

**ACCORD EN DATE DU 18 DECEMBRE 2020 RELATIF A LA GESTION
PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES AU SEIN DE LA SOCIETE
EASYDIS**

Entre les soussignés :

La Direction de la société Easydis, représentée par Monsieur Jerom Wohn STALLE VON PEIN, Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives :

- Fédération des Services CFDT, Monsieur Bruno MESMIN, en qualité de Délégué Syndical Central,
- Syndicat CFE-CGC, Monsieur Claude ZIZZO, en qualité de Délégué Syndical Central,
- Syndicat CGT, Monsieur Henri CHATENIE, en qualité de Délégué Syndical Central,
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Monsieur Richard RAMOS, en qualité de Délégué Syndical Central,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	3
Article 1 Le principe de la classification des emplois	4
Article 2 L'accompagnement dans l'évolution des carrières	5
Article 2.1 Les parcours de formation	6
Article 2.2 La mobilité professionnelle	7
Article 2.3 Le Comité Carrières	8
Article 2.4 Les entretiens annuels d'évaluation et professionnels	9
Article 3 L'accompagnement de l'évolution des emplois et le maintien de l'employabilité des salariés	10
Article 3.1 Le maintien de l'employabilité des salariés par la formation continue	10
Article 3.2 L'accompagnement des sites ou emplois identifiés comme sensibles	10
Article 4 L'accompagnement de la seconde partie de carrière des salariés	11
Article 4.1 L'entretien de seconde partie de carrière	11
Article 4.2 L'information des salariés en fin de carrière	12
Article 4.3 Les dispositifs d'accompagnement	12
Article 5 Communication sur l'accord	13
Article 6 Suivi de l'accord	13
Article 7 Durée de l'accord	14
Article 8 Révision	14
Article 9 Publicité et dépôt	15

Préambule

Dans un contexte de plus en plus mouvant et concurrentiel, la société Easydis, filiale logistique du Groupe casino, doit s'adapter en permanence aux évolutions des modes de consommation et des besoins des clients.

Afin de répondre à cet enjeu, la société Easydis est engagée dans une démarche d'amélioration de sa performance qui implique l'optimisation de ses flux logistiques et transports ainsi que la digitalisation et la modernisation de ses outils.

Tout en s'appuyant sur les principes prévus en la matière par l'accord Groupe du 7 mars 2019, cette transformation exige d'accompagner les salariés, par une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui soit propre à la société Easydis, pour adopter des actions en ressources humaines parfaitement adaptées à sa stratégie et ses enjeux.

Forts de cette conviction, la Direction de la société Easydis et les Organisations Syndicales représentatives ont partagé les constats suivants :

- Une pyramide des âges élevée ;

En 2020, l'âge moyen des salariés hommes est de 46 ans et l'âge moyen des salariés femmes est de 44 ans.

- Une ancienneté des salariés importante et de manière générale en hausse ;

En 2020, l'ancienneté moyenne des collaborateurs est de 16 ans.

- Des écarts dans la gestion de la classification des emplois ;
- Des emplois et organisations en évolution.

C'est la raison pour laquelle ils ont convenu de développer une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences articulée autour de plusieurs actions suivies sur la base d'indicateurs quantitatifs :

- La classification des emplois ;
- L'accompagnement de l'évolution de la carrière des salariés ;
- L'accompagnement de la transformation des emplois et le maintien de l'employabilité des salariés ;
- L'accompagnement de la seconde partie de carrière des salariés.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrés les 17 septembre, 8 octobre, 5 novembre, 20 novembre et 3 décembre 2020 et ont convenu des dispositions ci-après.

Article 1 Le principe de la classification des emplois

L'accord du 1^{er} janvier 2004 définit la classification des emplois au sein de la société Easydis.

Les Parties ont souhaité prendre en compte l'évolution des métiers au sein de la société Easydis depuis la conclusion de l'accord du 1^{er} janvier 2004 pour clarifier les niveaux et le cas échéant les échelons minimums correspondant à chaque emploi, ce sans remettre en cause les autres dispositions de l'article 1.2 de l'accord précité.

Employés

Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Echelon A		
AEL Manutentionnaire	AEL Cariste	
AEL Rouleur	AEL Réceptionnaire	
AEL Agent de nettoyage	AEL Expéditionnaire	
AEL Chargé d'Emballages		
AEL Agent de conditionnement		
AEL Agent administratif d'exploitation		
AEL Préparateur de commandes		
Echelon C		
	AEL Gestionnaire des plans	AEL Expert
	AEL Gestionnaires des flux	AEL Formateur
	AEL Agent de maintenance	
	AEL Gestionnaire des frais généraux	
	AEL Gestionnaire marchandises	
	AEL Agent Polyvalent d'Exploitation	
	Chargé de l'administration du personnel	

Agents de Maîtrise

Niveau 5	Niveau 6
Chef de Secteur	Manager Logistique
AEL Agent d'affrètement	Chef de pôle

Cadres

Niveau 7	Niveau 8	Niveau 9
Responsable d'Exploitation	Directeur de site	
Responsable Ressources Humaines	Directeur de BRT/BNT	-
Responsable Transport		

La Direction des Ressources Humaines réalise mensuellement un contrôle de la bonne adéquation entre d'une part l'emploi de chaque salarié, d'autre part le niveau et l'échelon occupé.

Ce contrôle permet de s'assurer qu'aucun salarié ne soit sur une classification inférieure à celle dont relève son emploi.

En cas d'anomalie constatée, la Direction des Ressources Humaines procède à la modification nécessaire. Le Responsable des Ressources Humaines du site en informe le salarié concerné.

De même, la Direction des Ressources Humaines réalise semestriellement un contrôle, en lien avec le Responsable Ressources Humaines de chaque site, de la bonne adéquation entre le poste occupé par chaque salarié et le libellé de son emploi.

En cas d'anomalie constatée, une analyse est effectuée par la Direction des Ressources Humaines et le Responsable Ressources Humaines de chaque site afin qu'elle puisse être corrigée.

Article 2 L'accompagnement dans l'évolution des carrières

Dans un contexte de transformation stratégique contextuel et conjoncturel, l'accompagnement de l'évolution de la carrière des salariés constitue un enjeu majeur pour la société Easydis.

Des dispositifs d'accompagnement existent déjà au sein de la société.

Le présent accord a pour objet de les formaliser et de les enrichir, en complément des dispositions conventionnelles Groupe.

Article 2.1 Les parcours de formation

Les parcours de formation sont un élément clé de développement des compétences des salariés, de leur employabilité et de leur évolution au sein de la société Easydis.

La société Easydis propose annuellement aux salariés trois parcours de formation.

Le parcours Passeport Log'

Ce parcours est proposé aux salariés employés.

L'objectif du parcours est de :

- Valoriser l'expérience professionnelle des opérateurs logistiques en leur permettant de valider un Titre RNCP Agent logistique – Niveau IV (baccalauréat) ;
- Créer un vivier d'employés évolutifs, étant précisé que ce parcours n'est pas la seule voie d'évolution des salariés employés ;
- Développer l'employabilité, permettant de garantir le maintien dans l'emploi et d'initier un comportement évolutif.

Ce parcours est ouvert sur appel à candidatures sur la base des critères de sélection suivants :

- Envoi d'une lettre de motivation à la Direction du site ;
- Entretien avec le Directeur du site, le Responsable d'Exploitation, le manager et le Responsable des Ressources Humaines prenant en considération :
 - ➔ Le caractère évolutif du candidat à court ou moyen terme
 - ➔ Son projet professionnel dans la logistique
 - ➔ Son autonomie sur le poste
 - ➔ Son organisation et sa rigueur
 - ➔ Son respect des consignes de sécurité

Le parcours « Tremplin Manager »

Ce parcours est proposé aux salariés chefs de secteurs nouvellement nommés sur ce poste et aux salariés employés identifiés comme évolutifs à court terme sur le poste de chef de secteur.

L'objectif du parcours est de permettre aux salariés de :

- Se professionnaliser sur les outils et process propres au métier de chef de secteur ;
- Développer une posture managériale de proximité ;
- Se positionner dans un écosystème mouvant ;

- Acquérir des clés opérationnelles ;
- Valider le certificat de compétences en entreprise (CCE) « Animer une équipe de travail ».

Ce parcours est ouvert aux salariés sur la base des critères de sélection suivants :

- Passage d'un test de personnalité ;
- Entretien avec la Direction des Ressources Humaines.

Le parcours « Pro Log »

Ce parcours est proposé aux salariés nouvellement nommés sur un statut de cadre et aux managers, ou responsables d'équipe agents de maîtrise identifiés comme évolutifs à court terme sur le statut cadre.

Le salarié doit avoir validé un BAC +2 et avoir acquis au minimum 3 ans d'expérience professionnelle ou avoir validé un BAC et avoir acquis au minimum 5 ans d'expérience professionnelle.

L'objectif du parcours est de permettre aux salariés :

- De prendre de la hauteur sur leur poste par la compréhension de leur environnement et de la stratégie de l'entreprise ;
- D'améliorer leur connaissance d'eux-mêmes et de celle des autres pour mieux analyser les situations et optimiser leurs interactions ;
- D'adopter des attitudes de leader pour porter une performance durable sur leur poste ;
- De valider un bloc de compétences du Titre Manager de Centre de profit (équivalent Bac +3).

Article 2.2 La mobilité professionnelle

Les Parties conviennent de la nécessité de renforcer les différentes dispositions conventionnelles Groupe sur la mobilité, afin de prendre en compte les spécificités de l'activité logistique.

a. Mise en place d'un panneau d'affichage Easy'Mobilité

Afin de renforcer la visibilité des opportunités de mobilité auprès des salariés, notamment pour ceux qui n'ont pas d'accès direct à la Bourse à l'emploi, il est mis en place, sur chaque site, dès le mois de janvier 2021, un panneau d'affichage sur la mobilité intitulé - Easy'Mobilité - comportant les informations suivantes :

- Les offres d'emploi Groupe et Easydis et ce, par région ;

- Les actualités « C ma Carrière » (service du CSP Recrutement – Mobilité et Carrière) ;

Il sera notamment affiché les dates des réunions sur la mobilité, les actualités du Groupe (ex : C Mon Groupe...).

- Les contacts utiles (coordonnées du référent mobilité et de tout autre interlocuteur permettant aux salariés qui le souhaitent de prendre directement contact avec le service dédié) ;
- Les actualités du site qui seront mises à jour par le Responsable Ressources Humaines de l'entrepôt avec les postes à pourvoir, les mouvements de personnel et toute autre information utile dans le cadre de la mobilité.

b. Principes de diffusion des offres sur la Bourse à l'emploi Groupe

Afin d'accompagner au mieux l'évolution de carrière au sein de nos sites logistiques, les offres de la société Easydis sont diffusées sur la Bourse à l'emploi Groupe selon les principes suivants :

- Les postes qui exigent une compétence spécifique ou qui sont identifiés comme pénuriques¹ ;

Ces postes sont directement diffusés sur la Bourse à l'emploi Groupe.

- Les postes d'AEL préparateurs de commandes ;

En raison du besoin récurrent sur l'emploi d'AEL préparateur de commandes et au regard des difficultés de recrutement rencontrées, il est diffusé une offre AEL préparateur de commandes, de façon permanente, sur la Bourse à l'emploi Groupe.

- Les autres postes.

Les offres correspondantes aux autres postes sont diffusés en priorité au sein de l'entrepôt concerné via le panneau Easy'Mobilité pour une durée d'une à deux semaines.

Elles sont ensuite diffusées au sein de tous les entrepôts via le panneau Easy'Mobilité pour une nouvelle durée d'une à deux semaines.

En l'absence de finalisation du processus de recrutement au terme de ces deux opérations, elles sont ensuite diffusées sur la Bourse à l'emploi Groupe.

A chaque étape, la date de diffusion des offres est mentionnée.

Article 2.3 Le Comité Carrières

¹ Un emploi pénurique est un emploi sur lequel il est rencontré de fortes difficultés de recrutement.

Le Comité Carrières est une revue managériale et RH permettant le suivi de l'évolution professionnelle des salariés, et d'identifier les salariés :

- Mobiles (mobilité fonctionnelle, transversale, géographique) ;
- Evolutifs sur des postes d'encadrement ;
- Evolutifs sur des métiers pénuriques ;
- Sur des métiers ou sites dits sensibles².

Ce travail d'identification doit permettre d'anticiper les besoins sur le périmètre logistique et les autres entités du Groupe, notamment en créant des viviers internes, d'accompagner les salariés dans leurs souhaits d'évolutions ainsi que les transformations d'emploi le plus en amont possible.

Le Comité Carrières se réunit 1 fois par semestre :

- Sur entrepôt : en présence du Directeur, du Responsable d'Exploitation et du Responsable Ressources Humaines ;
- Sur le siège : en présence des membres du Comité de Direction.

Chaque Comité Carrières remonte à la Direction des Ressources Humaines un état par salarié avec les profils identifiés.

Les salariés identifiés comme étant mobiles et/ou évolutifs font l'objet d'une attention particulière de la part de la Direction des Ressources Humaines et de « C Ma Carrière ». Dans ce cadre, les salariés pourront être contactés afin de faire le point sur leur mobilité et leur projet professionnel.

Article 2.4 Les entretiens annuels d'évaluation et professionnels

Dans le prolongement des dispositions conventionnelles Groupe, la société Easydis reconnaît tout particulièrement l'importance des entretiens annuels d'évaluation et professionnels dans le déroulement de la carrière des salariés.

Afin d'apprécier la qualité des entretiens menés, les campagnes d'entretiens annuels d'évaluation et professionnels sont accompagnés de la diffusion d'un questionnaire auprès des salariés.

Une analyse précise des réponses pourra impliquer la mise en œuvre de mesures correctives (communication, rappel des principes, formations) sur l'ensemble de la société Easydis ou sur un site

² Un métier sensible est défini comme un métier dont la perspective d'évolution organisationnelle, technologique et/ou économique pourrait entraîner une baisse des besoins et des effectifs à terme.

Un site sensible est défini comme un site dont tout ou partie de l'activité pourrait être amenée à évoluer en raison d'évolutions dans l'organisation du schéma logistique.

en particulier. Cette analyse (Easydis et par site) ainsi que les mesures correctives mises en place sont présentées en commission de suivi.

Ce questionnaire figure à titre indicatif en annexe 1.

Son contenu pourra être complété le cas échéant à l'issue de sa première année de diffusion en 2021.

Article 3 L'accompagnement de l'évolution des emplois et le maintien de l'employabilité des salariés

Article 3.1 Le maintien de l'employabilité des salariés par la formation continue

Dans un environnement de plus en plus changeant, les Parties conviennent de l'importance de garantir l'employabilité des salariés de la société Easydis, en développant leurs compétences tout au long de leur carrière afin :

- D'anticiper les mutations des emplois des salariés et l'adaptation de leurs compétences à la stratégie de l'entreprise ;
- De permettre à chaque salarié d'anticiper une éventuelle évolution en dehors de l'entreprise ;
- De permettre aux salariés d'occuper leur emploi avec implication en leur ouvrant des perspectives d'évolution.

Outre l'ensemble des dispositifs de formation prévus par l'accord Groupe du 7 mars 2019 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il est prévu les actions suivantes :

- La mise en place d'un catalogue de formation pour les salariés employés (outils informatiques, expression, orthographe...etc.) et les salariés agents de maîtrise (communiquer au sein de son équipe, la gestion des priorités, management de la génération Z...etc.) ;

Le catalogue de formation sera mis à la disposition des salariés agents de maîtrise dans le courant du premier trimestre 2021 et à celle des salariés employés dans le courant du deuxième trimestre 2021.

- La diffusion de communications régulières sur l'ensemble des outils de formation dont disposent les salariés afin de permettre à chacun de mieux se les approprier et d'être davantage acteur de son parcours professionnel.

Article 3.2 L'accompagnement des sites ou emplois identifiés comme sensibles

Afin d'anticiper au mieux les évolutions d'organisation, les salariés relevant de sites ou métiers sensibles bénéficient d'un suivi en ressources humaines renforcé qui passe par :

- Une attention particulière portée en Comité Carrières ;
- La tenue d'un entretien exploratoire mené a minima tous les ans par le Responsable Ressources Humaines, sur la base de l'entretien professionnel ;
- Une priorisation sur les formations et sur les opportunités de mobilités.

Il revient à l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi d'identifier, en lien avec les orientations stratégiques présentées devant le CSEC, les métiers et sites sensibles au sein de la société Easydis.

Article 4 L'accompagnement de la seconde partie de carrière des salariés

Au regard de la pyramide des âges de la société Easydis, il est décidé d'accorder une attention particulière aux salariés âgés de 50 ans et plus dans le cadre de leur seconde partie de carrière.

Article 4.1 L'entretien de seconde partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière est un moment de dialogue entre le Responsable Ressources Humaines et le salarié âgé de 50 ans et plus destiné à l'accompagner dans la préparation de sa seconde partie de carrière, en :

- L'informer sur l'ensemble des dispositifs élaborés au sein de l'entreprise pour les salariés seniors (réunion AG2R retraite, formation retraite, mécénat de compétences...etc.) ;
- Faisant le point sur ses compétences, besoins de formation, sa situation professionnelle et son évolution sur le long terme ;
- Identifiant les éventuelles difficultés, notamment physiques, rencontrées dans le cadre de son poste ;
- Identifiant son éventuel souhait de transmettre ses savoirs et son expérience ;
- Explorant les éventuels aménagements de postes.

Il est organisé tous les 5 ans et conduit par le Responsable des Ressources Humaines, accompagné du manager, selon une trame commune à tous les entretiens figurant en annexe 2.

A l'issue de l'entretien, une synthèse est remise au salarié et un suivi des actions identifiées est mené en concertation entre le Responsable Ressources Humaines, le manager et le salarié.

La première campagne d'entretiens de seconde partie de carrière débutera au deuxième semestre 2021 et se poursuivra sur le 1^{er} semestre 2022.

Les salariés de 55 ans et plus bénéficieront de l'entretien de seconde partie de carrière en priorité.

Article 4.2 L'information des salariés en fin de carrière

L'information des salariés en fin de carrières est particulièrement importante pour leur permettre d'aborder avec sérénité leur retraite, en concertation avec l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle, les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent, à leur demande, bénéficier :

- De réunions information retraite AG2R ;
- D'une formation d'une durée de deux jours « Préparer sa retraite et son nouveau projet de vie » ayant pour objet :
 - ➔ La présentation des différents régimes de retraite obligatoire, des notions de prévoyance et d'épargne
 - ➔ L'organisation des droits de succession
 - ➔ La description du cycle du changement
 - ➔ La construction d'un projet pour sa nouvelle vie
 - ➔ Le bilan des besoins et des envies

Article 4.3 Les dispositifs d'accompagnement

Afin d'accompagner les salariés qui occupent les emplois les plus physiques et de favoriser la transmission des savoirs, il est mis en place plusieurs dispositifs.

Il est proposé aux salariés AEL préparateurs de commandes âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent :

- Une mission de tutorat consistant en la formation métier des alternants, intérimaires ou de salarié nouvellement embauché ;
- D'être prioritaire sur un poste disponible d'AEL expéditionnaire, réceptionnaire ou rouleur, sous réserve d'avoir les compétences requises.

Il pourra être également proposé aux salariés AEL préparateurs de commandes âgés de 58 ans et plus une mission d'audit de la prestation logistique sur entrepôt.

Enfin, pour tous les salariés partant à la retraite, il est retenu une période de parrainage durant laquelle le salarié transmet ses savoirs (savoir-faire et savoir-être) à la personne qui la remplacera. Cette période est d'une semaine pour le salarié employé, deux semaines pour le salarié agent de maîtrise et d'un mois pour le salarié cadre.

Article 5 Communication sur l'accord

La communication sur le présent accord est une condition de sa réussite dans sa mise en œuvre.

C'est la raison pour laquelle il a été décidé la mise en place de plusieurs axes de communication afin de s'assurer de la bonne appropriation du présent accord par les acteurs de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- Dès sa conclusion, l'accord sera présenté aux instances représentatives du personnel en Comité Social et Economique d'Etablissement et en Comité Social et Economique Central ;
- L'ensemble des services en ressources humaines de la société Easydis sera formé sur le contenu de l'accord par la Direction des Ressources Humaines ;
- Chaque Responsable Ressources Humaines formera en présentiel l'ensemble de la ligne managériale de son site et remettra aux concernés un livret présentant la philosophie et les principales mesures de l'accord ;
- Un livret pédagogique sera également diffusé aux salariés avec les grands principes de l'accord.

Cette campagne générale de communication sera conduite au cours du 1^{er} trimestre 2021.

Des campagnes de communication spécifiques seront menées pendant toute la durée de l'accord sur des thématiques particulières (entretien de seconde partie de carrière, entretien annuel d'évaluation, entretien professionnel etc...) et chaque fois que cela est nécessaire.

Article 6 Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré à travers deux instances :

- Une commission de suivi

Composée de trois membres par Organisation Syndicale représentative et de 3 membres pour la Direction, elle a pour missions de :

- ➔ Etudier l'ensemble des indicateurs figurant en annexe 3 ;
- ➔ S'assurer de la mise en œuvre des actions ;
- ➔ Formuler toute proposition favorisant la mise en œuvre des actions.

Lors de la dernière année de l'accord, la commission de suivi formule des propositions en vue de la négociation d'un nouvel accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La commission de suivi se réunit annuellement au cours du mois de juin de chaque année.

Un compte-rendu est effectué en CSEC par un rapporteur désigné par la commission de suivi.

- L'Observatoire des Métiers et de l'Emploi

L'Observatoire des Métiers et de l'Emploi se réunit chaque semestre dans le cadre des dispositions de l'accord Groupe.

Lors de l'Observatoire du 1er semestre, les indicateurs suivants sont présentés, afin de renforcer la lisibilité des variations au fil des années :

- ➔ Effectifs par site et par statut
- ➔ Effectifs par site hommes / femmes
- ➔ Effectifs hommes / femmes par tranche d'âge
- ➔ Effectifs par statut et par tranche d'âge
- ➔ Effectifs par tranche d'ancienneté par statut
- ➔ Effectifs par tranche d'ancienneté hommes /femmes
- ➔ Nombre de départs à la retraite
- ➔ Effectifs par sites et métiers sensibles
- ➔ Effectifs par emploi

L'Observatoire des Métiers et de l'Emploi définit les sites et les métiers sensibles et met à jour semestriellement cette analyse.

Un compte-rendu est effectué en CSEC par un rapporteur désigné par l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi.

Article 7 Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Ses dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 décembre 2023.

Article 8 Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction et/ou par un ou plusieurs syndicats représentatifs signataires ou adhérents.

Toute demande de révision devra être notifiée par mail avec accusé de réception à chacune des parties signataires (pour la Direction, au Directeur des Ressources Humaines). Les parties ouvriront les

négociations dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord.

Article 9 Publicité et dépôt

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il sera déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, compétents dans les conditions des articles D. 2231-2 et D 2231-7 du Code du travail.

JWS

RB

RR
CE

Fait à Saint-Étienne, le 18 décembre 2020

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction

Fédération des Services CFDT

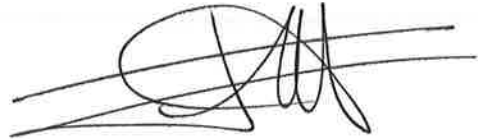
Monsieur Bruno MESMIN



Syndicat CFE-CGC

Monsieur Claude ZIZZO

Monsieur Jerom Wohn STALLE VON PEIN

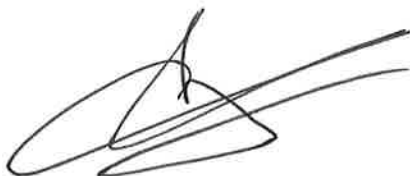


Syndicat CGT

Monsieur Henri CHATENIE

Syndicat SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO

Monsieur Richard RAMOS



Annexe 1 – Questionnaire sur la conduite des entretiens annuels

Questionnaire sur la conduite de votre entretien annuel d'évaluation et de votre entretien professionnel

Nom :

Prénom :

Poste :

Date de l'entretien annuel d'évaluation :

Date de l'entretien professionnel :

Pour chaque question, il vous appartient de graduer votre réponse de 1 à 5, le 1 correspondant à une réponse négative, le 5 à une réponse positive.

1. Votre manager a t-il planifié :

- **Votre entretien professionnel ?**

.....

- **Votre entretien annuel d'évaluation ?**

.....

2. Votre manager a t-il pris le temps nécessaire pour la réalisation de :

- **vos entretien professionnel ?**

.....

- **vos entretien annuel d'évaluation ?**

.....

3. Avez-vous eu la possibilité d'exprimer l'ensemble de vos demandes ?

.....

4. Votre manager a-t-il répondu à l'ensemble de vos questions ?

.....

5. Votre manager a-t-il adopté une attitude d'écoute et d'ouverture ?

.....

6. Dans le cadre de votre entretien annuel d'évaluation, votre manager vous a-t-il expliqué :

- **vos objectifs ?**

.....

- **vos objectifs ?**

.....

7. Avez-vous trouvé la conduite de votre entretien professionnel satisfaisante ?

.....

8. Avez-vous trouvé la conduite de votre entretien annuel d'évaluation satisfaisante ?

.....

Annexe 2 – Trame de l'entretien de seconde partie de carrière

Entretien de seconde partie de carrière

Destiné aux collaborateurs âgés de 50 ans et plus, et mené tous les 5 ans, l'entretien de seconde partie de carrière a pour objet d'accompagner les salariés seniors dans leur seconde partie de carrière.

Nom :

Prénom :

Age :

Poste :

Site :

Ancienneté Groupe :

Ancienneté Easydis :

Ancienneté sur le poste :

Date du dernier entretien de seconde partie de carrière :

1. Information du salarié sur les dispositifs spécifiques dont ils peuvent bénéficier au titre de leur seconde partie de carrière

Le salarié doit être informé de l'ensemble des dispositifs Groupe et Easydis pour les salariés seniors et les conditions pour en bénéficier.

A ce titre, un livret est remis au salarié.

2. Synthèse des trois derniers entretiens professionnels

Le Responsable Ressources Humaines et le manager reprennent avec le salarié les éléments qui sont ressortis lors des trois derniers entretiens professionnels.

➔ Compétences développées par le salarié dans le cadre de sa vie professionnelle

▪ Compétences techniques

.....
.....
.....
.....

▪ Compétences managériales

.....
.....
.....
.....

▪ **Compétences relationnelles**

.....
.....
.....

➔ **Souhais d'évolution exprimés par le salarié**

.....
.....
.....

3. Le salarié rencontre-t-il des difficultés physiques sur son poste ?

Choisissez un élément.

Si oui, lesquelles ?

.....
.....

Si oui, le salarié souhaite-t-il rencontrer la médecine du travail ?

Choisissez un élément.

4. Besoins en formation pour accompagner la seconde partie de carrière

Souhais du salarié

.....
.....
.....

➔ **Commentaire RH**

.....
.....
.....

5. Départ à la retraite

→ Le salarié connaît-il sa date prévisionnelle légale de départ à la retraite ?

Choisissez un élément.

Si oui, préciser la date.

→ Le salarié souhaiterait-t-il poursuivre son activité au-delà de sa date prévisionnelle légale de départ à la retraite ?

Choisissez un élément.

→ Le salarié souhaiterait-il anticiper son départ à la retraite ?

Choisissez un élément.

6. Le salarié souhaite-t-il bénéficier d'une réunion d'information retraite AG2R ?

Choisissez un élément.

7. Le salarié souhaite-t-il bénéficier d'une formation Campus d'accompagnement à la retraite ?

Choisissez un élément.

8. Le salarié souhaite-t-il remplir une mission de mécénat de compétences ?

Choisissez un élément.

9. Le salarié souhaite-t-il bénéficier d'une retraite progressive ?

Choisissez un élément.

10. Le salarié souhaite-t-il bénéficier du dispositif de rachat de trimestres ?

Choisissez un élément.

Partie spécifique aux préparateurs de commandes

Le salarié serait-il intéressé par une mission d'audit ?

Choisissez un élément.

Le salarié serait-il intéressé par une mission de tutorat ?

Choisissez un élément.

Le salarié souhaite-t-il bénéficier d'une priorisation sur un poste de réceptionnaire, expéditionnaire ou rouleux ?

Choisissez un élément.

Plan d'actions en conclusion

Action	Calendrier

Fait le, à

Signature du salarié

Signature du Responsable des Ressources Humaines

Signature du manager

JWS

RB

RR
CE

Annexe 3 – Les indicateurs de suivi

Lors de la commission de suivi, sont présentés les indicateurs de suivi ci-après :

- Nombre de mobilités Easydis – Groupe, par statut vs nombre de candidatures Easydis-Groupe
- Nombre de mobilités Groupe – Easydis par statut vs nombre de candidatures Groupe-Easydis
- Nombre de mobilités géographiques Easydis
- Nombre de changements de statut
- Nombre de changements de niveaux
- Nombre de collaborateurs :
 - ➔ Ayant bénéficié du catalogue de formation employés
 - ➔ Ayant bénéficié du parcours employés
 - ➔ Ayant bénéficié du parcours tremplin manager
 - ➔ Ayant changé de statut dans les 12 mois suivant la formation tremplin manager
 - ➔ Ayant bénéficié du catalogue de formation AM
 - ➔ Ayant bénéficié du parcours pro log
 - ➔ Ayant changé de statut dans les 12 mois suivant la formation pro log
- Nombre de communication par an sur les outils de formation
- Répartition des actions de formation par compétence et par métier
- A l'issue de chaque comité carrières par site et au global, nombre de collaborateurs identifiés :
 - ➔ comme mobiles
 - ➔ comme évolutifs sur des postes d'encadrement
 - ➔ comme évolutifs sur des métiers pénuriques
 - ➔ sur des métiers dits sensibles
- Nombre de collaborateurs sur des métiers ou sites sensibles ayant demandé une formation et ayant bénéficié d'une formation par site et au global
- Nombre de collaborateurs sur des métiers ou sites sensibles ayant demandé une mobilité et ayant bénéficié d'une mobilité par site et au global
- Nombre d'entretiens professionnels menés par site et au global vs le nombre de collaborateurs
- Nombre d'entretiens annuels d'évaluation menés par site et au global vs le nombre de collaborateurs
- Nombre d'entretiens exploratoires menés par site et au global vs le nombre de collaborateurs identifiés sur un site ou métier sensible

- Nombre de préparateurs de commandes de 58 ans et plus :
 - ➔ par site et au global
 - ➔ à qui on a proposé une mission d'audit par site et au global
 - ➔ qui ont effectué une ou plusieurs missions d'audit par site et au global

- Nombre de collaborateurs ayant effectué une mission de parrainage par statut, par site et au global

- Nombre de préparateurs de commandes de 55 ans et plus :
 - ➔ par site et au global
 - ➔ à qui on a proposé une mission de tutorat, par site et au global
 - ➔ ayant bénéficié d'une priorisation sur un poste de réceptionnaire, expéditionnaire ou de rouleur par site et au global

- Nombre de collaborateurs de 50 ans et plus par site et au global

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière par site et au global

- Nombre de réunions AG2R

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une réunion AG2R

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation Campus sur l'accompagnement à la retraite