

ACCORD CADRE GROUPE CASINO
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DU 11 MARS 2005

Entre :

La Direction du Groupe Casino représentée par Monsieur Thierry BOURGERON,
Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino
représentées par :

- Pour la CFE-CGC, M. Charles JACOB
- Pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- Pour la CGT, M. Thierry MENARD
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Jean-Louis BOULIN
- Pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Jacques CAZENEUVE
- Pour l'UNSA Casino, M. Christian ORIOL

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 – Périmètre	6
------------------------------------	----------

TITRE I – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

1 - Acquisition du Droit Individuel à la Formation	7
2 - Transférabilité du Droit Individuel à la Formation	8
3 - Information individuelle des salariés et suivi des droits	8
4 - Priorité d'utilisation du Droit Individuel à la Formation	8
5 - Utilisation du Droit Individuel à la Formation	9
6 - Modalités de mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation	11
7 - Absences aux formations	12

TITRE II – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

1 – Objectifs de la Validation des Acquis de l'Expérience	13
2 – Mise en œuvre de la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience	14
3 – Information des salariés	15

TITRE III – LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

1 – Le contrat de professionnalisation

1.1 – Objet du contrat et bénéficiaires	16
1.2. - Nature et durée du contrat de professionnalisation	17
1.3 – Durée et modalités de la formation	17
1.4 – Tutorat	17
1.5 – Rémunération	18

2 – La période de professionnalisation

2.1 – Objet de la période de professionnalisation	18
2.2 – Bénéficiaires de la période de professionnalisation	19
2.3 – Les actions de formation prioritaires	20
2.4 – Modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation ...	20
2.5 – Tutorat	21

2.6 – Gestion des absences	21
2.7 – Période de professionnalisation et temps de travail	21
TITRE IV – L’ENTRETIEN PROFESSIONNEL	21
TITRE V – LE PASSEPORT FORMATION	22
TITRE VI – BILAN - PUBLICITE - -DEPOT	
1 – Bilan.....	22
2 - Information des instances représentatives du personnel	23
3 – Dépôt	23

PREAMBULE

Compte tenu de l'importance de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 20 septembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, les partenaires sociaux du Groupe Casino ont décidé de se rencontrer afin de mettre en place un accord « cadre » Groupe pour le périmètre défini ci-dessous.

En effet, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 transforme en profondeur et rénove l'approche de la formation professionnelle qui n'avait pas évolué depuis plus de trente ans. Cet accord national interprofessionnel a pour objectif de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle et d'inciter le salarié à devenir acteur de son parcours, avec la création pour chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps complet d'un Droit Individuel à la Formation annuel de 20 h, cumulable sur six ans, avec un maximum de 120 h. Ce contingent est fixé au prorata pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel

Pour sa part, la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a repris pour l'essentiel l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et a été intégrée dans les dispositions du Code du Travail.

Ainsi, la nouvelle législation sur la formation professionnelle offre désormais aux salariés trois modes d'accès à la formation professionnelle :

- **Le Plan de Formation, à l'initiative de l'employeur** et réalisé hors ou pendant le temps de travail.
- **Le Congé Individuel de Formation à l'initiative du salarié et éventuellement financé par le Fongécif.** Conformément à l'article L.931-1, 2^e alinéa, du Code du Travail ces actions de formation peuvent être accomplies en tout ou partie pendant le temps de travail ;
- **Le nouveau Droit Individuel à la Formation, à l'initiative du salarié en accord avec son employeur et** qui peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail.

Au niveau des différentes Branches Professionnelles présentes au sein du Groupe Casino, les parties signataires rappellent :

- ***Au niveau de la Distribution et de la Logistique*** : Un accord a été signé au niveau de la Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution le 9 juin 2004. L'objectif de cet accord est de faciliter l'accès de la formation tout au long de la vie, enjeu essentiel pour l'emploi dans le commerce, en agissant sur l'adaptation aux nouvelles exigences, l'évolution des métiers et des qualifications, le développement des compétences, l'intégration des jeunes.

- **Au niveau de la Restauration** : Un accord a été signé le 21 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes. Il vise à encourager l'acquisition de qualifications, optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle et favoriser le développement des compétences par l'acquisition et par l'entretien des connaissances.
- **Au niveau de la Société Serca** : Un accord est en cours de négociation au niveau des Commerces et Services de l'Audiovisuel, de l'Electronique et de l'Equipeement Ménager. Il confirme la volonté des parties d'intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant, d'améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation, de dynamiser leur formation et leur évolution professionnelle pour qu'ils en deviennent les acteurs, de reconnaître et valider leurs expériences s'ils le demandent.

Compte tenu de ces différents accords, la Direction du Groupe Casino a souhaité profiter du dispositif législatif pour redonner une nouvelle définition et une nouvelle orientation à la formation professionnelle au sein du Groupe Casino.

En effet, les partenaires sociaux sont partis du postulat de base que la politique de formation de l'entreprise constituera un facteur de différenciation pour attirer les jeunes souhaitant intégrer le Groupe Casino dans les prochaines années.

Souhaitant sur ce plan marquer sa différence, la Direction a décidé de créer une Direction de la Formation Groupe au sein de la Direction des Ressources Humaines qui a été mise en place dès le 1^{er} novembre 2004.

De plus, la Direction et les partenaires sociaux ont eu la volonté de mettre en place une politique cohérente au niveau du Groupe Casino pour gérer le nouveau droit individuel à la formation qui représente des enjeux majeurs de progrès social et de performance économique pour le Groupe et fixer les grandes orientations dans ce domaine au sein des filiales du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord.

Pour ce faire, des négociations ont été engagées au niveau du Groupe Casino et les différentes parties se sont réunies les 24 novembre 2004, 1^{er} février 2005, 15 février 2005, 25 février 2005 et 9 mars 2005.

L'esprit dans lequel se sont déroulées ces négociations a permis d'aboutir à un accord intégrant et respectant l'intérêt des salariés et les contraintes économiques du Groupe.

Ainsi, dans le prolongement des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires sont convenues du présent accord « cadre » Groupe qui fixe pour les sociétés du Groupe définies dans le champ d'application du présent accord les principes généraux :

- Le Droit Individuel à la Formation
- La Validation des Acquis et de l'Expérience
- La période de professionnalisation
- Le contrat de professionnalisation
- L'Entretien professionnel
- Le Passeport Formation

et pour lesquels elles sont convenues des dispositions ci-après.

ARTICLE 1 - PERIMETRE

Il est convenu que le présent accord « Cadre » Groupe concerne exclusivement les sociétés filiales suivantes :

- Casino Guichard Perrachon
- Distribution Casino France
- L'Immobilière Groupe Casino
- Comacas
- EMC Distribution
- Casino Services
- Easydis
- Casino Cafétéria
- R2C
- Serca
- Acos
- Imagica
- Komogo
- Casino Information Technology
- Casino Franchise
- Casino Entreprise
- Sudéco
- TPLM
- Kamili
- Junichar.

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.

Dans l'avenir, les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'étudier toute demande émanant d'une nouvelle filiale d'intégrer les dispositions du présent accord.

TITRE I – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

1 - ACQUISITION DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Il est convenu que, chaque année, 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 h.

Cette durée est calculée au prorata de la durée horaire contractuelle pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Il est précisé que les périodes d'absence des salariés en invalidité pris en charge par les organismes de Prévoyance ne génèrent pas d'acquisition de DIF.

De la même façon, les périodes de suspension du contrat de travail pour congé parental, congé sabbatique ou congé de création d'entreprise, ainsi que la pré-retraite progressive, ne génèrent pas d'acquisition de DIF.

En ce qui concerne les salariés à contrat à durée déterminée et compte tenu de la complexité du système actuel, les parties signataires conviennent de retenir les dispositions légales.

Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, après quatre mois de présence dans l'entreprise, consécutif ou non, au cours des douze derniers mois, pourra également bénéficier d'un DIF calculé au prorata de son temps de travail, et ce, conformément aux dispositions de l'article L.931-20-2 nouveau du Code du Travail. Cette disposition n'est pas applicable aux jeunes suivant un cursus scolaire et titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant la période des vacances scolaires ou universitaires (au sens de la circulaire DRT du 29 août 1992).

Au titre de l'année 2004, le DIF est créé pour la période du 6 mai au 31 décembre 2004 et il est de 14 heures.

Les salariés à temps plein justifiant d'une année d'ancienneté au 31 décembre 2004 acquièrent à cette date un DIF de 14 heures qu'ils peuvent demander d'utiliser dès le 1^{er} juin 2005.

Pour les salariés embauchés à temps plein courant 2004 :

- S'ils ont été embauchés avant le 6 mai 2004, ils acquièrent un DIF de 14 heures au 31 décembre 2004. ils ne pourront demander d'utiliser ces 14 heures, qu'au terme de l'année 2005, leur DIF étant majoré des heures acquises au titre de 2005, soit 20 heures au 31 décembre 2005. Au 1^{er} janvier 2006, ces salariés pourront donc demander d'utiliser un DIF de 34 heures.
- Pour les salariés embauchés après le 6 mai 2004, ils acquièrent au 31 décembre 2004 un DIF calculé au prorata. Le DIF ainsi obtenu ne pourra être utilisé qu'au terme de l'année 2005, majoré des heures acquises au 31 décembre 2005.

Ce nombre d'heures est fixé au prorata pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel en fonction de la durée contractuelle.

2 - TRANSFERABILITE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Afin de faciliter la mobilité entre les différentes filiales du Groupe, en cas de mutation, les droits acquis au titre du DIF dans une des Sociétés comprise dans le périmètre du présent accord suivant les dispositions de l'article 1 sont transférables pour utilisation dans le plan de formation de la filiale qui accueille.

3 - INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES ET SUIVI DES DROITS

Une information individuelle des salariés concernant les droits au titre du DIF sera diffusée chaque année dans le courant du mois d'avril et communiquée à chaque bénéficiaire.

Cette information comprendra notamment :

- Les droits utilisés
- Le solde des droits acquis

4 - PRIORITE D'UTILISATION DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Les partenaires sociaux décident que le DIF sera utilisé prioritairement pour des actions de formation prévues dans le plan de formation de chacune des filiales.

Il pourra concerner également, dans certains cas, des actions visant à acquérir ou à remettre à niveau les compétences absolument nécessaires à une activité professionnelle, notamment par le développement de l'alphabétisation et la lutte contre l'illettrisme.

Si les formations suivies dans le cadre du DIF ne sont pas limitées au poste de travail, elles doivent rester dans le cadre des métiers du Groupe.

Dans le cas où les demandes de DIF n'entreraient pas dans ce cadre, le Groupe Casino s'engage à mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition afin d'orienter dans les meilleures conditions les collaborateurs vers un accès au Congé Individuel de Formation.

Conformément aux dispositions prévues dans le paragraphe « Entretien professionnel » ci-dessous, les partenaires sociaux conviennent que les demandes de DIF doivent correspondre à un projet défini, présenté et partagé avec la hiérarchie dans le cadre de l'entretien d'évaluation et d'évolution.

Par ailleurs, les signataires conviennent que les formations dispensées par le Groupe Casino seront prioritaires.

A contrario, les formations dispensées par des organismes extérieurs ne seront réalisées qu'à titre exceptionnel et dans la mesure où l'offre n'existe pas à l'interne du Groupe Casino.

5 – UTILISATION DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le DIF nécessitera au départ une initiative personnelle du salarié et un accord de son employeur, cet accord s'inscrivant dans un schéma préétabli tel qu'il est développé ci-dessous.

Bien que le DIF puisse être utilisé en tout ou partie en dehors du temps de travail, les partenaires sociaux ont souhaité privilégier son utilisation pendant le temps de travail, sauf disposition contraire figurant au niveau d'un accord de branche ou d'une des filiales du Groupe Casino et ce, dans le cadre des dispositions légales.

Les signataires conviennent également que le DIF pourra être utilisé par anticipation pour des formations suivies pendant le temps de travail et ce, dans la limite :

- de 120 h, soit le cumul du DIF annuel sur six ans (20 h x 6 ans) pour un salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein,
- de l'équivalent en heures pour six ans de droits au prorata pour un salarié en contrat à durée indéterminée à temps partiel.

En effet, l'utilisation du DIF par anticipation pourra permettre de garantir un accès plus égalitaire à la formation et être un gage de réussite pour les nouveaux embauchés et une opportunité pour favoriser la reprise d'activité de salariés à leur retour d'absences prolongées (longue maladie, congé parental...).

Par contre, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas étendre cette possibilité aux salariés en cours de préavis.

Par ailleurs, les salariés qui, devant partir prochainement en faisant valoir leur droit à la retraite ou devant être mis prochainement à la retraite, ne pourront effectuer une demande supérieure au droit qu'ils pourraient avoir acquis à la date de leur départ à la retraite ou de mise à la retraite.

L'utilisation du DIF par anticipation pour faciliter la reprise d'activité de salariés suite à longue maladie, handicap,... sera réalisée en liaison avec la cellule Handipacte de la Direction des Ressources Humaines.

Avant acceptation par la hiérarchie, chaque demande d'utilisation du DIF par anticipation sera étudiée individuellement entre les parties.

Une nouvelle demande de DIF, quel que soit son thème, ne pourra être formulée avant que le solde en heures ne redevienne positif. Toute demande de DIF ne

rentrant pas dans ce cadre ne pourra être acceptée. Cette fin de non recevoir ne sera pas considérée comme un refus d'accepter un DIF, au sens de l'article L.933-5 nouveau du Code du Travail.

Afin de faciliter dans toute la mesure du possible le bon déroulement d'une action de formation au titre du DIF, les parties sont d'accord pour que le salarié concerné puisse, à sa demande explicite, utiliser des jours « Réduction Temps de Travail » non pris, ou des jours de repos acquis par la modulation, pour compléter son droit. Le nombre de jours RTT non pris maximum qui pourra être utilisé dans ce cadre ne devra pas dépasser 5 jours pour les membres de l'encadrement et une semaine de repos pour les employés équivalent à cinq jours.

Cette disposition ne peut être valable que pour la partie de la formation prévue et acceptée par la hiérarchie excédant 120 h.

Compte tenu que les jours de repos et de « Réduction Temps de Travail » sont réglés dans le cadre de la mensualisation, il ne sera dû aucune autre indemnité de salaire supplémentaire au titre de ces périodes.

Afin de conserver au niveau du Groupe Casino les compétences acquises par la formation, les parties signataires décident de mettre en place un dédit-formation tel que défini ci-après.

Chaque filiale entrant dans le périmètre du présent accord tel que défini à l'article 1 pourra demander aux salariés, qui auront suivi à leur demande ou à celle de l'employeur une formation qualifiante dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, de lui rembourser une partie des frais de cette formation en cas de démission de son emploi dans les conditions suivantes :

- . Démission dans l'année suivant la fin de la formation : 80 % des frais pédagogiques ;
- . Démission au cours de la deuxième année suivant la formation : 50 % des frais pédagogiques ;
- . Démission au cours de la troisième année suivant la formation : 20 % des frais pédagogiques.

Cette possibilité doit rester exceptionnelle. Elle ne peut être mise en œuvre que pour des formations dont les coûts pédagogiques atteignent au moins quatre plafonds de Sécurité Sociale en vigueur au début de la formation, ou dont la durée atteint au moins cent vingt heures.

En aucun cas, le montant du remboursement ne peut excéder six mois de salaires en équivalent temps plein, dans la limite de six plafonds mensuels de Sécurité Sociale en vigueur au début de la formation.

Dans le cas où la filiale entendra faire jouer cette clause, elle devra le notifier par écrit au salarié.

Elle ne s'applique pas :

- . Au salarié qui n'a pas bénéficié, dans les deux ans suivant la fin de sa formation, d'un emploi lui permettant de mettre en œuvre les connaissances acquises (mais elle s'applique si la démission intervient dans le délai de deux ans) ;
- . Au salarié qui a suivi dans les conditions prévues à l'article L.932-1 du Code du Travail une partie de la formation hors de son temps de travail, dès lors qu'il perçoit un salaire inférieur à trois fois le SMIC à la date de la démission.

6 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Il est rappelé que la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en concertation et avec l'accord de l'entreprise. Elle devra donc répondre aux critères définis ci-après.

Pour des raisons de planification, d'organisation, d'optimisation des sessions de formation, mais également de construction budgétaire, les demandes de formation dans le cadre du DIF devront être formulées prioritairement par les salariés au cours d'une période déterminée, dite « période de demande ». L'année 2005 sera considérée comme une période de transition.

Chaque société ou branche comprise dans le périmètre du présent accord pourra déterminer par voie interne les modalités et les dates de la période de la demande de DIF, ainsi que la formalisation des demandes.

Dans tous les cas, la date de réception du courrier sera prise en compte comme date de la demande.

Le choix du lieu, de la date et du prestataire appartiendra à l'employeur, sauf disposition contraire figurant au niveau d'un accord de branche ou d'une des filiales du Groupe Casino.

Compte tenu des contraintes de l'organisation à mettre en place, les parties conviennent que les demandes de DIF ne pourront être prises en compte avant la fin du mois de mai 2005.

Le Groupe Casino pourra consolider ou stocker les demandes des salariés. La confidentialité des demandes sera assurée.

A compter du 1^{er} juin 2005, la demande vaut acceptation si aucune réponse n'a été apportée sous 30 jours à l'issue de la période de demande.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, toute demande de formation acceptée dans le cadre du DIF sera automatiquement annulée.

De la même façon, en cas de démission, toute demande de formation acceptée dans le cadre du DIF sera automatiquement annulée. Le salarié concerné aura alors la possibilité, conformément aux règles légales, de demander à bénéficier de son DIF à condition que les actions de formation soient engagées pendant son préavis.

Les délais d'organisation des sessions de formation dans le cadre du DIF appartiennent au Groupe Casino et tiendront compte notamment des contraintes logistiques et organisationnelles.

De plus, pour s'adapter aux évolutions des réalités économiques, les actions de formation pourront être organisées au niveau local ou régional et les besoins des différentes filiales regroupés.

7 – ABSENCES AUX FORMATIONS

Les parties signataires précisent que les règles ci-après seront appliquées en cas d'absence aux formations prévues dans le cadre du D.I.F, sauf cas de force majeure ou motif légitime impérieux :

- Les heures correspondantes seront automatiquement déduites du droit au DIF
- Les salariés absents aux formations dans le cadre du DIF ne seront plus prioritaires pour l'accès au DIF dans l'année en cours.

TITRE II – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

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 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.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à ce dispositif et entendent développer la VAE pour en faire un outil favorisant le développement professionnel sur l'ensemble des métiers reconnus au sein des sociétés du Groupe. Ils conviennent de mettre en place un accompagnement spécifique pour les salariés qui souhaiteraient mettre en œuvre une action de validation des acquis de l'expérience.

Ainsi, le présent titre décline pour les sociétés du Groupe définies dans le périmètre du présent accord les dispositions générales d'information et d'aide aux démarches individuelles par un accompagnement et l'apport d'un soutien formation, si nécessaire.

1 – LES OBJECTIFS DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

A l'initiative du salarié, la demande de validation des acquis de l'expérience doit s'inscrire dans la détermination d'un projet professionnel clairement défini. Ce projet doit concerner en priorité l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à une qualification recherchée dans l'entreprise ou validée par les branches professionnelles dont dépendent les sociétés définies dans le champ d'application du présent accord « cadre » Groupe.

Chaque société comprise 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.

Afin de donner au salarié concerné le maximum de chances d'aboutir dans sa démarche de validation des acquis de l'expérience, les parties signataires insistent sur le fait que le projet professionnel doit être partagé et accompagné par la hiérarchie.

C'est la raison pour laquelle tout projet de mise en œuvre d'une action de validation des acquis de l'expérience devra être étudié avec la hiérarchie à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lors de cet entretien professionnel, des objectifs précis devront être arrêtés entre le salarié et sa hiérarchie. Il sera notamment déterminé la suite qui pourrait être donnée à l'issue de la démarche de VAE en cas d'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle dans l'établissement concerné, dans un autre établissement, voire dans une autre filiale :

- Enrichissement personnel
- Valorisation de la fonction actuelle : exemple formation
- Changement de fonction
- Evolution de la qualification
- Rémunération
- Prise de responsabilités plus importantes
- Ouverture des passerelles entre les filiales du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de réussite, tout sera mis en œuvre par la Direction et le salarié pour que l'objectif professionnel défini au début de l'action avec la hiérarchie puisse être concrétisé dans les deux ans qui suivent l'obtention de l'examen.

Dans le cas où un projet professionnel de changement de poste a été évoqué, l'examen de la candidature du salarié (qui a obtenu la validation de ses acquis de l'expérience) sera prioritaire lors de la première vacance du poste dans la limite de deux ans, selon les termes définis avec sa hiérarchie lors de l'entretien professionnel (au niveau de l'établissement, de la Branche d'activité, du Groupe...).

Dans le cas où la VAE engendrerait une période de formation, les parties signataires conviennent alors qu'il pourra être fait éventuellement application d'une clause de dédit-formation pour les salariés ayant suivi et réussi une démarche de validation des acquis de l'expérience accompagnée par l'entreprise, selon les modalités prévues au paragraphe 5 du Titre I.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en dehors du cadre défini ci-dessus et correspondant à une VAE accompagnée par l'entreprise, une démarche de VAE peut être mise en œuvre par chaque salarié qui le souhaite selon les modalités définies par la législation en vigueur.

2 – MISE EN ŒUVRE DE LA DEMARCHE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Les partenaires sociaux sont conscients 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, les parties conviennent de mettre en place un dispositif d'accompagnement individuel. Ainsi, la hiérarchie, en relation avec les Responsables de Ressources Humaines et les Responsables de Formation accompagnera toute la démarche afin de permettre :

- D'offrir au salarié une capacité de conseil et de préconisations dans le bien-fondé de sa démarche au regard de son profil et de son projet professionnel clairement défini
- Vérifier et clarifier la connaissance par le salarié de la démarche de VAE
- Exprimer le projet professionnel du salarié, validé par la hiérarchie, et faire un premier inventaire des acquis de l'expérience professionnelle du salarié
- Vérifier que la VAE est la bonne démarche pour atteindre les objectifs du projet professionnel partagé par le salarié et l'entreprise
- Evaluer la faisabilité du projet présenté au regard de référentiels de formations accessibles, mais également au regard de l'implication personnelle du salarié ; si nécessaire, repérer une certification plus pertinente en fonction de ses acquis, projet et capacités.
- Décider de la poursuite de la démarche vers la VAE ou des solutions alternatives : formations qualifiantes...
- Conseiller positivement et orienter vers les meilleures voies pour son projet professionnel si la démarche de VAE se révèle appropriée
- Apporter des recommandations dans le choix de l'organisme valideur
- Accompagner la procédure de validation, dans le montage du dossier et la préparation personnelle jusqu'à l'étape de présentation au jury.

Les référentiels de compétences mis à disposition au niveau des branches professionnelles pourront être utilisés afin de permettre une évaluation des compétences concrètes acquises et pouvant être reprises et valorisées dans les dossiers de VAE.

De plus, s'il s'avère qu'une actualisation des connaissances est nécessaire pour mener à bien l'action de VAE, un parcours de formation pourra être défini en accord avec la hiérarchie et mis en œuvre dans le cadre du DIF, du CIF ou de la période de professionnalisation.

3 – INFORMATION DES SALARIES

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

En conséquence, ils décident qu'une communication sur le dispositif général de la VAE et son développement plus concret et pratique sera élaborée au sein de chaque société du Groupe comprise dans le périmètre du présent accord.

Cette communication 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.

Cette communication définira :

- les critères d'acceptation de la VAE par l'entreprise
- les diplômes ou les C.Q.P. pouvant faire l'objet d'une VAE
- les objectifs recherchés
- les possibilités de débouchés
- le ou les interlocuteurs compétents pour accompagner la démarche
- le processus à suivre pour les démarches à effectuer

TITRE III – LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

1 – LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'intégration des jeunes au sein des Sociétés du Groupe Casino représente un enjeu important pour l'avenir du Groupe.

D'ailleurs, l'insertion professionnelle des jeunes constitue depuis de nombreuses années un axe important de la politique d'emploi du Groupe. Ainsi, le nombre de stagiaires est en évolution constante depuis 1997 puisqu'il atteint 863 en 2004 contre 445 en 1997.

De plus, chaque année depuis 2002, le Groupe Casino accueille environ 500 apprentis.

Cette intégration des jeunes est réalisée à tous les niveaux de qualification puisqu'elle concerne les niveaux CAP/BEP jusqu'au niveau Bac + 5.

A l'occasion de la signature du présent accord, le Groupe Casino réaffirme sa volonté de pérenniser sa politique en terme d'emploi des jeunes.

Les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre les actions d'insertion de jeunes en privilégiant le recours au nouveau contrat de professionnalisation qui remplace depuis le 15 novembre 2004 les contrats d'adaptation, les contrats de qualification et les contrats d'orientation.

Elles insistent également sur l'importance qu'elles attachent à ce type de formation pour les jeunes qui leur permet par le biais de formations pratiques et théoriques alternées d'obtenir à la fois une qualification professionnelle gratifiée par un diplôme ou un titre professionnel et une première expérience professionnelle.

Cette formation constitue également pour ce public une opportunité d'intégration dans l'entreprise. En effet, en 2004, 633 jeunes ont été recrutés à l'issue d'une période de stage ou d'apprentissage.

1.1. Objet du contrat et bénéficiaires

Il s'adresse :

- . aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification,
- . aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, quel qu'en soit le niveau, souhaitant compléter leur formation initiale et intégrer l'entreprise
- . aux demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord déterminera par voie interne les actions de formation prioritaires parmi les actions définies au niveau de la branche professionnelle dont elles dépendent.

1.2. Nature et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier ; il doit être obligatoirement établi sur le formulaire fourni par l'Administration et enregistré à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle par l'intermédiaire de l'organisme collecteur de branche.

Il s'agit :

- . Soit d'un contrat à durée déterminée
- . Soit d'un contrat à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation située obligatoirement en début de contrat.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en début de CDI est comprise entre six et douze mois.

Cette durée peut toutefois être allongée à 24 mois dans les cas prévus par les accords de branche dont relèvent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

1.3. Durée et modalités de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être étendue pour des actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle défini au niveau des branches professionnelles dont dépendent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord pourra, en fonction des accords signés au niveau de branches professionnelles dont elle dépend, améliorer cette durée minimale de formation.

1.4. Tutorat

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Le tuteur est volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission, justifie d'une expérience professionnelle d'un minimum de 2 ans dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation visée. Il s'engage à la réussite de l'intégration du bénéficiaire dans l'entreprise.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le bénéficiaire et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration du bénéficiaire. Il participe à l'évaluation des qualifications acquises.

Garant de l'intégration du jeune, il bénéficie, si nécessaire, d'une formation spécifique dans le cadre du DIF.

1.5. Rémunération

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- . 55 % du SMIC pour les jeunes âgés de moins de 21 ans
- . 70 % du SMIC pour les jeunes âgés de plus de 21 ans.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces pourcentages sont portés à :

- . 65 % du SMIC pour les jeunes âgés de moins de 21 ans
- . 80 % du SMIC pour les jeunes âgés de plus de 21 ans.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et au-delà perçoivent un salaire correspondant au minimum à 85 % de la rémunération conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Dans le cas où les dispositions légales concernant les contrats de professionnalisation viendraient à évoluer, les dispositions prévues dans le présent accord « cadre » Groupe seraient modifiées automatiquement en conséquence.

2 – LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

2.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en leur permettant :

1 - par la voie de l'alternance, d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle défini au niveau de la branche professionnelle dont dépendent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

2 – de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la branche professionnelle de chacune des filiales.

La période de professionnalisation est l'occasion pour le Groupe Casino de réaffirmer sa volonté de permettre, à chaque salarié d'acquérir un niveau de compétence en rapport au poste qu'il occupe ou à la responsabilité qu'il assume.

La mise en œuvre de la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou à l'initiative de l'employeur en concertation avec le salarié.

Dans le même esprit que pour la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, les parties signataires insistent sur le fait que le projet professionnel doit être partagé et accompagné par la hiérarchie.

Ainsi, tout projet de professionnalisation devra être étudié avec la hiérarchie à l'occasion de l'entretien professionnel. Des objectifs préalables précis devront être arrêtés entre le salarié et la hiérarchie.

2.2. Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte prioritairement :

- . Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités déterminées par les accords signés au niveau des branches professionnelles dont dépendent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord ;
- . Aux salariés rencontrant, dans leur emploi, des difficultés d'adaptation ;
- . 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 qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi.
- . Aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental à temps plein d'une durée de 3 ans, ou une absence prolongée pour accident du travail ou maladie professionnelle supérieure à six mois ;
- . Aux salariés handicapés.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord pourra élargir la liste ci-dessus en fonction de ses spécificités.

2.3. Les actions de formation prioritaires

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord déterminera par voie interne les actions de formation prioritaires parmi les actions définies comme prioritaires au niveau de la branche professionnelle dont elles dépendent. Il peut s'agir des actions ayant pour objet :

- . L'élargissement ou acquisition d'une qualification
- . L'élargissement du champ d'activité professionnelle
- . La prise en compte des évolutions de l'emploi, des mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et de l'évolution des systèmes de production
- . L'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise
- . La remise à niveau en cas de préparation d'une qualification validée par la branche professionnelle dont dépendent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord
- . Le parcours de la formation complémentaire pour l'acquisition d'une nouvelle qualification, notamment par la VAE
- . Le bilan de compétences pour les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans
- . L'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

Et en tout état de cause, la formation théorique et pratique sera réalisée prioritairement en interne.

2.4. Modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation

Comme indiqué au paragraphe 2.1. ci-dessus, la période de professionnalisation est évoquée lors de l'entretien professionnel et doit correspondre à un projet partagé entre le salarié et sa hiérarchie. Si nécessaire, cet accord pourra faire l'objet d'une disposition écrite entre le salarié et son employeur, et cela avant son démarrage.

L'entreprise se réserve la possibilité, sauf cas de force majeure ou motif légitime impérieux de la part du salarié, de revoir son engagement dans les cas suivants :

- . Absence aux formations
- . Manque d'assiduité de la part du salarié
- . Non participation du salarié aux phases intermédiaires d'évaluation.

Dans tous les cas, la mise en œuvre de la période de professionnalisation ne sera effective qu'en cas d'acceptation de la prise en charge par l'organisme collecteur dont dépend l'entreprise.

Dans l'hypothèse où cette période de professionnalisation nécessitera une période de formation qualifiante, les parties signataires conviennent qu'il pourra être fait application d'une clause de dédit formation pour les salariés qui auront bénéficié d'une formation au titre d'une période de professionnalisation, selon les modalités prévues au paragraphe 5 du titre I.

2.5 Tutorat

Dans les mêmes conditions que pour un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accompagner une période de professionnalisation.

2.6. Gestion des absences

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser deux pour cent du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

2.7. Période de professionnalisation et temps de travail

Bien que la période de professionnalisation puisse s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail, les partenaires sociaux ont souhaité privilégier sa mise en œuvre pendant le temps de travail, sauf disposition contraire figurant au niveau d'un accord de branche ou d'une des filiales du Groupe Casino.

TITRE IV – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les partenaires sociaux conviennent que l'entretien professionnel, prévu par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, au cours duquel le salarié pourra évoquer ses demandes en terme de formation et échanger avec son supérieur hiérarchique en vue de définir un projet partagé, se déroulera à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation prévu au sein des filiales du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord.

Les documents actuels « Bilan d'évaluation et d'évolution » pour l'encadrement et « Bilan d'évaluation et d'orientation » pour le personnel « employé » seront complétés afin de prendre en compte les dispositions prévues dans le présent accord.

Une sensibilisation de la hiérarchie sera mise en œuvre afin que ces entretiens aient bien lieu tous les ans et une formation complémentaire à la conduite de ces entretiens sera proposée si nécessaire aux membres de l'encadrement dans le cadre du DIF.

Les premiers entretiens réalisés dans ce cadre auront lieu au plus tard en mai 2006.

La hiérarchie pourra orienter des choix apparaissant imprécis vers des formations ciblées réalisées au titre du plan de formation de chaque Branche ou filiale.

TITRE V – LE PASSEPORT FORMATION

Il est rappelé que le passeport Formation, prévu par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, est établi à l'initiative du salarié et reste sa propriété.

Un modèle de document sera mis à disposition des salariés qui souhaitent formaliser un tel document.

A titre d'exemple, un modèle de passeport formation est joint au présent accord. Ce document pourra être amendé en fonction des spécificités de chacune des filiales.

L'entreprise s'engage à faire parvenir aux salariés les attestations de stage correspondant aux formations qu'ils auront suivies afin de leur permettre une mise à jour régulière de leur passeport formation.

TITRE VI – BILAN - PUBLICITE – DEPOT

1 – BILAN

Les partenaires sociaux conviennent qu'un bilan sera réalisé après une année complète suivant la mise en œuvre du présent accord et ce, d'ici fin 2006.

Chacune des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord aura la possibilité de réaliser, si nécessaire, un bilan intermédiaire.

2 - INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les instances représentatives du personnel des différentes sociétés comprises dans le périmètre seront informées des dispositions de cet accord « cadre » Groupe.

3 – DEPOT

Le présent accord sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L-132-10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de St-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 11 mars 2005

Pour la Direction du Groupe Casino :

Thierry BOURGERON

Pour les Organisations Syndicales :

CFE-CGC : Charles JACOB

CFTC : Michèle BONNOT

CGT : Thierry MENARD

Fédération des Services CFDT :
Jean-Louis BOULIN

Syndicat Autonome :
Serge DURAND

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO :
Jacques CAZENEUVE

UNSA Casino : Christian ORIOL

<u>Type de document :</u> Procédure		
	<u>Origine de la contribution :</u> GTE 06 Espace RH	<u>Pays concerné(s) :</u> France
		<u>Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) :</u> DRH Groupe

Titre du document :
6 Accord Cadre Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 (Procédure Pays)

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

Remarques :
.

Nom du fichier attaché :
accordgroupeformation11mars2005.pdf
Ce fichier est attaché au document :
6 Accord Cadre Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005

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

<u>Date d'application</u>	<u>Date de publication</u>	<u>Version publiée</u>
11/03/2005	15/09/2011	V2