

ACCORD DISTRIBUTION CASINO FRANCE SUR LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE DU 6 JUIN 2006

Entre :

La Direction de Distribution Casino France, représentée par M. Gérard MASSUS,
Directeur des Ressources Humaines de la Société Distribution Casino France,

Et

Les organisations syndicales représentées par :

- Pour la CFE-CGC, Mme Christine FAGES
- Pour la CFTC, M. Yann CODURI
- Pour la CGT, Mme Sylvie VACHOUX
- Pour la Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT
- Pour le Syndicat Autonome, Mme Evelyne GUIGNARD
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Francis COINE
- Pour l'UNSA Casino, M. Michel POZO

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I – LES CRITERES DE LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE ACCOMPAGNEE PAR DCF

1 – Définition de la Validation des Acquis et de l'Expérience

2 – Les critères retenus pour bénéficier d'un accompagnement spécifique DCF lors d'une action de VAE

TITRE II – L'ACCOMPAGNEMENT DE LA VAE PAR DCF

1 – La demande du salarié d'une action de VAE accompagnée par DCF

2 – Le sens de l'action de VAE

3 – L'orientation vers le diplôme correspondant à l'expérience du salarié

4 – Les formations complémentaires

5 – La nécessité de redéfinir le diplôme et/ou le projet professionnel

6 – Les accompagnements spécifiques DCF pendant l'action de VAE

6.1 – Le garant

6.2 – L'action de VAE concerne un Certificat de Qualification Professionnelle

6.3 – L'action de VAE concerne un diplôme de l'Education Nationale

6.4 – La prise en charge financière

7 – Le suivi du salarié après l'action de VAE

7.1 – Le diplôme ou le titre professionnel visé a été validé

7.2 – Le diplôme ou le titre professionnel a été validé partiellement

TITRE III – INFORMATION – COMMUNICATION – SUIVI

1 – Information des salariés

2 – Suivi

3 – Dépôt

PREAMBULE

Il est rappelé que dans l'accord salaire Distribution Casino France du 27 février 2003 la Direction s'était engagée à mettre en place courant 2003 des réunions de travail avec les organisations syndicales afin de définir les modalités de mise en place de la Validation des Acquis et de l'Expérience et des orientations à prévoir en terme d'évolution professionnelle dans l'Entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de faciliter l'accès au dispositif de la VAE pour les salariés qui le souhaitent. Ils considèrent que la VAE est une démarche valorisante pour le salarié car elle constitue, par le titre ou diplôme auquel elle donne accès, une forme de reconnaissance. Elle est également formatrice par l'analyse du travail qu'elle impose. Elle nécessite en effet une analyse de ses acquis, une prise de conscience des connaissances ou aptitudes acquises dans son activité professionnelle, une prise de recul par rapport à son activité, une projection dans le futur, la nécessité de faire la preuve de ses acquisitions de compétences.

La VAE permet par ailleurs à l'entreprise de valoriser et fidéliser ses collaborateurs. Ainsi, en s'engageant au-delà de la simple obligation d'information, la Direction souhaite encourager ses collaborateurs dans cette démarche.

Dans ce cadre et afin d'optimiser les chances de réussite de chaque salarié, elle a la volonté de mettre en place un dispositif d'accompagnement individuel dans toute la phase préparatoire, les conseiller, les aider si nécessaire dans le choix des formations complémentaires.

Six réunions de travail ont été organisées avec les organisations syndicales au cours de l'année 2003 afin de préparer des propositions pour de futures négociations.

Entre temps, un accord Interprofessionnel sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle a été signé le 20 septembre 2003 au niveau national. La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social a repris pour l'essentiel cet accord interprofessionnel et a été intégrée dans les dispositions du Code du Travail.

Au niveau du Groupe Casino, la Direction a souhaité profiter du dispositif législatif pour redonner une nouvelle définition et une nouvelle orientation à la Formation Professionnelle au sein du Groupe Casino. C'est dans cet esprit qu'a été signé un accord cadre Groupe Casino sur la Formation Professionnelle le 11 mars 2005.

Cet accord prévoit dans son article 1 – Périmètre : « Chacune des sociétés citées ci-dessus aura la possibilité d'adapter avec ses partenaires sociaux les dispositions du présent accord « cadre » Groupe afin de répondre aux spécificités de la filiale. » et dans son Titre II – La Validation des Acquis de l'Expérience, article 1 : « Chacune des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord aura la possibilité de définir avec ses partenaires sociaux la liste des qualifications ou les typologies de diplômes qui pourront faire l'objet d'une action de validation des acquis de l'expérience. »

Ainsi, compte tenu des travaux réalisés par le groupe de travail concernant la VAE et de la volonté des partenaires sociaux de mettre en place une VAE accompagnée, une négociation a été engagée dans le prolongement de l'accord « Cadre » Groupe Casino du 11 mars 2005 avec l'objectif de conclure un accord tenant compte des remarques et suggestions du Groupe de travail.

Pour ce faire, les partenaires sociaux se sont rencontrés les 11 octobre 2005, 9 février 2006, 17 mars 2006. A l'issue de ces réunions, ils sont convenus des dispositions du présent accord.

TITRE I – LES CRITERES DE LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE ACCOMPAGNEE PAR DISTRIBUTION CASINO FRANCE (DCF)

1 – DEFINITION DE LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE

Les parties conviennent de reprendre la définition de l'accord Cadre Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 :

« Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle. Les collaborateurs ayant exercé une activité en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant au moins trois ans peuvent prétendre à une démarche de VAE. »

2 - LES CRITERES RETENUS POUR BENEFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DCF LORS D'UNE ACTION DE VAE

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en œuvre d'une action de VAE se doit d'être en premier lieu une démarche personnelle à l'initiative du salarié et doit être ensuite partagée avec sa hiérarchie. Elle nécessite de la part du salarié un investissement personnel important.

Afin d'optimiser les chances de réussite de chaque salarié rentrant dans ce cadre, il est convenu qu'un accompagnement spécifique de l'action de VAE sera réalisé pour les salariés qui souhaitent faire reconnaître leur expérience dans l'Entreprise.

Comme précisé dans l'accord Cadre Groupe du 11 mars 2005, le projet professionnel doit être partagé par le salarié et sa hiérarchie et correspondre aux métiers de l'Entreprise. Les échéances de ce projet doivent également faire l'objet d'une entente entre le salarié et sa hiérarchie.

De plus, lors de la définition du projet professionnel, il sera tenu compte du savoir-faire et des compétences du salarié.

L'accompagnement de l'action de VAE sera possible pour les Certificats de Qualification Professionnelle définis au niveau de la Branche Professionnelle et pour les diplômes de l'Education Nationale listés ci-dessous :

Certificats de Qualification Professionnelle

Employé de commerce

Il travaille sur la surface de vente et à la caisse. Il doit accueillir, orienter et renseigner le client.

Manager de rayon

Il gère un rayon dont il assure la responsabilité commerciale. Il manage son équipe.

Manager de Petite Unité Commerciale

Il assure le fonctionnement de son magasin, il met en œuvre et respecte le concept commercial de son entreprise et coordonne son équipe. Il peut exercer ses responsabilités en magasin de proximité ou en maxi-discount.

Vendeur Produits Frais Traditionnel

Il a pour mission principale la préparation et la vente. Garant de l'hygiène et de la qualité, c'est un vrai professionnel de ses produits.

Boucher

Il a pour mission principale la préparation des produits carnés dont il a la responsabilité. Il accueille, conseille la clientèle sur les produits de son rayon.

Il est convenu que les futurs Certificats de Qualification Professionnelle définis par la Branche professionnelle seront systématiquement ajoutés à cette liste.

Diplômes de l'Education Nationale ou du Ministère de l'Agriculture

- CAP – BEP – BTS maintenance
- CAP employé de vente spécialisé
- CAP employé de commerce multispécialités
- CAP Boucher – Boulanger – Poissonnier
- BEP alimentation spécialité boucherie – boulanger - poissonnier
- BEP Vente Action Marchande
- BEPA Services, spécialité vente de produits frais
- BEPA agro alimentaire spécialité transformation des viandes
- Brevet Professionnel boucher – boulanger
- Brevet de Maîtrise boulanger
- Mention complémentaire vendeur spécialisé en alimentation
- Bac Pro commerce
- Bac Pro métiers de l'alimentation spécialité boucherie – boulanger - poissonnier
- Bac Pro Comptabilité
- Bac Pro Technicien vente et conseil – qualité en produits alimentaires

- BTS Management Unité Commerciale (MUC)
- BTSA Technico Commercial
- DUTTC (Diplôme Universitaire de Technologie Techniques de Commercialisation)
- Licence professionnelle Commerce et Distribution Distech

Cette liste n'est pas exhaustive. De la même façon que pour les Certificats de Qualification Professionnelle, les futurs diplômés qui pourraient concerner les métiers de l'Entreprise seront intégrés à cette liste.

TITRE II – L'ACCOMPAGNEMENT DE LA VAE PAR DCF

1 – LA DEMANDE DU SALARIE D'UNE ACTION DE VAE ACCOMPAGNEE PAR DCF

Le salarié volontaire pour réaliser une action de VAE dans le cadre d'un accompagnement spécifique de l'entreprise adressera sa demande à son supérieur hiérarchique à l'occasion de l'entretien professionnel. Dans le cas où la date de l'entretien professionnel serait trop éloignée, il a la possibilité de demander un entretien spécifique.

L'accompagnement de l'action de VAE sera validé après analyse conjointe entre le responsable qui mène l'entretien professionnel et la DRH de la Branche concernée à travers le Responsable des Ressources Humaines.

L'acceptation ou le refus de l'accompagnement doit être confirmé par écrit, avec motivation de la décision en cas de refus. Cette confirmation ne sera donnée qu'après acceptation du dossier de prise en charge financière par le FORCO.

2 – LE SENS DE L'ACTION DE VAE

Au cours de cet entretien, le sens à donner à la VAE sera défini.

Pour ce faire, un projet professionnel sera validé par la hiérarchie et le salarié, et correspondra à un besoin de l'Entreprise.

Les objectifs de la VAE seront également définis lors de l'entretien. Ils peuvent correspondre, selon le projet défini et partagé, aux différents cas ci-après :

- Le salarié reste dans sa fonction et l'obtention du diplôme lui apporte un enrichissement personnel optimisé.

- L'obtention du diplôme permet au salarié d'évoluer professionnellement au sein de l'Entreprise en fonction des emplois disponibles et selon les modalités arrêtées avec la hiérarchie au départ de l'action de VAE.
- La reconnaissance du diplôme pourra intervenir, en fonction des possibilités, dans le même établissement ou dans un autre établissement, la mobilité géographique pouvant être mise en œuvre.
- Il pourra s'agir de prise de responsabilités supplémentaires, d'un changement de niveau sur le même poste, d'un changement de niveau sur un autre poste, d'une diminution de la période d'accueil en cas de changement de niveau.
- L'évolution professionnelle pourra être facilitée et priorité pourra être donnée au salarié ayant réalisé une action de VAE sur les postes correspondants vacants.
- Les passerelles entre les différentes branches ou filiales de l'Entreprise pourront être activées pour permettre la réalisation du projet professionnel défini et partagé au début de l'action de VAE.
- En fonction du projet déterminé, la VAE pourra se concrétiser par une augmentation de salaire.

3 – L'ORIENTATION VERS LE DIPLOME CORRESPONDANT A L'EXPERIENCE DU SALARIE

Afin de donner au salarié toutes les chances de réussite dans son action de VAE, un diagnostic sera réalisé afin de déterminer son niveau de connaissances et de l'orienter vers le diplôme ou CQP adapté.

Pour ce faire, le logiciel « Passerelle » élaboré et mis à disposition des entreprises par la Branche Professionnelle sera utilisé pour les diplômes dont le référentiel est entré en informatique. Il s'agit à ce jour :

- CAP Employé de commerce multi spécialités
- Bac Pro Commerce
- Bac Pro Technicien Vente et conseil – qualité en produits alimentaires
- BTS Management Unité Commerciale (MUC)
- BTSA Technico-commercial
- Licence professionnelle Commerce et Distribution Distech
- CQP Manager de rayon
- CQP Vendeur Produits Frais
- CQP Employé de commerce

- Titre professionnel Agent Technique de Ventes
- Titre professionnel Responsable de rayon
- Titre professionnel Manager d'Univers Marchand.

Ce diagnostic repose sur le descriptif des activités professionnelles du salarié. Ce descriptif est réalisé par le salarié, accompagné de son « garant » tel que défini au point 6.1 ci-après, de ses activités professionnelles

Ce logiciel est mis en ligne dans intranet afin de permettre au salarié de réaliser ce diagnostic dans son établissement.

Pour les diplômes ou CQP pour lesquels il n'est pas possible de réaliser un diagnostic par informatique, deux cas peuvent se présenter :

- *Les Certificats de Qualification Professionnelle*

Ce diagnostic sera réalisé sous forme papier à l'aide des fiches « Bilan des acquis professionnels » établies par la CPNE et mises à disposition des établissements par intranet.

Il repose sur le descriptif des activités professionnelles du salarié. Il est réalisé par le salarié, accompagné de son « garant » tel que défini au point 6.1 ci-après, de ses activités professionnelles

- *Les diplômes de l'Education Nationale, du Ministère de l'Agriculture*

Le salarié candidat sera orienté par son garant vers l'Institut Pierre Guichard qui pourra l'aider, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un organisme conseil, à réaliser ce diagnostic afin de voir quel diplôme correspond aux activités de son expérience et s'il dispose d'une expérience suffisante en rapport avec le titre souhaité.

A l'issue de cette étape, un point devra nécessairement être réalisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

S'il s'avère que l'objectif initial peut être atteint et que le salarié n'a pas besoin de formation complémentaire, le supérieur hiérarchique confirmera son accord dans le cadre du projet professionnel défini et partagé et le salarié poursuivra sa démarche de VAE.

Pour ce faire, il sera accompagné dans ses démarches par un « garant » selon la procédure décrite ci-après au point 6.1.

4 – LES FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Dans certains cas, le diagnostic pourra déterminer la nécessité pour le salarié d'actualiser ses connaissances.

Les formations complémentaires nécessaires à l'aboutissement du projet sont déterminées par le logiciel « Passerelle » ou par le cahier des charges « papier » des CQP ou suite au diagnostic réalisé dans le cadre de l'accompagnement par l'Institut Pierre Guichard. Dans tous les cas, elles feront l'objet d'un accord entre le salarié et l'Entreprise.

Elles pourront être réalisées dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Congé Individuel de Formation ou de la période de professionnalisation.

Afin de permettre au salarié de compléter ses connaissances et de lui permettre d'acquérir une nouvelle expérience, il pourra être envisagé un changement temporaire de poste qui pourra être programmé, par exemple, dans le cadre d'un remplacement de congés ou d'une organisation exceptionnelle particulière.

5 – LA NECESSITE DE REDEFINIR LE DIPLOME ET/OU LE PROJET PROFESSIONNEL

S'il s'avère, à l'issue du diagnostic, que le salarié ne pourra pas obtenir la validation d'au moins 50 % de la qualification recherchée, un nouvel entretien est organisé afin de remettre le projet en phase de faisabilité, avec pour conséquence, la redéfinition du diplôme et/ou du projet professionnel et, éventuellement, l'adaptation de la durée de réalisation du projet.

A cette occasion, les partenaires sociaux tiennent à préciser qu'en aucun cas la démarche du salarié ne doit être annulée. L'entretien permettra de réaffirmer la volonté mutuelle d'aboutir.

Dans certains cas, le salarié pourra être orienté vers un congé individuel de formation ou une période de professionnalisation afin de lui permettre de parfaire ses connaissances.

6 – LES ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES DCF PENDANT L’ACTION DE VAE

6.1 – Le Garant

Le salarié sera accompagné dans ses démarches par un « garant » à partir du moment où le projet est validé, partagé et défini en amont.

Il est désigné par l’entreprise. Selon l’établissement, il pourra s’agir :

- du responsable du personnel
- du directeur de magasin
- un salarié dans l’établissement qui possède une parfaite connaissance du diplôme visé.

Le garant aura été informé, par tous les moyens mis en place dans l’Entreprise, du dispositif de l’action de VAE, ses objectifs, ses principes, son fonctionnement et de tous les mécanismes de montage des dossiers, les étapes à suivre, les personnes à contacter et sera en liaison directe avec l’Institut Pierre Guichard pour toute aide lors de l’accompagnement du salarié.

Il aide le salarié à réaliser le descriptif de ses activités professionnelles et accompagne le salarié à constituer son dossier de candidature.

Il pourra orienter le salarié candidat vers l’Institut Pierre Guichard qui assurera directement l’accompagnement du salarié ou l’adressera à un organisme spécialisé, en fonction du diplôme visé.

6.2 – L’action de VAE concerne un Certificat de Qualification Professionnelle

Le salarié-candidat doit adresser à la Commission Paritaire Nationale pour l’Emploi (CPNE) un dossier de candidature constitué de :

- L’indication du CQP visé
- La présentation personnelle comprenant un « mini CV »
- Une lettre de motivation
- Les fiches de « Bilan des Acquis Professionnels » accompagnés du tableau récapitulatif de présentation du plan de formation complémentaire nécessaire, le tout dûment complété et signé par le salarié et le garant.
- L’indication du mode de prise en charge de la formation complémentaire éventuellement nécessaire (DIF, CIF, période de professionnalisation).

La délivrance du CQP

A l'issue des actions de formation complémentaires qui ont été définies comme nécessaires à l'obtention du CQP, le salarié adresse à la CPNE un dossier comprenant :

- Le tableau récapitulatif de suivi du plan de formation qui prouve que l'ensemble des actions de formation nécessaires a été suivi.
- Les fiches d'évaluation dûment complétées.

6.3 – L'action de VAE concerne un diplôme de l'Education Nationale ou du Ministère de l'Agriculture

Le salarié candidat sera orienté par son garant vers un responsable pédagogique d'un centre de validation qui lui remettra le dossier VAE et lui expliquera la procédure.

Ce dossier permettra au candidat de retracer sa carrière et de justifier des compétences et des niveaux de performances acquis.

Le dossier VAE terminé sera transmis au jury de validation qui prendra sa décision à l'issue de l'entretien avec le salarié candidat.

6.4 – La prise en charge financière

Un dossier sera déposé auprès du FORCO dès le début de l'action de VAE afin d'obtenir de la part de cet organisme la prise en charge :

- des frais afférent à l'accompagnement du candidat, à la préparation de la validation
- des frais d'inscription à l'examen

dans le cadre d'un forfait déterminé par le FORCO.

Le temps nécessaire sera pris en compte dans le cadre du DIF.

Le dispositif d'accompagnement financier décrit ci-dessus s'applique sous réserve de l'acceptation du dossier par le FORCO.

7 – LE SUIVI DU SALARIE APRES L’ACTION DE VAE

7.1 – Le diplôme ou le titre professionnel visé a été validé

Dans le cas où le titre ou diplôme visé a été validé en totalité, le projet professionnel défini et partagé entre le salarié et la hiérarchie est mis en œuvre selon les conditions arrêtées lors de l’entretien professionnel (cf. article 2 du titre II).

7.2 – Le diplôme ou le titre professionnel visé a été validé partiellement

Dans le cas où la validation du titre ou diplôme serait inférieure à 80 %, un nouvel entretien avec le supérieur hiérarchique sera organisé afin de redéfinir éventuellement le projet professionnel ou de programmer des actions de formation complémentaires permettant au salarié candidat de parfaire ses connaissances.

Ces formations pourront être réalisées dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Congé Individuel de Formation ou de la période de professionnalisation.

TITRE III – INFORMATION – COMMUNICATION – SUIVI

1 – INFORMATION DES SALARIES

Les partenaires sociaux insistent sur l’importance de l’information des salariés pour la réussite de ce dispositif.

En complément de la communication sur le dispositif général de la VAE prévue dans le cadre de l’accord Groupe du 11 mars 2005, les partenaires sociaux conviennent qu’une information sera élaborée précisant :

- Les conditions d’accompagnement par DCF d’une démarche de VAE
- Les démarches à effectuer
- La personne à contacter
- Les possibilités de débouchés
- Les objectifs recherchés...

Cette information sera présentée aux instances représentatives du personnel de chaque établissement et permettra à la hiérarchie de donner une information aux salariés lors de l’entretien professionnel.

2 – SUIVI

Un point sera réalisé chaque année et sera présenté aux membres de la Commission Formation du CCE DCF. Il comportera :

- Le nombre de demandes de VAE accompagnée
- Le nombre d'actions de VAE accompagnée mises en œuvre
- Le pourcentage de réussite
- La situation professionnelle des salariés à l'issue de la procédure de validation.

Par ailleurs, dans le cadre des réunions annuelles sur la Formation Professionnelle, un point de la situation de l'établissement sera communiqué au Comité d'Etablissement ou Comité Social.

3 – DEPOT

Le présent accord sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par les dispositions de l'article R.132-1 du Code du Travail, modifié par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Fait à St-Etienne, le 6 juin 2006

Pour Distribution Casino France :

Gérard MASSUS

Pour les Organisations Syndicales :

CFE-CGC : Christine FAGES

CFTC : Yann CODURI

CGT : Sylvie VACHOUX

Fédération des Services CFDT :
Anne-Marie COAT

Syndicat Autonome :
Evelyne GUIGNARD

SNTA-FO Casino,
affilié à la FGTA-FO :
Francis COINE

UNSA Casino : Michel POZO

Type de document : Procédure		
	Origine de la contribution : GTE 06 Espace RH	Pays concerné(s) : France
		Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) : Toutes branches / Tous services

Titre du document :
9 Accord sur la validation des Acquis et de l' expérience du 6 juin 2006 (Procédure Pays)

Mots-clés / Objectifs du document :
Prise de connaissance de l'accord

Remarques :

Nom du fichier attaché :
9_accordVAE6juin2006.pdf
 Ce fichier est attaché au document :
9 Accord sur la validation des Acquis et de l' expérience du 6 juin 2006

<u>Valideur</u>	<u>Certificateur</u>
CROZIER FRANCOISE	SZYDLAK AGNES

<u>Date d'application</u>	<u>Date de publication</u>	<u>Version publiée</u>
24/07/2008	29/11/2011	V1