

**ACCORD DU 11 DECEMBRE 2008 SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS
ET DES COMPETENCES AU SEIN DU GROUPE CASINO**

Entre :

D'une part,

La Direction du Groupe CASINO représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées par :

- CFE-CGC, M. Charles JACOB
- SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- AUTONOME, M Serge DURAND
- CFDT, M. Christian GAMARRA
- CFTC, Mme Michèle BONNOT
- CGT, M. Thierry MENARD
- UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

PREAMBULE

PARTIE 1 : LE PROCESSUS D'ANTICIPATION ET D'INFORMATION SUR LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

TITRE I : INFORMATION AU NIVEAU DU GROUPE : LE COMITE DE GROUPE ET LE COMITE « EMPLOI GPEC » **Page 6**

- Article 1.1 : Missions du Comité « Emploi GPEC »**
- Article 1.2 : Composition**
- Article 1.3 : Modalités de fonctionnement**
 - Article 1.3.1 : Réunion**
 - Article 1.3.2 : Information**
 - Article 1.3.3 : Commission ad hoc**
 - Article 1.3.4 : Aide matérielle et formation**
 - Article 1.3.5 : Modalités de vote**

TITRE II : INFORMATION SUR LES SECTEURS D'ACTIVITE DU GROUPE : L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DE L'EMPLOI **Page 9**

- Article 2.1 : Missions**
- Article 2.2 : Composition**
- Article 2.3 : Modalités de fonctionnement**
 - Article 2.3.1 : réunion**
 - Article 2.3.2 : information**

PARTIE 2 : LA STRUCTURATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

TITRE I : LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS DU GROUPE **Page 12**

TITRE II : LES FICHES « EMPLOIS ET COMPETENCES » **Page 13**

- Article 2.1 : Mise en place des fiches « Emplois et compétences »**
- Article 2.2 : Rôle des fiches « Emplois et compétences »**
- Article 2.3 : La définition des différentes catégories d'emplois**

PARTIE 3 : LE PROJET PROFESSIONNEL

TITRE I : LA MISE EN PLACE DU PROJET PROFESSIONNEL **Page 15**

TITRE II : L'OBJECTIF DU PROJET PROFESSIONNEL : DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE **Page 15**

TITRE III : LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET PROFESSIONNEL **Page 15**

- Article 3.1 : L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle**
- Article 3.2 : Bourse de l'Emploi**
- Article 3.3 : La mobilité interne**
 - Article 3.3.1 : la place de la mobilité interne au sein du Groupe**
 - Article 3.3.2 : les objectifs de la mobilité interne**

PARTIE 4 : LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

TITRE I : LES DISPOSITIONS MISES EN PLACE POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES DE 45 ANS ET PLUS

Page 18

Article 1.1 : Eléments statistiques

Article 1.2 : Entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière

Article 1.3 : Le bilan de compétence

Article 1.4 : La formation professionnelle

Article 1.4.1 : Les périodes de professionnalisation

Article 1.4.2 : La validation des acquis de l'expérience

TITRE II : LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES MISES EN PLACE POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Page 20

Article 2.1 : L'aménagement de fin de carrière

Article 2.1.1 : La bonification des heures au titre du DIF

Article 2.1.2 : Le bilan de carrière

Article 2.1.3 : La transmission des connaissances : le parrainage

Article 2.2 : L'accompagnement de fin de carrière

Article 2.2.1 : Aide à la reconstitution du parcours professionnel

Article 2.2.2 : Utilisation des droits affectés sur le CET

PARTIE 5: CONDITIONS GENERALES SUR L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Article 1 : Durée de l'accord

Article 2 : Dénonciation et révision de l'accord

Article 3 : Dépôt de l'accord

ANNEXE: CALCUL DE LA REPRESENTATIVITE AU SEIN DU GROUPE AU 31 DECEMBRE 2007

PREAMBULE

Dans un contexte économique fortement évolutif et concurrentiel, le Groupe Casino est attaché au développement d'un dialogue social permanent et socialement productif ainsi qu'au développement des compétences, notamment par la formation des salariés.

Les accords suivants en sont autant d'illustrations :

- Accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005,
- Accord Groupe sur l'Egalité des chances, la Diversité et la lutte contre les discriminations en date du 14 octobre 2005
- Accord Groupe sur l'Emploi des travailleurs Handicapés en date du 23 mai 2006

Ces accords s'inscrivent dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) car ils ont pour objectif de permettre l'évolution professionnelle des salariés tout au long de leur carrière.

Fortes des résultats obtenus grâce à l'application de ces accords, la Direction a décidé d'anticiper l'échéance légale de janvier 2008 pour lancer l'ouverture de la négociation de la GPEC.

Aussi, dès le mois de mars 2007, il a été décidé d'organiser des réunions préparatoires afin d'échanger sur les thèmes à aborder et les attentes des organisations syndicales sur la GPEC.

Au cours de ces réunions, les partenaires sociaux ont tenu à rappeler que les femmes et les hommes constituent depuis l'origine de Casino une richesse fondamentale. A ce titre, ils ont souhaité que le présent accord GPEC en tienne compte en :

- s'appuyant davantage sur l'évaluation des compétences
- s'appuyant davantage sur les souhaits des salariés dans le cadre d'un projet professionnel partagé
- s'appuyant sur l'expérience des seniors.

Pour cela, ils ont affirmé leur volonté de mettre en œuvre des actions d'anticipation et de prévention tant dans les intérêts du Groupe que des salariés. L'objectif étant de donner la possibilité à ces derniers d'utiliser les moyens existants afin de réaliser un projet professionnel partagé permettant ainsi de pérenniser leur employabilité.

Depuis octobre 2007, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour aboutir au présent accord qui intègre les nécessaires adaptations aux évolutions du marché.

Aussi il a été décidé que le présent accord répondrait aux attentes suivantes :

- Le processus d'anticipation et d'information sur les évolutions des emplois et des compétences
- La structuration des emplois et des compétences
- Le projet professionnel
- Le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée du Groupe Casino, défini selon le périmètre suivant :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor (SM Fresnes)
- IGC Service
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco
- TPLM

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord correspondra systématiquement au périmètre défini ci-dessus.

PARTIE 1 : LE PROCESSUS D'ANTICIPATION ET D'INFORMATION SUR LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Le processus d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences implique nécessairement l'information des organisations syndicales tant au niveau du Groupe qu'au niveau des secteurs d'activité de celui-ci.

TITRE I : INFORMATION AU NIVEAU DU GROUPE : LE COMITE DE GROUPE ET LE COMITE « EMPLOI GPEC »

Selon les dispositions du Code du Travail, le Comité de Groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations stratégiques du Groupe.

A ce titre, le Comité de Groupe de Casino était tout à fait à même de répondre à l'exigence de la Loi du 18 janvier 2005 dite Loi de cohésion sociale.

Toutefois, compte tenu de l'importance que revêt l'information dans les processus d'anticipation, les parties signataires ont convenu de créer un comité spécifiquement et exclusivement dédié à l'analyse de l'évolution des Métiers et de l'Emploi au sein du Groupe: le Comité « Emploi GPEC ».

En effet, sans se substituer aux instances représentatives du personnel existantes, le Comité « Emploi GPEC » sera un observatoire :

- d'information sur les orientations du Groupe et sur l'évolution de l'emploi
- de réflexion prospective d'échanges, de dialogue
- de propositions.

En conséquence, pour lui permettre de mener à bien ces missions, la Direction informera le Comité « Emploi GPEC » sur les thèmes suivants :

- les grands axes de développement des activités du Groupe
- les évolutions structurelles et/ou conjoncturelles ayant un impact sur le Groupe
- les principales évolutions des métiers en résultant.

Article 1.1 : Missions du Comité « Emploi GPEC »

- Assurer une veille quant aux évolutions technologiques et signaler leurs éventuels impacts sur les métiers
- Orienter selon l'impact de ces projets vers l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi du ou des secteurs d'activités concerné(s)
- Analyser, échanger et apporter une vision globale sur les évolutions prévisibles des principaux emplois du Groupe actuels et à venir, ainsi que sur les évolutions des effectifs
- Identifier les passerelles possibles entre les différents emplois du Groupe et préconiser la mise en œuvre des synergies entre les entités et les différents bassins d'emploi
- Etre force de propositions en terme de formation et d'amélioration des parcours professionnels selon l'évolution des métiers
- Etablir un rapport objectif des différents travaux du Comité auprès des instances représentatives du personnel des sociétés éventuellement concernées et auprès du Comité de Groupe.

Article 1.2 Composition

Le Comité « Emploi GPEC » est constitué de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, soit 14 (à la date de signature du présent accord) et d'un nombre équivalent de représentants de la Direction, soit 14 (à la date de signature du présent accord), dont le Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe, des opérationnels des branches et/ou des sociétés.

Il sera présidé par le Directeur des Ressources Humaines Groupe ou, par délégation, par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales du Groupe.

Article 1.3 Modalités de fonctionnement

Article 1.3.1 : Réunion

Le Comité « Emploi GPEC » se réunira au minimum une fois par an, dans les trois mois suivant la réunion annuelle du Comité de Groupe.

Les membres du Comité « Emploi GPEC » désignés par les différentes organisations syndicales représentatives bénéficieront d'une demi journée consacrée à la préparation de la réunion du Comité.

En cas de nécessité, le rythme des réunions pourra être adapté à toute situation exceptionnelle.

Une réunion extraordinaire pourra alors être tenue à la demande motivée soit de la Direction soit à l'unanimité des Organisations syndicales.

Le temps passé aux réunions du Comité sera considéré comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions du Comité seront pris en charge par la Direction de façon centralisée et ce, sur la même base que pour les réunions du Comité de Groupe.

Article 1.3.2 : Information

Les membres du Comité « Emploi GPEC » seront destinataires 15 jours avant la réunion, d'un document qui, en fonction des informations sur les projets majeurs d'orientation communiquées par la Direction, indiquera :

- L'évolution de la cartographie des emplois
- La perspective d'évolution des effectifs des sociétés concernées et la pyramide des âges
- L'évolution du classement des emplois
- L'évolution des compétences nécessaires à l'entreprise en rapport avec la fiche « emplois et compétences ». (cf Titre II : les fiches « Emploi et compétences » page 13)

Les parties conviennent que les informations diffusées dans le cadre du Comité « Emploi GPEC », ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Néanmoins, malgré la diffusion de l'information auprès du Comité « Emploi GPEC », les CE ou CCE des sociétés comprises dans le périmètre défini dans le présent accord, concernées par certaines de ces évolutions seront informés et consultés conformément aux dispositions

légales en vigueur (Articles L.2323-6 et suivants du Code du Travail, anciennement article L 432-1).

Le Comité « Emploi et GPEC » pourra recevoir des informations présentant un caractère confidentiel et données comme tel par la Direction. Dans ce cadre, les membres du Comité « Emploi et GPEC » ont un devoir de confidentialité à l'égard de ces informations. Cette notion de confidentialité est un élément essentiel au bon fonctionnement du Comité « Emploi et GPEC ».

Article 1.3.3 : Commissions ad hoc

Le Comité « Emploi GPEC » aura la possibilité de créer des commissions restreintes ad hoc afin de traiter de façon plus approfondie certains sujets très spécifiques impactant toutes ou parties d'un ou de plusieurs secteurs d'activités.

Les parties conviennent que ces commissions restreintes ad hoc devront faire l'objet d'une demande motivée par écrit qui devra être adoptée à la majorité du Comité « Emploi GPEC ».

Ces commissions seront à même de demander des informations complémentaires relatives au(x) secteur(s) d'activité concernés.

Article 1.3.4 : Aide matérielle et formation

Lorsque le Comité « Emploi GPEC » l'estimera nécessaire, la Direction pourra faire appel en priorité à des spécialistes internes pour éclairer les réflexions et les travaux du Comité. Dans le cas exceptionnel d'un recours à un spécialiste extérieur, la Direction s'efforcera de proposer au Comité « Emploi GPEC » une possibilité de choix entre plusieurs intervenants reconnus sur le marché.

Consciente de la nécessité d'avoir des partenaires sociaux éclairés sur le sujet de la GPEC, la Direction mettra en place une formation spécifique pour les membres du Comité « Emploi GPEC ». Dans ce cadre, chaque organisation syndicale désignera trois personnes à former.

Une aide matérielle sera fournie par la Direction au Comité « Emploi GPEC » pour l'élaboration de ses rapports.

Article 1.3.5 : modalités de vote

Le vote du Comité « Emploi GPEC » aura lieu notamment pour :

- créer une commission ad hoc
- faire appel à un spécialiste.

Le Comité étant paritaire, il sera attribué 100 mandats pour la Direction ainsi que pour les organisations syndicales, répartis en fonction de leur représentativité, à charge pour ces dernières de désigner leurs porteurs de mandats.

La répartition des mandats entre les organisations syndicales sera basée sur un calcul identique à celui utilisé dans le cadre de l'accord syndical du 22 janvier 1997.

Pour la période triennale 2008-2009-2010, le calcul sera basé sur la représentativité à fin 2007 (le document de calcul est annexé au présent accord). Compte tenu des évolutions législatives concernant la représentativité syndicale (notamment la loi sur la démocratie sociale), cette clause pourra être revue par avenant.

Les décisions seront prises à la majorité des mandats. En cas de vote, le scrutin à main levée sera privilégié.

TITRE II : INFORMATION SUR DES SECTEURS D'ACTIVITES DU GROUPE : L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DE L'EMPLOI

Les parties signataires ont décidé de créer un « Observatoire des Métiers et de l'Emploi » au niveau de chaque secteur d'activité du Groupe compris dans le périmètre du présent accord.

L'objectif est d'associer étroitement les représentants du personnel de chaque société dans le processus d'anticipation et d'information sur les évolutions des emplois et des compétences.

Un Observatoire des Métiers et de l'Emploi au sein de chacun des secteurs d'activité suivants :	Sociétés
Achats	EMC Distribution COMACAS
Informatique	CIT ACOS
Logistique	Easydis C chez vous
Commerce	Distribution Casino France Casino Franchise Serca
Immobilier	IGC Services Mercialys Mercialys Gestion Casino Développement Sudéco
Restauration	Casino Restauration R2C
Administratif	Casino Services Guichard Perrachon SA

Article 2.1 : Missions

Au même titre que le Comité « Emploi GPEC », l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi sera un observatoire :

- de veille et d'information sur les grands axes de développement des activités et sur l'évolution de l'emploi au sein du secteur d'activité concerné,
- de réflexion prospective, d'échanges, de dialogue et de propositions.

Chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi pourra être saisi par le Comité « Emploi GPEC » dans les deux mois qui suivent sa réunion annuelle ou le mois qui suit une réunion extraordinaire, sur des projets impactant directement son secteur d'activité afin de mettre en œuvre les dispositifs de la GPEC prévus dans le présent accord, en particulier pour les emplois présentés comme sensibles.

Dans ce cas, un rapport écrit par l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi concerné devra être communiqué dans un délai de deux mois, aux membres du Comité « Emploi GPEC ».

Article 2.2 : Composition

Chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi est constitué de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative au sein du secteur d'activité et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

Il sera présidé par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe ou par délégation, par un professionnel des Ressources Humaines qu'il aura désigné.

Article 2.3 : Modalités de fonctionnement

Article 2.3.1 : Réunion

L'Observatoire des Métiers et de l'Emploi se réunira une fois par an, dans les deux mois suivant la réunion annuelle du Comité « Emploi GPEC ». En cas de réunion extraordinaire du Comité « Emploi GPEC », ce délai sera ramené à un mois.

Le temps passé aux réunions de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi sera considéré comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi seront pris en charge par la Direction de façon centralisée et sur la même base que pour les réunions du Comité de Groupe.

Article 2.3.2 : Information

A l'occasion de la réunion, les membres de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi seront destinataires d'informations sur les projets d'orientation du secteur d'activité, 15 jours avant la réunion, notamment sur:

- Les évolutions des différents concepts
- Les projets d'ouvertures, de rénovations, des extensions
- Les établissements en difficultés
- L'évolution des emplois
- La perspective d'évolution des effectifs et la pyramide des âges
- L'évolution des compétences nécessaires à l'entreprise en rapport avec la fiche « emplois et compétences ». (cf Titre II : Les fiches « Emplois et Compétences, page 13)

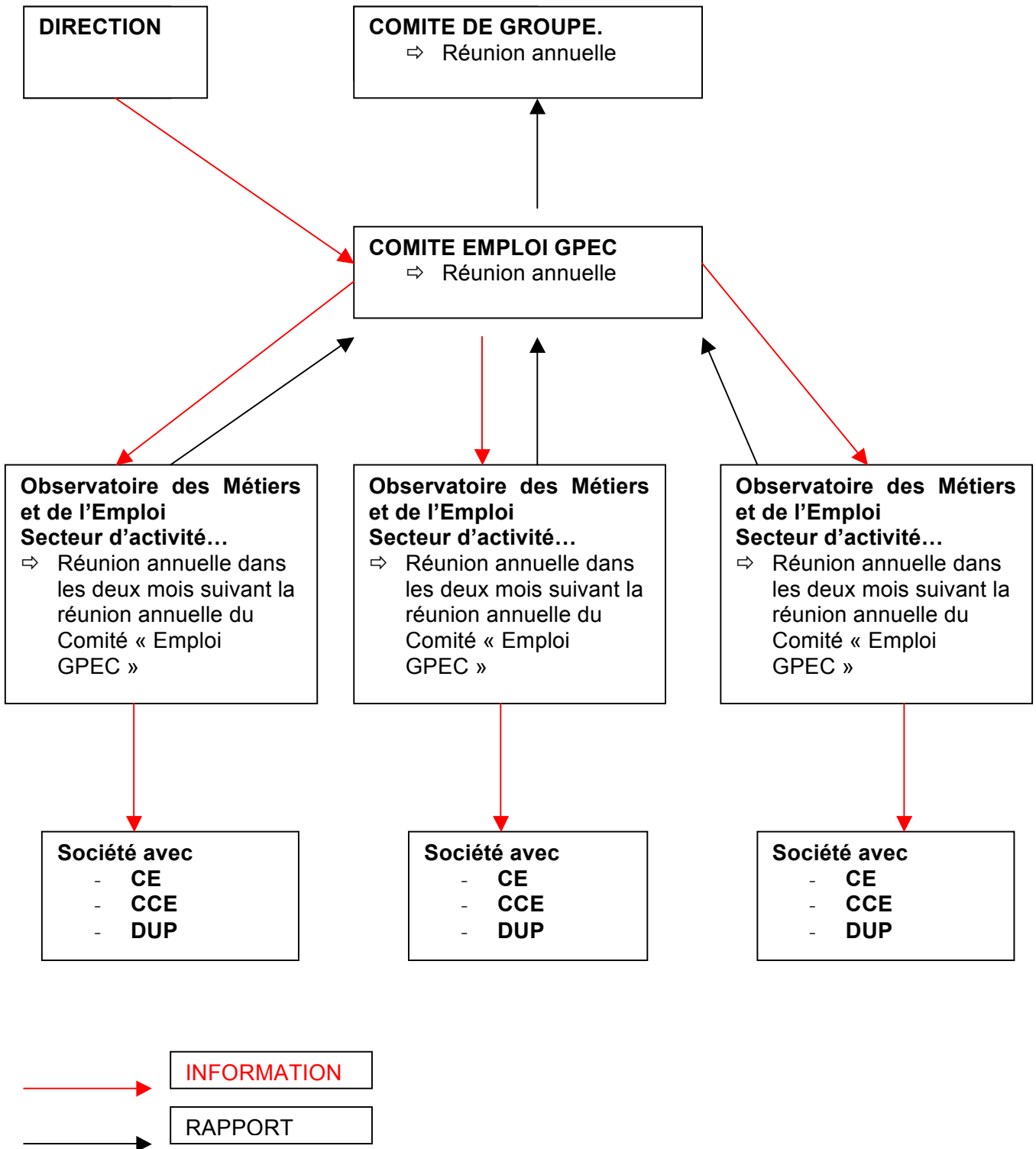
Les parties conviennent que les informations diffusées dans ce cadre ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

De ce fait, malgré la diffusion de l'information auprès de l'Observatoire de l'Emploi, les CE ou CCE dans le périmètre défini dans le présent accord, concernés par certaines de ces évolutions seront informés et consultés conformément aux dispositions légales en vigueur (Articles L.2323-6 et suivants du Code du Travail, anciennement article L 432-1).

Chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi pourra recevoir des informations présentant un caractère confidentiel et données comme tel par la Direction. Dans ce cadre, les membres de chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi ont un devoir de confidentialité à l'égard de ces informations.

Cette notion de confidentialité est un élément essentiel au bon fonctionnement de chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi.

SCHEMA DE LA TRANSMISSION DE L'INFORMATION GPEC AU NIVEAU DU GROUPE ET DANS CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITE



PARTIE 2 : LA STRUCTURATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

La structuration des emplois et des compétences permet d'avoir une vue d'ensemble des emplois du Groupe d'un point de vue quantitatif, à travers la cartographie des emplois, et une analyse qualitative de leur contenu à travers les fiches « Emploi et Compétences ».

Ces outils sont nécessaires pour anticiper l'évolution prévisible de nos métiers, liée à l'activité du Groupe.

TITRE I : LA CARTOGRAPHIE DES METIERS DU GROUPE

Afin d'avoir une vision globale des emplois, une cartographie des métiers a été élaborée pour les sociétés du Groupe. Celle-ci est accessible sur CASWEB (intranet CASINO) dans la rubrique « bourse de l'emploi ».

Elle a pour but d'identifier les métiers présents au sein du Groupe ainsi que les filières où se trouve le plus grand nombre de salariés et ce, au niveau de chaque branche et société selon le périmètre défini dans le présent accord.

Il faut entendre par filière, un regroupement d'activités ou une activité dont les exigences professionnelles et les compétences requises sont globalement similaires.

Dix-sept filières ont d'ores et déjà, été identifiées :

1. Filière Commerciale
2. Filière Métiers de bouche
3. Filière Logistique / Supply Chain
4. Filière Administratif
5. Filière Entretien/Sécurité/Maintenance
6. Filière DAF
7. Filière Achats
8. Filière Qualité
9. Filière Informatique
10. Filière Métiers Produits
11. Filière Ressources Humaines / Formation
12. Filière Juridique
13. Filière Communication
14. Filière Marketing
15. Filière Expansion / Développement
16. Filière Concept / Travaux
17. Filière Immobilière

Lors de la réalisation de la cartographie des métiers du Groupe, un certain nombre de statistiques et graphiques a été élaboré. Ces documents seront communiqués au Comité « Emploi GPEC » ainsi qu'aux Observatoires des Métiers et de l'Emploi du secteur d'activité concerné lors des premières réunions.

TITRE II : LES FICHES « EMPLOI ET COMPETENCES »

Article 2.1 : Mise en place des fiches « Emploi et compétences »

A partir de la cartographie des métiers, des emplois types ont été identifiés au sein du Groupe. Pour chacun d'entre eux, des fiches « Emploi et Compétences » types ont été élaborées.

La structure de ces fiches est identique pour toutes les sociétés afin d'en faciliter l'exploitation dans le cadre de la présente GPEC au niveau du Groupe. Elles reprennent les informations suivantes :

- La filière d'appartenance
- Les missions
- Les compétences
- L'environnement du poste.

Ces fiches « Emploi et Compétences » sont accessibles sur CASWEB (intranet CASINO) dans la rubrique « bourse de l'emploi ».

Article 2.2 : Rôle des fiches « Emploi et compétences »

Sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines Groupe, la fiche « Emploi et Compétences » permet notamment :

- Au salarié, avec l'éclairage de sa DRH, d'envisager l'éventualité ou non d'évoluer vers un autre emploi et, si oui, d'identifier les compétences à développer
- A la hiérarchie, d'identifier, en cas de besoin, les catégories d'emploi les plus proches ou les plus pertinentes à activer, ou les catégories vers lesquelles orienter les salariés
- Aux opérationnels, aux Ressources Humaines, aux responsables « formation », ainsi qu'au Comité « Emploi GPEC », d'identifier les besoins prioritaires en matière de développement des compétences pour les catégories les plus représentées.

Article 2.3 : La définition des différentes catégories d'emplois

Avec la mise en place de la cartographie des métiers du Groupe et des fiches « Emploi et compétences » expliquées ci-dessus, les partenaires sociaux conviennent de classer les emplois dans les cinq catégories définies ci-après :

- **Les emplois « stratégiques »** indispensables à l'activité du Groupe ou pour lesquels celui-ci doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients et de ses fournisseurs
- **Les emplois « cibles »** prioritaires dans une future organisation et nécessitant de nouvelles compétences ou emplois en émergence forte
- **Les emplois « en mutation »** à évolution significative de compétences, sans évolution de périmètre, nécessitant un plan d'adaptation général
- **Les emplois « en tension »** pour lesquels l'offre de main d'œuvre est réduite sur le marché du travail et nécessitant une période longue d'apprentissage
- **Les emplois « sensibles »** menacés par les évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques ou appelés à disparaître

L'évolution du classement des emplois dans ces différentes catégories sera présentée lors de la réunion annuelle du Comité « Emploi et GPEC » et celle de chaque Observatoires des Métiers et de l'Emploi dans le cadre de leurs rôles et missions définis dans le présent accord.

Lorsqu'un poste est classé dans un emploi « en mutation » ou « sensible », une information sera faite au salarié concerné, soit dans le cadre de son entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle, soit lors d'un entretien individuel avec sa hiérarchie afin de :

- L'informer de ce classement et de ses effets
- Ecouter ses interrogations et ses attentes
- Lui proposer les possibilités immédiates ou à venir
- Le sensibiliser sur l'éventuel intérêt de bénéficier d'un bilan d'orientation pour définir ses projets personnels et professionnels et de faire le point ultérieurement.

PARTIE 3 : LE PROJET PROFESSIONNEL

TITRE I : LA MISE EN PLACE DU PROJET PROFESSIONNEL

Le projet professionnel partagé entre le supérieur hiérarchique et le salarié permet à ce dernier d'avoir une vision de son avenir et permet au Groupe, de prévoir les dispositifs nécessaires afin d'adapter ses compétences.

La mise en place du « projet professionnel » nécessite:

- la réelle implication des interlocuteurs du Groupe à tous les niveaux
- la prise en compte par la Direction des capacités d'adaptation du salarié aux changements du Groupe.
- l'engagement du salarié à être actif dans sa propre évolution professionnelle.

Dans ce cadre, il est rappelé l'importance du projet professionnel partagé tel qu'évoqué dans l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005.

TITRE II : L'OBJECTIF DU PROJET PROFESSIONNEL : DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE

Il faut entendre par employabilité, la capacité d'un salarié à conserver ou obtenir un emploi par le processus continu de développement et d'actualisation de ses compétences.

Afin d'atteindre cet objectif, l'entreprise doit tendre à proposer aux salariés l'opportunité de bénéficier de tous les moyens (formation, adaptation au poste, aménagement des postes, acquisition de nouvelles compétences, évolution de carrière...) pour faire face aux modifications économiques ou technologiques afin d'éviter que la seule alternative soit le licenciement.

La gestion de l'employabilité en interne ou en externe, relève d'une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié.

TITRE III : LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET PROFESSIONNEL

Les parties signataires souhaitent que l'ensemble des dispositifs existant dans le Groupe pour le développement des compétences des salariés soit mis en œuvre dans le cadre de la GPEC afin d'accompagner le projet professionnel défini.

L'employabilité des salariés pourra être développée par l'utilisation de:

- l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle
- la bourse de l'Emploi
- les dispositions de l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 (DIF/ VAE, période professionnalisation, congé individuel de formation, bilan de compétence)
- la mobilité interne (passerelles interbranches, interfilières et intersociétés)
- la poly-compétence qui se définit par la maîtrise-d'au moins deux métiers
- les dispositions de l'accord Groupe sur l'emploi des personnes handicapées du 23 mai 2006.

Article 3.1 : L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle

L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle devient l'outil de référence incontournable de la GPEC car il permet de recenser pour chaque salarié, ses besoins en formation, ses souhaits d'évolution professionnelle, de mobilité, ainsi que son projet professionnel partagé.

C'est pourquoi, le bilan d'évaluation de l'année précédente (ou celui effectué avant le départ en congé maternité ou congé parental) sera celui pris en compte.

Utilisé depuis 2006 pour le suivi des entretiens de l'encadrement et du personnel « employés », le traitement informatique de ces entretiens permet par la suite, de mettre en corrélation les souhaits des salariés et les besoins en compétences du Groupe.

Il est donc rappelé que ces entretiens sont nécessaires et doivent avoir une fréquence annuelle.

Article 3.2 : Bourse de l'Emploi

Ouverte à tous, la Bourse de l'Emploi présente les postes à pourvoir au sein du Groupe.

A ce jour, la Bourse de l'Emploi peut uniquement être consultée sur l'intranet du Groupe.

Consciente que la connaissance par les salariés des postes à pourvoir au sein du Groupe est importante pour la réussite de la présente GPEC, la Direction prendra les mesures adaptées permettant à tous les salariés d'avoir connaissance des annonces parues dans la Bourse de l'Emploi.

Ainsi, chaque Directeur de Site imprimera tous les 15 jours la liste de tous les postes présents sur la Bourse à l'Emploi pour affichage-

De plus, au niveau de chaque site, il sera demandé aux directeurs d'établissement ou de service de porter à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, les postes se libérant en interne et pouvant être pourvus par des salariés de l'établissement.

Article 3.3 : La Mobilité interne

Article 3.3.1 : La place de la mobilité interne au sein du Groupe

Contribuant au développement des compétences et à une mixité des expériences, la mobilité interne est un des objectifs prioritaires du Groupe.

C'est en ce sens qu'un « comité mobilité », composé des Directeurs des Ressources Humaines des différentes branches et sociétés du Groupe a été mis en place en juin 2007, afin de gérer la mobilité des cadres.

La mobilité interne entre les différentes branches ou sociétés du Groupe a toujours fait partie de la politique de gestion de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Aussi, cela se traduit par une articulation entre la politique Ressources Humaines Groupe et la politique Ressources Humaines des branches et sociétés pour :

- faciliter la mobilité des salariés au sein du Groupe entre les différentes branches et sociétés et tendre vers un maintien dans l'emploi.
- s'assurer que le Groupe dispose des ressources humaines nécessaires pour répondre aux besoins de l'entreprise, actuels et futurs.

Article 3.3.2 : Les objectifs de la mobilité interne

La mobilité interne peut permettre d'offrir aux salariés, l'opportunité d'avoir accès plus rapidement à une promotion ou une évolution professionnelle. Sa mise en application peut également permettre d'élargir l'offre des postes disponibles.

Selon les cas, elle suppose soit une simple adaptation des compétences requises entre le poste souhaité et le poste exercé soit un changement de métier.

Après validation du projet professionnel partagé (entre le salarié, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines), la démarche d'accompagnement consiste à :

1. rechercher des postes disponibles dans l'ensemble des sociétés du Groupe selon le périmètre défini dans le présent accord, susceptibles de correspondre à son projet
2. identifier les compétences nécessitant une adaptation ou une formation
3. construire un parcours de formation individuel adapté permettant au salarié de les acquérir
4. proposer sa candidature
5. une fois la candidature validée par la nouvelle structure et le salarié, la mobilité interviendrait dans un délai maximum de trois mois.

Pendant cette période, le salarié pourra être amené à suivre les formations nécessaires à sa future fonction. Les moyens prévus dans l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 pourront être mis en œuvre.

Par ailleurs, si le projet professionnel partagé implique une mobilité géographique entraînant un déménagement, celle-ci sera mise en œuvre selon les modalités applicables dans les sociétés du Groupe.

PARTIE 4 : LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

TITRE I : LES DISPOSITIONS MISES EN PLACE POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 45 ANS ET PLUS

L'âge ne doit pas être un obstacle lors du recrutement ainsi que tout au long du déroulement de carrière des salariés.

Pour cela, il est important de s'appuyer sur la formation professionnelle dans le but de maintenir dans l'emploi, les salariés âgés de 45 ans et plus. Pour s'en assurer, il est nécessaire de s'appuyer sur des éléments objectifs.

Article 1.1 : Eléments statistiques

La Direction communiquera au Comité « Emploi GPEC » des statistiques annuelles, par sociétés relevant de chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi.

Ces statistiques seront réalisées en complément des bilans sociaux. Elles porteront spécifiquement sur les salariés présents dans les tranches d'âges 45/50 ans, 50/ 55 ans, 55/60 ans et 60 ans et plus sur les points suivants :

- nombre des salariés (hommes/femmes) à l'effectif au 31 décembre par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de recrutements (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de promotions (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre des départs (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de bilans de compétence réalisés (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.

Chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi aura connaissance de celles effectuées dans les sociétés comprises dans son ressort de compétences.

Article 1.2 : Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45ème anniversaire, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son supérieur hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise sur

- ses compétences,
- ses besoins de formation
- sa situation
- son évolution professionnelle
- ses conditions d'emploi (mobilité géographique, temps de travail, adaptation au poste...)

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pourra être réalisé, à la demande du salarié ou de son supérieur hiérarchique, dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnel (Cf. PARTIE 3 : le projet professionnel) en abordant les thèmes spécifiques précités.

En effet, il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie

professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités et besoins du périmètre du Groupe.

Cet entretien se fait ensuite tous les 5 ans, entretien au cours duquel, il sera rappelé à chaque salarié, l'importance du passeport formation afin de lui permettre d'identifier ou faire certifier ses connaissances, ses compétences et aptitudes professionnelles. Cet entretien pourra être anticipé à titre exceptionnel en cas d'événement majeur et en accord entre les deux parties.

Article 1.3 : Le bilan de compétence

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors de son temps de travail sous réserve d'avoir un an d'ancienneté dans la société qui l'emploie ou le Groupe. Ce bilan de compétences permet d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière.

Le financement du bilan de compétences sera assuré :

- soit par l'OPCA
- soit dans le cadre d'un congé individuel de formation
- soit dans le cadre des droits acquis au titre du DIF
- ou par la société dans le cadre de son budget formation imputable au 0.9%

A l'issue, le salarié pourra solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique afin de lui faire part des conclusions de ce bilan de compétence.

Article 1.4 : La formation professionnelle

En s'appuyant sur les dispositions prévues par l'accord Groupe Casino du 11 mars 2005, la Direction a pour objectif :

- de développer les compétences et l'employabilité de chacun
- de permettre également de mieux répondre aux besoins du Groupe.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord veillera à ce que les salariés âgés de 45 ans et plus, notamment les plus de 50 ans, puissent accéder à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres tranches d'âge.

Afin de s'en assurer, il sera présenté chaque année au Comité « Emploi GPEC » un bilan par société sur le suivi des formations dispensées aux salariés de 45 ans et plus (par tranches d'âges 45/50 ans, 50/ 55 ans, 55/60 ans et 60 ans et plus) au sein des différentes sociétés composant le périmètre du présent accord et ce, sur les points suivants :

- nombre total de salariés formés (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de salariés formés (hommes/femmes) par tranche d'âge par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- durée moyenne de formation (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de DIF, CIF et VAE (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.

Chaque Observatoire des Métiers et de l'emploi aura connaissance du bilan effectué au sein des différentes sociétés comprises dans son secteur d'activité.

Ces résultats permettront d'échanger sur l'éventuelle nécessité de mettre en place des mesures complémentaires.

Article 1.4.1 : Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont destinées à favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de renforcer l'employabilité du salarié et éventuellement le réorienter sur un emploi ou métier plus porteur.

A ce titre, les dispositions de l'accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005 prévoient que la période de professionnalisation soit ouverte prioritairement « *aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'un an d'activité dans l'entreprise, notamment ceux concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi* ».

Le présent accord rappelle la priorité qui est donnée aux salariés de 45 ans et plus ou avec 20 ans d'activité professionnelle pour bénéficier d'une période de professionnalisation selon les modalités prévues dans l'accord Groupe Casino du 11 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

Article 1.4.2 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Il est important de rappeler que les salariés visés par le présent chapitre, bénéficient d'une priorité d'accès à une action de VAE après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire.

Tout salarié pourra en faire la demande selon les modalités prévues dans l'accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005.

TITRE II : LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES MISES EN PLACE POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Article 2.1 : L'aménagement de fin de carrière

Article 2.1.1 : La bonification des heures au titre du Droit Individuel à la Formation

Selon les dispositions de l'accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005, tout salarié à temps plein en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert à cette date, un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures (proratisée selon la durée horaire contractuelle et selon certaines absences).

Afin de permettre de développer l'employabilité des salariés âgés de 55 ans et plus, il a été décidé que les heures acquises annuellement au titre du DIF seraient bonifiées de 20% (portant ainsi leur nombre à 24 heures au 31 décembre, pour un cdi à temps complet) sous réserve d'avoir une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise.

De plus, toute demande de DIF faite par un salarié âgé de 55 ans et plus ne pourra pas être refusée dès lors qu'elle est formulée dans le cadre des dispositions prévues dans l'accord Groupe Casino du 11 mars 2005

Article 2.1.2 : Le bilan de carrière

Chaque salarié pourra bénéficier dans les douze mois qui suivent son 55ème anniversaire, d'un entretien spécifique dit « BILAN DE CARRIERE » destiné à faire le point avec la Direction des Ressources Humaines sur ses souhaits professionnels : emploi, formation, VAE, parrainage,...

Article 2.1.3 : la transmission des connaissances : le parrainage

La Direction veillera à favoriser la mise en place du parrainage selon les modalités, budget et conditions correspondant aux caractéristiques propres à chaque société du Groupe. Le parrainage consistant à associer sur un même site, pendant une période déterminée par le supérieur hiérarchique, un salarié expérimenté à un salarié nouvellement embauché ou muté ou promu.

Tout salarié, âgé de plus de 55 ans et ayant une ancienneté de plus de 10 ans pourra, lors de son « BILAN DE CARRIERE », porter sa candidature à la mission de parrainage.

Cette candidature sera alors validée par son supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines en raison de ses compétences et de son expérience professionnelles reconnues dans la société ou le Groupe. Une formation, dans le cadre de ses droits acquis au titre du DIF, pourra lui être dispensée afin de lui permettre d'appréhender les méthodes pédagogiques nécessaires.

Au cours du parrainage, le supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines pourront être amenés à rencontrer individuellement ou collectivement le parrain et le salarié nouvellement embauché ou muté afin de faire un point sur cet accompagnement personnalisé.

Article 2.2 : L'accompagnement de fin de carrière

Article 2.2.1 : Aide à la reconstitution du parcours professionnel

A partir de 55 ans, les salariés avec un parcours professionnel complexe (à titre d'exemple, affilié à plusieurs régimes, postes occupés à l'étranger...) pourront demander assistance et conseil auprès de la Direction des Ressources Humaines afin de reconstituer leur parcours professionnel.

Article 2.2.2 : Utilisation des droits affectés sur le compte épargne temps

Il est important de rappeler que selon les dispositions de l'accord Groupe sur le compte épargne temps du 20 mai 2008, tout salarié peut anticiper son départ en retraite en utilisant les droits affectés sur son compte :

- soit pour financer une cessation progressive d'activité, à savoir toutes ou partie des heures non travaillées lorsque le Salarié demande un passage à temps partiel avant son départ à la retraite
- soit pour anticiper un départ en retraite (cessation totale d'activité)

PARTIE 5 : CONDITIONS GENERALES

Article 1: Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, régi selon les dispositions des articles L2242-15 et suivants.

Article 2 : Dénonciation et révision de l'accord

Dénonciation partielle ou totale : Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant douze mois, à compter de l'expiration du délai de préavis précité

Révision : Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans les formes prévues par les articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

Article 3 : Dépôt de l'Accord

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon l'article L2232-2 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacun des signataires.

Fait à Saint Etienne le 11 décembre 2008

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, M. Charles JACOB

Yves DESJACQUES

SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,
Mme Brigitte CHATENIE

Gérard MASSUS

AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT

CGT, M. Thierry MENARD

UNSA, Mme Martine LAGUERRE

ANNEXE :
REPARTITION DES MANDATS ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES AU SEIN DU COMITE « EMPLOI GPEC » SELON LE CALCUL
DE LA REPRESENTATIVITE AU SEIN DU GROUPE AU 31 DECEMBRE 2007

Syndicats	Nombre de voix obtenues au 31 décembre 2007	Nombre de mandats au sein du Comité « Emploi GPEC »
FO	14 937	41
CFDT	5 956	16
CGC	4 790	13
CGT	4 811	13
UNSA	2 372	7
Autonome	1 801	5
CFTC	1 649	5
TOTAL	36 316	100