriser la marque employeur et l'expérience salariés afin d'attirer de nouveaux talents et fidéliser.

Ce processus d'accueil et d'intégration commun au Groupe est formalisé et décliné auprès des différents acteurs, qu'il s'agisse du nouvel arrivant, du manager ou du référent R.H., via la mise à disposition de documents associés. Ainsi, un livret d'accueil et d'intégration sera mis à disposition des nouveaux embauchés et un guide de bonnes pratiques sera rédigé à l'attention des managers et des tuteurs identifiés en tant que de besoin.

Ce parcours d'accueil et d'intégration pourra être complété, le cas échéant, en fonction de besoins locaux ou de besoins propres à une fonction.

CHAPITRE 7 – LES MODALITES DE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES

Il est préalablement réaffirmé que la mobilité interne doit être la priorité, afin de répondre aux besoins de recrutement du Groupe et accompagner l'employabilité des salariés par la capitalisation ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Néanmoins, si la mobilité interne doit être privilégiée dès lors que cela est possible, le recrutement externe est un levier clé de la gestion des emplois et des compétences.

Ainsi, le recrutement externe porte prioritairement sur les profils et compétences à développer, qui ne sont pas (ou de manière insuffisante) disponibles en interne et/ou sur des missions non pérennes liées à un accroissement temporaire d'activité ou des remplacements de salariés absents.

A cette occasion, il est pris en compte les compétences et les qualifications requises pour un poste ouvert sur lequel postule le candidat, mais aussi les besoins de l'entreprise à moyen et long terme tant d'un point de vue quantitatif (besoins en effectifs) que qualitatif (besoins en compétences).

Priorité sera donnée à la candidature des anciens stagiaires et alternants du Groupe, ainsi que des salariés en CDD et/ou à temps partiel désireux d'augmenter leur temps de travail.

SECTION 6-1- LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel peut s'inscrire dans le cadre du projet professionnel ou personnel du salarié. Dans ce cadre, les demandes de passage à temps partiel feront l'objet d'une attention particulière de la part du manager et du référent R.H. Les éventuels refus devront être motivés par des raisons tenant à la bonne marche de l'entreprise.

Par ailleurs, les contrats de travail à temps partiel d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine ne pourront être contraints et imposés aux salariés.

Les salariés à temps partiel qui souhaiteraient en revanche occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans le même établissement ou, à défaut, au sein de l'entreprise, bénéficieront d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein, relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'accès à une activité à temps plein quel que soit le poste, l'entreprise s'engage à accompagner, notamment par le biais de la formation, les salariés concernés.

Il est par ailleurs réaffirmé, que l'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec l'occupation d'un poste à responsabilité au sein du Groupe, dès lors que les missions confiées peuvent être organisées sur le temps consacré aux missions professionnelles.

SECTION 6-2- LES MODALITES DE RECOURS AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET A L'INTERIM

Qu'il s'agisse du recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire (intérim), ces derniers peuvent constituer un levier vers l'emploi pérenne en permettant de :

- Construire une première expérience pour des personnes ayant une difficulté d'accès à la formation et à l'emploi,
- Valider un projet professionnel, notamment de reconversion.

Ils permettent également de répondre en partie à nos enjeux de diversité et d'inclusion notamment via l'insertion plus ciblée sur certains publics (personnes en situation de handicap, jeunes et seniors, mixité des métiers genrés, personnes très éloignées de l'emploi, ...).

Article 6-2-1- Les modalités de recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD)

Il est acté les principes suivants :

- Les salariés en CDD verront leur candidature sur des postes en CDI à pourvoir, prioritairement analysée,
- Aucune période d'essai ne sera imposée aux salariés initialement en CDD et titularisés en CDI sur le même emploi, dès lors que le CDI s'enchaîne avec le CDD et si la durée du CDD initial est au minimum égale à la durée de la période d'essai envisagée sur le poste, en fonction de la catégorie socio-professionnelle de rattachement.

Article 6-2-2- Les modalités de recours à l'intérim

Le Groupe a besoin de pouvoir adapter rapidement ses ressources aux évolutions conjoncturelles ou saisonnières de son activité et ce, dans le respect des différentes réglementations en vigueur. Le recours à l'intérim est l'un des leviers de cette flexibilité.

Afin de répondre de manière pertinente aux volumes et aux besoins en ressources du Groupe sur l'ensemble des périmètres ayant recours au travail temporaire, Fnac Darty se doit de sélectionner un panel d'Entreprises de Travail Temporaire (ETT) fiables. Dans ce cadre, il est rappelé qu'un processus d'appel d'offres a pour cela été initié au cours du 1^{er} semestre 2020, avec pour objectifs d'identifier les meilleures sociétés du marché, permettant de tendre vers une excellence opérationnelle et commerciale, de satisfaire les enjeux économiques du Groupe, ainsi que ses attentes en termes de RSE.

Un contrat cadre Groupe Intérim référence donc, pour toutes les sociétés du Groupe, les entreprises de travail temporaire partenaires, ainsi que les garanties exigées de la part de ces prestataires en termes de :

- Niveau de qualification des intérimaires,
- Création de vivier qualitatif sur nos bassins d'emploi,
- Développement de la diversité lors du recrutement intérim,
- De standards relatifs à l'hygiène, la sécurité, et l'environnement.

Par ailleurs, pendant la durée d'application de l'accord, le Groupe s'engage à réduire autant que faire se peut le recours à l'intérim. Les chiffres de l'intérim et les éventuels plans d'actions visant à cette diminution seront présentés chaque année à la Commission paritaire de suivi.

Article 6-2-3- Les modalités de recours aux stages et à l'alternance

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique en faveur de l'insertion des jeunes dans l'emploi dans les domaines suivants :

- L'accueil et la formation de jeunes permettant de faciliter leur insertion à court et moyens termes sur le marché du travail (contrat en alternance, stage, ...),
- L'embauche de ces jeunes et leur accompagnement.

L'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) participe en effet à la formation et à l'insertion dans le monde professionnel des jeunes publics en particulier, en leur permettant d'acquérir une qualification et une expérience favorable à leur employabilité. Elle permet par ailleurs de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie professionnelle et à la culture de l'entreprise, favorisant les passerelles vers l'emploi plus pérenne.

Dans ce cadre, le Groupe réaffirme son engagement à :

- Mettre en œuvre des dispositifs d'accueil en alternance, en particulier via le recours aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation, et notamment sur les métiers en développement et les métiers en déséquilibre générationnel,
- Réorienter ses priorités vers les écoles formants aux métiers identifiés en développement ou en déséquilibre générationnel dans le cadre de la gestion de ses partenariats avec les écoles, et mettre en place des partenariats ou des actions privilégiées de coopération,
- Assurer la diversité des niveaux et des diplômes préparés, ainsi que la diversité des lieux d'accueil, en tenant compte et en ajustant les profils aux besoins réels identifiés au sein des métiers et des territoires,
- Créer un vivier potentiel de compétences en vue du recrutement en CDD ou de CDI, dès lors que l'entreprise est en capacité de procéder à ces recrutements externes. Ainsi :
 - Il sera organisé un entretien avec le manager dans les 3 mois précédant la fin du contrat afin de faire le bilan de la période d'alternance, et identifier les profils correspondants le mieux aux besoins de l'entreprise,
 - En cas de postes à pourvoir, compatibles avec un profil junior, priorité sera donnée à ces candidatures.

6-2-3-1- Les acteurs de l'alternance et des stages en entreprise

Le maître d'apprentissage (ou le tuteur de contrat de professionnalisation) a pour missions :

- D'accueillir l'apprenti, de faciliter son intégration, et de lui faire découvrir l'entreprise et le métier,
- De faciliter l'acquisition des compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée par la mise en pratique sur le poste de travail,
- D'assurer le lien avec le centre de formation,
- Et de participer à l'évaluation et au suivi de la formation.

Le maître de stage, quant à lui, accompagne le stagiaire dans sa découverte de l'entreprise, ses activités et supervise ses missions. Il est le relai avec l'école.

Le tutorat n'est ni un métier, ni un emploi. Il s'agit d'une activité professionnelle, basée sur le volontariat des salariés, et nécessitant la mise en œuvre de compétences spécifiques appréciées par la ligne managériale et le référent R.H., parmi lesquelles :

- Des compétences techniques dans le métier auquel il appartient,
- Une appétence à la pédagogie et à la transmission des savoirs,
- De bonnes capacités relationnelles, de communication et de disponibilité,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: MD, DS, AN, TF, lb, MA, and a large signature on the right.

- Un savoir-faire et une exemplarité,
- De bonnes connaissances de son environnement professionnel.

Le tuteur devra en outre :

- Avoir au moins 2 ans d'expérience dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visée,
- Être classé dans un niveau supérieur à celui de l'alternant, Etant précisé que la priorité sera donnée aux salariés de + de 55 ans.

Il est par ailleurs rappelé que chaque tuteur supervise au maximum 2 alternants de façon simultanée.

6-2-3-2- Les moyens

Le Groupe veille à ce que les moyens nécessaires à l'exercice des missions de maître d'apprentissage et des tuteurs soient mis en place et notamment en matière de disponibilité. S'agissant plus particulièrement de l'articulation de leur activité professionnelle avec leur fonction de tuteur, celle-ci fera l'objet d'un échange systématique avec leur manager à l'occasion des Entretiens Annuels d'Evaluation, afin d'appréhender la charge de travail induite par leur mission de tuteur et ses répercussions éventuelles sur leur activité professionnelle.

Une formation spécifique sera dispensée aux nouveaux tuteurs ou maîtres d'apprentissages, en fonction de leur profil et de leur besoin, afin de leur permettre d'accomplir efficacement leur mission d'accompagnement.

Par ailleurs, le Groupe s'engage à dispenser une formation aux tuteurs et maître d'apprentissage déjà en exercice dont un besoin d'accompagnement aura été identifié en lien avec la R.H.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est donc maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Ainsi, les salariés concernés par des éléments de rémunérations variables se verront garantir le salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Une Charte de l'alternance ayant pour objet de définir les engagements et le rôle de chacune des parties prenantes, sera par ailleurs réalisée et mise à disposition de l'alternant, du maître d'apprentissage ou du tuteur.

CHAPITRE 8 – CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SONT INFORMÉES DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE AYANT UN EFFET SUR LEURS MÉTIERS, L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de Fnac Darty ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences sont déterminées par le Groupe, en lien avec chacune des sociétés sous-traitantes.

CHAPITRE 9 – LES DISPOSITIONS FINALES

SECTION 1 : DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

SECTION 2 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Si des dispositions d'ordre public légales ou de branches plus favorables venaient à être promulguées ultérieurement à la date de signature de l'accord, elles se substitueraient aux dispositions actuelles de cet accord.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes à l'intention commune des parties ou s'il s'avérait nécessaire d'en compléter les dispositions.

La demande de révision devra être adressée à l'ensemble des signataires ainsi que les Organisations Syndicales Représentatives dans le champ d'application de l'accord par tout moyen permettant d'en établir l'existence et la date. Elle précisera sommairement son objet et indiquera notamment si la révision souhaitée tend à modifier des dispositions existantes de l'accord ou à y ajouter des dispositions complémentaires.

Dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

La copie de l'accord portant révision sera, le cas échéant, adressée à la DREETS dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de salariés signataires. La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

SECTION 3 : ADHESION A L'ACCORD

Toute Organisation Syndicale de salariés Représentative dans une des entreprises du Groupe et qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Par ailleurs, les parties conviennent qu'une Organisation Syndicale de salariés non représentative pourra, si elle le souhaite, adhérer au présent accord lors de sa signature, ou postérieurement après information préalable des Organisations Syndicales Représentatives signataires. Cette adhésion permettra la participation de cette Organisation Syndicale aux réunions de la Commission paritaire de suivi.

MD

EN 25
TF

Lo

Page 45 sur 49

MA

JP

SECTION 4 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux articles du Code du travail, une version du présent accord sera déposée, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publié dans la base de données nationale conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour permettre la remise d'un exemplaire à chacune des parties. Un exemplaire de l'accord sera également remis à chaque Organisation Syndicale non représentative ayant été invitée à la présente négociation. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à Ivry-sur-Seine, le 27/01/22, en 12 exemplaires originaux, dont l'un est remis à chacune des parties,

Pour la Direction,
Madame Tiffany FOUCAULT,



ORGANISATION SYNDICALE REPRESENTATIVE :

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Ricco JEAN-YVES
OFFICER

Laurine Grolleau
Grolleau

Pour la CFTC



Bruno
MARC

Philippe
SS D/17 J. G.

Pour la CGT,

TS

TS
Page 46 sur 49
NA

ORGANISATION SYNDICALE NON REPRESENTATIVE (souhaitant adhérer au présent accord) :

Pour la CAT,  ABOEL

Pour FO,

Pour SL,  MARC DILOCEANT

Pour SUD,

Pour UNSA,

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- FNAC DARTY SA ;
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES SA ;
- FNAC PARIS ;
- SNC CODIREP ;
- FNAC PERIPHERIE ;
- RELAIS FNAC ;
- FNAC ACCES ;
- FNAC LOGISTIQUE ;
- FRANCE BILLET ;
- TICK & LIVE ;
- ALIZEE SFL ;
- MSS ;
- BILLET REDUC ;
- WEFIX ;
- NATURE ET DECOUVERTES ;
- SAS DARTY HOLDING ;
- SNC PARTICIPATIONS DISTRIBUTION ;
- SAS ETABLISSEMENTS DARTY ;
- SNC DARTY GRAND OUEST ;
- SNC DARTY GRAND EST ;
- SNC AZI DARTY RHONES ALPES ;
- PDS,
- DARTY LIMITED
- CTS EVENTIM France
- TERRE D'OC EVOLUTION

MD

AS

for
lb
TF

MA

RF

ANNEXE 2 : CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS : LA METHODOLOGIE EN 4 ETAPES



