

Accord Intergénérationnel
Unité Economique et Sociale Norauto

Entre les soussignés :

L'UES Norauto, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Madame Maya BESNARDEAU en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

Il est conclu l'accord suivant :



SA
AM

ST

1



PREAMBULE	3
Article 1 - Objet et champ d'application de l'accord	3
Article 2 - Diagnostic préalable.....	3
Article 3 - Populations concernées par le contrat de génération.....	4
Article 4 - Mesures prises en faveur de l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise.....	4
Article 4.1 - Objectifs de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.....	4
Article 4.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.....	5
Article 4.2.1 - Mesures d'intégration	5
Article 4.2.2 - Mesures d'accompagnement et de formation.....	5
Article 4.3 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune et son manager portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune.....	6
Article 4.4 – Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires	6
Article 4.4.1 - Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants ..	6
Article 4.4.2 - Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires.....	7
Article 5 – Mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés	8
Article 5.1 – Objectifs de l'entreprise en matière d'embauche	8
Article 5.2 – Objectifs de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés.....	8
Article 5.3 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.....	8
Article 5.4 – Actions retenues sur les domaines proposés	9
Article 5.4.1 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges :.....	9
Article 5.4.2- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	10
Article 5.4.3 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.....	10
Article 6 – Mesures prises en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.....	11
Article 7 – Egalité professionnelle et non discrimination	12
Article 8 - Mise en œuvre et suivi de l'accord d'entreprise.....	13
Article 8-1- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements	13
Article 8-2 - Modalités de communication, de suivi et d'évaluation des réalisations de l'accord	15
Article 9 – Durée de l'accord.....	15
Article 10 – Révision et dénonciation.....	15
Article 11 - Adhésion	16
Article 12 - Dépôt et publicité	16
ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto	18
ANNEXE 2 : Diagnostic préalable	19
ANNEXE 3 : Parcours d'intégration	24
ANNEXE 4 : Formation au tutorat.....	25
ANNEXE 5 : Grille de gratification des stagiaires	26

SA
 AM
 SD
 2
 HB

PREAMBULE

En 2009, Norauto et les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur l'emploi des salariés âgés qui a abouti à l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés au sein de l'Unité Economique et Sociale de Norauto du 28 décembre 2009. Cet accord avait pour objectif global de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés et un vieillissement actif par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les collaborateurs seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertises.

En 2013, les parties ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, à la loi du 1^{er} mars 2013 et au décret du 15 mars 2013 ; s'inscrire dans une réflexion plus large incluant l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Cette démarche a conduit à la conclusion d'un accord sur le contrat de génération le 27 septembre 2013.

Par le présent accord, la Direction et les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de travailler à l'alliance des générations. Ils considèrent que les jeunes sont une chance et un investissement pour l'entreprise, et reconnaissent la valeur des salariés plus âgés, riches d'une expérience à partager.

Article 1 - Objet et champ d'application de l'accord

Compte tenu des principes énoncés dans le préambule, le présent accord a pour objet de répondre aux objectifs suivants :

- faciliter l'intégration durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés,
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Norauto quel que soit le type de contrat.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent accord, est précisée en annexe 1.

Article 2 - Diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé dans l'entreprise, préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement, et identifie les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est déséquilibrée.

Il comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges,
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise,
- aux prévisions de départ à la retraite,
- aux perspectives de recrutement,
- aux « compétences clés » de l'entreprise,
- aux conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic est annexé au présent accord (annexe 2).

SO
AM

3

Article 3 - Populations concernées par le contrat de génération

Au 31 décembre 2015, l'effectif des collaborateurs de Norauto est réparti de la manière suivante :

Tranches d'âges		Répartition des effectifs			
>=	<	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total
67	70	1	2	3	0,0%
65	67	2	2	4	0,1%
62	65	3	5	8	0,1%
60	62	13	9	22	0,4%
57	60	35	76	111	1,8%
55	57	22	73	95	1,5%
50	55	97	285	382	6,2%
45	50	127	416	543	8,8%
30	45	484	1 887	2 371	38,3%
26	30	164	839	1 003	16,2%
	26	200	1 451	1 651	26,7%
		1 148	5 045	6 193	100,0%

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

- **Les « jeunes » :**

Compte tenu du diagnostic préalable et des constats établis, la Direction et les partenaires sociaux ont défini comme « jeunes », les personnes quel que soit leur âge, recrutées dans l'entreprise en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant d'avoir atteint 26 ans, en cas de transformation de leur contrat en CDI, ou de moins de 30 ans lorsqu'ils sont reconnus « travailleur handicapé ».

- **Les « salariés âgés » :**

Compte tenu du diagnostic préalable et des constats établis, la Direction et les partenaires sociaux ont défini comme « salariés âgés » les personnes dans les tranches d'âges ci-dessous :

- les salariés en poste d'au moins 55 ans,
- les salariés embauchés à partir de 45 ans.

Article 4 - Mesures prises en faveur de l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise

A partir de l'analyse du diagnostic, les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

Article 4.1 - Objectifs de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Objectif : Embaucher 180 jeunes en contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise sur les trois ans de l'accord.

Indicateurs chiffrés :

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

AM
SD
4
PB

- le nombre de jeunes recrutés en CDI,
- la part des jeunes dans les effectifs globaux au sein de l'UES Norauto,
- le turn-over des jeunes.

Dans ce cadre, afin d'améliorer son recrutement de jeunes, Norauto s'engage à analyser les départs des collaborateurs, au moyen d'enquêtes turn-over.

Article 4.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Article 4.2.1 - Mesures d'intégration

Afin de permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise, la Direction met en place un parcours d'intégration.

Le premier jour de son arrivée, le collaborateur sera accueilli par son manager et se verra présenter son « parrain » au sein de l'entreprise, dont le rôle est défini à l'article 4.2.2.

Il lui sera remis :

- sa tenue de travail et ses équipements de protection individuelle ;
- ainsi qu'un livret d'accueil et l'ensemble des documents relatifs à la vie de l'entreprise : organigrammes, consignes de sécurité, régime de frais de santé, la liste des accords applicables au sein de l'entreprise, etc.

Il sera ensuite présenté à l'équipe et fera le tour du centre ou du service avec son manager et/ou son parrain.

Enfin, le nouveau collaborateur participera, au mieux avant la fin de sa période d'essai ou, à défaut, dans les quatre mois suivant son entrée dans l'entreprise, à une session d'accueil :

- d'une journée pour les collaborateurs non cadres ;

Lors de ces sessions d'intégration sont notamment présentés :

- l'histoire et les valeurs de Norauto
- l'organisation de l'entreprise et du groupe (réseau, siège, organigramme)
- le fonctionnement de Norauto (concept, produits, innovation...)
- et la politique Ressources Humaines (formation, évolution, rémunération, service social,...).
- de deux journées, au siège social de l'entreprise, pour les collaborateurs cadres.

Lors de ces sessions d'intégration sont notamment présentés :

- l'histoire et les valeurs de Norauto
- l'organisation de l'entreprise et du groupe (réseau, siège, organigramme)
- le fonctionnement de Norauto (concept, produits, innovation...)
- la politique Ressources Humaines (formation, évolution, rémunération, service social,...)
- la politique environnementale, marketing, commerciale et sociétale.

Est également organisé une visite des locaux des services centraux (entrepôt, centre de contact...).

Article 4.2.2 - Mesures d'accompagnement et de formation

A son arrivée, le manager présente au jeune un collaborateur « parrain »¹ qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. A cet effet, la charte du parrainage sera remise au nouveau collaborateur et au parrain.

¹ il s'agit du terme d'entreprise pour désigner le référent prévu par les textes relatifs au contrat de génération.
Accord Intergénérationnel – 2016/2019

SA
AM
SD
5
PB

Le parrain est un collaborateur volontaire, dont le rôle est d'accompagner, informer et témoigner de sa connaissance de l'entreprise, rassurer et motiver le jeune.

Dès 2017, la Direction proposera, lors des entretiens de fin d'année, en priorité aux collaborateurs de 55 ans et plus et/ou aux collaborateurs ayant plus de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise de s'investir dans cet accompagnement afin de diffuser la culture de l'entreprise et de favoriser la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences aux jeunes entrants.

Dès son arrivée, le nouveau collaborateur devra bénéficier de la formation au e-learning sécurité.

Dans le réseau, avant la fin de sa période d'essai, le nouveau collaborateur pourra également bénéficier du parcours d'intégration vente ou atelier (annexe 3), en fonction de son métier, pour l'accompagner au mieux dans sa prise de poste.

Au sein des Services Centraux, avant la fin de sa période d'essai, le nouveau collaborateur effectuera pendant quelques jours une période de découverte au sein d'un centre dans le but de découvrir les métiers du réseau.

Tout au long de sa vie au sein de l'entreprise, le collaborateur pourra bénéficier d'un parcours de formation personnalisé en fonction de son poste, de ses compétences et de son expérience. Toutes les formations sont disponibles via la plateforme de formation, accessible à tout collaborateur à partir du Portail RH.

Article 4.3 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune et son manager portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Afin de veiller à la bonne intégration du jeune et de garantir les modalités prévues ci-dessus, les parties signataires au présent accord prévoient des entretiens de suivi, en complément des points d'activité réguliers.

Ces entretiens seront menés par le manager du jeune.

Au cours de ces entretiens, la découverte du métier, l'acquisition des méthodes de travail et des compétences seront abordées afin de détecter les besoins d'adaptation et de formation du jeune pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Il sera procédé au minimum à un entretien à l'issue de la période d'essai du jeune, puis avant la fin de la première année d'embauche.

Article 4.4 – Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Article 4.4.1 - Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants

1- Développement de l'alternance

L'entreprise, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance - contrat d'apprentissage ou de professionnalisation - s'engage à développer ses partenariats avec les écoles, universités, instituts, etc. par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.

Dans le même sens, Norauto s'engage à poursuivre l'organisation d'évènements réguliers, tels que des challenges, des journées d'accueil, des portes ouvertes, etc., ainsi qu'à renforcer sa présence sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, Viadeo, YouTube, etc.), afin d'améliorer ses relations écoles et sa visibilité auprès des jeunes.

SA
AM
6
HB

Objectifs chiffrés :

- Avoir accueilli 280 jeunes en contrat d'alternance au sein de l'entreprise à la fin de l'accord, sous réserve d'absence de changements législatifs.
- Avoir accueilli 15 jeunes en situation de handicap en contrat d'alternance au sein de l'entreprise à la fin de l'accord.
- Embaucher en CDI ou CDD 60 jeunes à l'issue de leur contrat d'alternance au sein de l'entreprise à la fin de l'accord.

Indicateurs chiffrés : Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat d'alternance pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- le nombre de jeunes en contrat d'alternance : sous contrat d'apprentissage et sous contrat de professionnalisation.
- le nombre d'embauches au terme de la période d'alternance : en CDI et en CDD.

2- Modalités d'accueil des alternants

Dès l'embauche, chaque jeune en contrat en alternance sera pris en charge par un tuteur².

Le tuteur donne sa cohérence à la formation de l'alternant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise. Il assure également la liaison avec l'établissement de formation.

Conformément à l'article L.6223-5 du Code du travail, «il a pour mission de contribuer à l'acquisition par le jeune dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé ». Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Les missions du jeune seront déterminées en collaboration avec ce dernier.

Un parcours d'intégration individualisé sera mis en place par le tuteur au sein de l'entreprise, et se déclinera en plusieurs phases, telles que l'intégration, la découverte du métier, l'acquisition des compétences et méthodes de travail, l'approfondissement des compétences et le suivi de la progression. Ce parcours fera l'objet d'un suivi, via la fiche dédiée accessible via la plateforme de suivi, et des points d'activité réguliers seront effectués au moyen de la fiche de suivi créée à cet effet et disponible sur le Portail RH.

Afin de permettre au tuteur de disposer des outils et des méthodes pour assurer au mieux sa mission, la Direction s'engage à ce que chaque tuteur bénéficie de la formation de tuteur dont le programme est annexé au présent accord (annexe 4). Le tuteur disposera du temps nécessaire pour mener à bien sa mission.

De même, Norauto entend valoriser le rôle de tuteur, notamment en diffusant leurs témoignages et expériences.

Article 4.4.2 - Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires

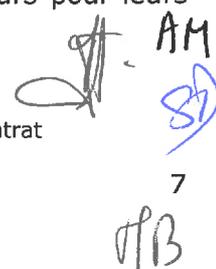
La Direction s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil du stagiaire.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à respecter la grille de gratification unique mise en place (annexe 5), qui prend en considération le niveau d'étude et les missions confiées à chaque stagiaire.

Dès son premier jour d'intégration, chaque stagiaire se verra remettre une tenue de travail ainsi que les équipements de protection individuelle et passera la formation au e-learning sécurité.

Dès 2017, afin d'accompagner les jeunes dans leur orientation professionnelle, Norauto s'engage également à promouvoir les stages de découverte et d'observation auprès des collaborateurs pour leurs enfants et ceux de leurs proches.

² Ce terme recouvre à la fois le « tuteur » du contrat de professionnalisation et le « maître d'apprentissage » du contrat d'apprentissage.



Article 5 – Mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés

A partir de l'analyse du diagnostic, les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

Article 5.1 – Objectifs de l'entreprise en matière d'embauche

Objectif : Embaucher 50 salariés âgés sur les 3 ans de l'accord.

Indicateurs chiffrés :

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des salariés âgés en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- le nombre de séniors recrutés en CDI,
- la part des séniors dans les effectifs globaux au sein de l'UES Norauto,
- le turn-over des salariés âgés.

Dans ce cadre, afin d'améliorer son recrutement de collaborateurs de 45 ans et plus, Norauto s'engage à analyser les départs des collaborateurs, au moyen d'enquêtes turn-over.

Article 5.2 – Objectifs de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au regard du diagnostic, il apparaît que l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs âgés de 55 ans et plus, sous contrat à durée indéterminée, pour les 3 derniers exercices, est de 61 ans et 4 mois.

Objectif : Reculer l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs de 55 ans et plus pour parvenir à l'âge légal de départ volontaire à la retraite (en vigueur au moment de la signature du présent accord, et hors dispositif carrière longue) au terme des 3 ans de l'accord.

Indicateurs chiffrés : Afin d'apprécier l'évolution de l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs de 55 ans et plus, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs de 55 ans et plus.

Au regard de ce même diagnostic, il apparaît par ailleurs qu'au 31 décembre 2015, les collaborateurs de 55 ans et plus représentaient 3.9% de l'effectif total de l'UES Norauto.

Objectif : Atteindre 5% de collaborateurs âgés de 55 ans et plus dans les effectifs de l'entreprise au terme des 3 ans de l'accord.

Indicateurs chiffrés : Afin d'apprécier l'évolution de la proportion des salariés âgés dans l'effectif de l'entreprise, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- la proportion des collaborateurs âgés dans l'effectif global.
- le nombre de collaborateurs âgés effectuant un cumul emploi retraite.

Article 5.3 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Norauto souhaite développer les actions relatives à l'ergonomie des postes de travail, la prévention et l'aménagement des conditions de travail pour améliorer et favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés.

SA
AM
8
H13

Dans ce cadre, Norauto a d'ores et déjà entrepris des actions spécifiques visant à améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont et prioritairement sur les risques liés à la manutention, à la répétition des gestes et des postures contraignantes, à l'ergonomie du poste de travail ou encore sur les protocoles de sécurité.

A titre d'exemple, les actions suivantes ont déjà été organisées :

- action de formation en e-learning obligatoire pour tous les collaborateurs,
- formation de collaborateurs du service travaux/concept à l'ergonomie des postes de travail,
- action sur l'ergonomie du poste d'encaissement.

En lien avec le Responsable Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, Norauto entend poursuivre sa démarche de mise en place d'organisations de travail sécurisées et respectueuses des collaborateurs.

A ce titre, la Direction étudiera, à compter de 2018, la faisabilité de mettre en place une formation aux pratiques de prévention des risques liés à l'activité physique.

Analyse des conditions de travail :

Dans le cadre des CHSCT, une attention particulière sur les accidents du travail et maladies professionnelles des collaborateurs âgés de 55 ans et plus sera portée ; celle-ci sera complétée par une analyse détaillée annuellement.

Dans le même sens, une étude détaillée des inaptitudes des collaborateurs âgés de 55 ans et plus sera effectuée annuellement et présentée lors des commissions.

Amélioration des conditions de travail :

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, le Responsable Hygiène Sécurité et Conditions de Travail travaillera sur la durée de l'accord, sur l'aménagement des postes et le choix des équipements de travail dans la perspective d'en assurer la plus grande adéquation avec l'évolution des conditions physiques de chaque collaborateur âgé. L'entreprise associera et consultera le CHSCT sur cette démarche.

Une attention toute particulière sera également portée aux collaborateurs âgés souhaitant changer de poste et/ou de métier en raison de leur état de santé. L'entreprise s'engage à étudier leur demande compte tenu des postes ouverts et des compétences requises pour y répondre.

Aménagement du temps de repos :

Norauto continuera de proposer à tous les collaborateurs de 55 ans et plus d'avoir, au moins une fois par mois, son jour de repos planifié le samedi, ou en fonction du souhait du collaborateur.

Article 5.4 – Actions retenues sur les domaines proposés

Parmi les différents domaines d'actions prévues par les textes, les parties signataires conviennent d'agir plus particulièrement dans les domaines suivants :

- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
- développement des compétences et accès à la formation,
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Article 5.4.1 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges :

Afin d'anticiper au mieux les évolutions professionnelles des collaborateurs âgés, Norauto encourage les managers à aborder lors de l'entretien professionnel des collaborateurs de 55 ans et plus les sujets suivants :

- la reconnaissance et la valorisation de leur expérience,
- le transfert de leurs savoirs et des expertises métier,

- la préparation de leur départ en retraite,
- les dispositifs permettant de dynamiser leur fonction au sein de l'entreprise : accompagnement, tutorat, parrainage, etc.
- la possibilité d'adapter leur poste de travail (pénibilité, santé, horaire, etc.).

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux demandes de changement de poste et/ou de bilan de compétences dans le cadre du Fongécif.

Dans le même sens, Norauto s'engage à recueillir, à compter de 2017, au moyen d'entretiens ou d'enquêtes, les attentes et besoins des collaborateurs de 55 ans et plus en matière de formation, d'information, de conditions de travail, etc., afin d'y répondre plus précisément.

Article 5.4.2- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans un contexte de modification de l'environnement et d'évolution des métiers de l'automobile (évolutions technologiques des véhicules, nouvelles prestations et réglementations, etc.), les parties signataires rappellent que chaque collaborateur doit être en mesure de bénéficier d'un temps de formation permettant d'aborder positivement les étapes et changements dans les parcours professionnels et de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Dans cet esprit, l'entreprise s'engage à faire connaître, de manière plus spécifique aux salariés âgés de 55 ans et plus, les différents processus de formation accessibles et le contenu de leurs apports de nature à favoriser les évolutions de carrière et les mobilités professionnelles.

Pour ce faire, la liste des actions de formation disponibles au sein de l'entreprise, ainsi qu'une information spécifique sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) seront communiquées aux collaborateurs de 55 ans et plus lors des entretiens professionnels.

Norauto accompagnera les collaborateurs volontaires de 55 ans et plus dans leur démarche de VAE et d'accès aux actions prévues dans le Plan de formation.

Afin d'apprécier l'accès des collaborateurs de 55 ans et plus aux dispositifs précités, les parties signataires conviennent de suivre annuellement la part des collaborateurs âgés ayant bénéficié d'au moins une action de formation.

Article 5.4.3 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Accompagnement vers la retraite

Norauto et les partenaires sociaux affirment l'intérêt de mettre à disposition des moyens d'information et de préparation à la retraite dès l'âge de 55 ans.

A cet effet, Norauto s'engage à créer un guide d'information sur la retraite. Cette information spécifique sera personnellement remise aux collaborateurs à partir de 55 ans avec pour objectif :

- ⇒ d'informer sur les dispositions en matière de retraite, les démarches administratives, etc.
- ⇒ d'expliquer les dispositions conventionnelles existantes (notamment le Capital de fin de carrière)

En complément, chaque collaborateur volontaire de 60 ans et plus bénéficiera d'une formation « préparer son départ à la retraite », portant notamment sur les droits liés à la retraite, sur la constitution du dossier de départ en retraite et sur la préparation au changement.

Temps partiel de fin de carrière pour les collaborateurs à temps complet

Les collaborateurs à temps complet, qui souhaitent réduire leur temps de travail au cours des trois dernières années précédant l'âge légal de départ à la retraite (en vigueur au moment de la signature du présent accord), pourront réduire leur durée du travail :

- de 20 % au minimum pendant trois ans,
- de 50 % au maximum pendant trois ans.

SA
AM
10
13

Pour bénéficier de cette mesure, les conditions suivantes sont requises :

- pouvoir bénéficier dans les trois ans d'une pension de retraite,
- avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- avoir un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédents.

Pour les collaborateurs ayant plus de 25 ans d'ancienneté, Norauto prendra en charge les cotisations patronales relatives à la réduction du temps de travail (dans la limite d'une réduction du temps de travail de 20%).

Cette mesure permettra aux collaborateurs concernés de cotiser, pendant toute la durée du travail à temps partiel de fin de carrière, au régime de retraite sur la base du salaire reconstitué à temps complet. Le collaborateur restera redevable des cotisations salariales liées à son salaire reconstitué à temps plein.

Norauto entend par cette mesure remercier les collaborateurs qui se sont engagés et investis durant de nombreuses années pour l'entreprise.

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du collaborateur qui en formule la demande au Responsable Ressources Humaines de son établissement, et donne lieu à la signature d'un avenant à son contrat de travail. Le volume horaire et les modalités de cette réduction du temps de travail seront définis d'un commun accord entre le collaborateur et son manager en fonction des nécessités du service et de l'activité du centre/service. La demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre. Norauto s'engage à répondre et à informer le collaborateur des implications du dispositif (notamment en matière de rémunération, de retraite...), dans le mois suivant la réception de la demande écrite.

Dans la perspective d'une cessation d'activité anticipée ou progressive, le collaborateur pourra bénéficier du compte épargne temps pour aménager son temps de travail dans les conditions précitées, de manière à ne pas subir une perte de rémunération si le crédit de son CET le lui permet.

Article 6 – Mesures prises en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Les parties au présent accord estiment que le transfert et le partage des savoirs et des compétences est un vecteur d'enrichissement mutuel. Cette transmission et ce partage doivent pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante.

En conséquence, elles décident de mettre en place les dispositifs suivants :

Mise en place d'un nouveau Portail Informatique

Un nouveau Portail informatique sera mis en place par la Direction avant le terme du présent accord. Il permettra notamment aux collaborateurs intégrant l'entreprise de trouver l'ensemble des informations nécessaires à leur intégration au sein de l'entreprise.

Mise en place de parcours au sein de l'entreprise

Norauto offre de nombreuses possibilités d'évolution à ses collaborateurs et souhaite poursuivre cet investissement dans le développement des compétences en mettant en place des parcours certifiants au sein de l'entreprise.

A titre d'exemple, les collaborateurs de l'atelier pourront intégrer « l'école des mécaniciens » afin d'atteindre un niveau d'expertise dans leur métier. D'autres, pourront accéder aux parcours « Chef D'atelier » ou « Responsable Ventas », en fonction de leurs aptitudes.

Programme d'insertion dans l'emploi

Depuis sa création, Norauto a toujours cultivé des valeurs responsables et citoyennes, en se voulant acteur ancré au sein de la cité et commerçant tourné vers l'humain.

Aussi, Norauto souhaite valoriser l'expérience de ses collaborateurs en leur permettant d'en faire profiter d'autres personnes dans le but de faciliter leur insertion dans le monde du travail.

Dans ce sens, Norauto s'engage à essayer plusieurs partenariats, avec, par exemple :

- le Pôle Emploi, dans le cadre des AFPR ;
- les Garages Solidaires ;
- l'École de la 2^{ème} chance ;
- la Fondation d'Auteuil ;
- et l'Armée de Terre.

En outre, Norauto entend signer la Charte Entreprises et Quartiers, avant la fin de l'accord. Par cette charte, Norauto souhaite favoriser pour les habitants des quartiers populaires l'accès à l'emploi ou la création d'entreprise, tout en agissant pour le développement économique, social et culturel des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans des domaines tels que : l'éducation, l'orientation et le soutien à l'entrepreneuriat.

Coopération intergénérationnelle : mentoring et reverse-mentoring

Dans le cadre de sa transformation, Norauto a conscience que la coopération intergénérationnelle est essentielle pour préserver sa culture tout en accompagnant le changement. C'est pourquoi, l'entreprise encourage les collaborateurs, jeunes comme plus âgés, à partager leurs savoir-faire et savoir-être et à communiquer largement leurs bonnes pratiques, notamment sur les communautés Google+ créées à cet effet.

Dans ce sens, et à titre d'exemple, Norauto incite tout particulièrement :

- les jeunes collaborateurs à accompagner leurs collègues plus âgés dans l'appropriation des outils digitaux ;
- et les collaborateurs de 55 ans et plus à s'investir dans les missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des collaborateurs nouvellement recrutés, afin de leur transmettre leurs compétences et expertises.

A ce titre, Norauto étudiera la possibilité de mettre en place des dispositifs de mentoring et de reverse mentoring pour accompagner les échanges intergénérationnels.

Fondation Norauto

Il sera proposé en priorité à tous les collaborateurs de 55 ans et plus de s'investir dans la Fondation Norauto.

Article 7 – Egalité professionnelle et non discrimination

Les parties signataires s'engagent à assurer les objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de mixité des emplois,
- d'égalité d'accès à l'emploi.

Ainsi, pour la mise en application des différents engagements qu'elles ont pris dans le présent accord, la Direction veillera à la bonne application de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale et à dénoncer tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des collaborateurs/trices.

Par ailleurs, lors du recrutement des jeunes et des seniors, l'entreprise s'engage à assurer l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Ainsi, les parties rappellent que selon les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses

mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 8 - Mise en œuvre et suivi de l'accord d'entreprise

Article 8-1- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les différentes actions ainsi définies, prises au regard des engagements forts de l'entreprise en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors, se dérouleront selon le calendrier arrêté suivant :

Mesures prises en faveur de l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise		
Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Suivi
Embaucher 180 jeunes en CDI (article 4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de jeunes embauchés en CDI
Analyser le turn-over des jeunes (article 4.1)	2017	Annuel de l'évolution du turn-over
Poursuivre les sessions d'accueil (article 4.2.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de sessions et du nombre de collaborateurs participants
Renforcer le rôle du parrain (article 4.2.2)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel en termes de communication
Promouvoir les parcours d'intégration vente et atelier (article 4.2.2)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de parcours et de formés
Organiser des événements pour améliorer les relations écoles (article 4.4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre d'événements
Renforcer notre présence sur les réseaux sociaux (article 4.4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de réseaux et de followers
Accueillir 280 jeunes en contrat d'alternance (article 4.4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de jeunes en alternance
Accueillir 15 jeunes en situations de handicap en contrat d'alternance (article 4.4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de jeunes en situation de handicap en alternance
Embaucher 60 jeunes en CDI/CDD à l'issue de leur contrat d'alternance (article 4.4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de jeunes embauchés
Valoriser les tuteurs (article 4.4.1)	2017	Annuel en termes de communication
Promouvoir les stages de découverte et d'observation (article 4.4.2)	2017	Annuel en termes de communication

Mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés

Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Suivi
Embaucher 50 salariés âgés en CDI (article 5.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de salariés âgés embauchés en CDI
Analyser le turn-over des plus de 45 ans (article 5.1)	2017	Annuel de l'évolution du turn-over
Reculer l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs de 55 ans et plus et augmenter la part des salariés âgés dans l'effectif global de l'entreprise (article 5.2)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel de l'âge moyen de cessation d'activité et de l'effectif de « séniors »
Etudier la mise en place d'une formation aux pratiques de prévention des risques liés à l'activité physique (article 5.3)	2018	
Analyser les conditions des accidents de travail, maladies professionnelles et inaptitudes des collaborateurs de 55 ans et plus (article 5.3)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'inaptitudes
Améliorer les conditions de travail (article 5.3)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel dans le cadre d'enquêtes et/ou entretiens
Planifier au moins une fois par mois un samedi en repos pour les collaborateurs de 55 ans et plus (article 5.3)	2016	Semestriel du nombre de samedis accordés en repos
Enrichir les entretiens professionnels pour les collaborateurs de 55 ans et plus (article 5.4.1)	2017	Annuel lors des entretiens professionnels
Recueillir les attentes et besoins des collaborateurs de 55 ans et plus (article 5.4.1)	2017	Annuel dans le cadre d'enquêtes et/ou entretiens
Communiquer la liste des actions de formation aux collaborateurs de 55 ans et plus (article 5.4.2)	2017	Annuel lors des entretiens professionnels
Créer un guide d'information sur la retraite (article 5.4.3)	2017	
Proposer la formation « Préparer son départ à la retraite » aux collaborateurs de 60 ans et plus (article 5.4.3)	2016	Annuel du nombre de formation et de formés
Proposer un temps partiel en fin de carrière (article 5.4.3)	2017	Annuel du nombre de temps partiel des collaborateurs de 55 ans et plus et du nombre de remplaçants

Mesures prises en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Suivi
Mise en place d'un Portail Informatique (article 6)	2016	
Mise en place d'un programme d'insertion dans l'emploi (article 6)	2017	Annuel du nombre de partenariats
Signature de la Charte Entreprises et Quartiers (article 6)	2018	
Mise en place de mentoring et reverse-mentoring (article 6)	2017	

Article 8-2 - Modalités de communication, de suivi et d'évaluation des réalisations de l'accord

Norauto, associé avec ses partenaires sociaux, entend être particulièrement innovant dans la communication du présent accord afin de contribuer à l'amélioration de sa marque employeur. Pour favoriser sa connaissance par le plus grand nombre, l'entreprise communiquera via différents moyens de communication, dont notamment la vidéo et le digital.

Les parties signataires décident de mettre en place un observatoire de suivi de l'accord composé de représentants de la Direction de Norauto et des signataires du présent accord.

Cette commission se réunira une fois par an pour examiner un bilan intermédiaire des réalisations de l'accord et pour présenter les actions précises qui ont été mises en place au regard des engagements pris dans le présent accord.

Lors de la dernière année d'application de l'accord, elle se réunira afin d'en apprécier le bilan global.

L'entreprise transmettra chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord. Ce document sera également transmis aux signataires du présent accord.

Article 9 – Durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} octobre 2016.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin au plus tard le 30 septembre 2019. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Article 10 – Révision et dénonciation

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront dénoncer le présent accord.

Article 11 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 12 - Dépôt et publicité

Le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés en un exemplaire original auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le 6 février 2017

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet

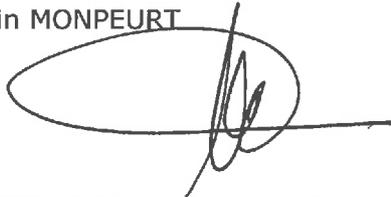


Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI



CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

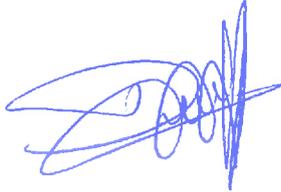


CFTC, représentée par Maya BESNARDEAU



CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par ~~Corinne BRIENNE~~



Sylvie Duflos

ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Sainghin en Mélançois (59 262), 511/589 rue des Seringats, est composée de :

- ➔ NORAUTO France
- ➔ NORAUTO INTERNATIONAL
- ➔ CAMANOSQUE
- ➔ CAPAULES
- ➔ CENTRE AUTO NIORT
- ➔ CAVIGNEUX
- ➔ CABIZANOS
- ➔ CAVITROLLES
- ➔ CALIVRY
- ➔ CAMORTEAU
- ➔ CAGUILERS
- ➔ CABAILLEUL
- ➔ CADOLE
- ➔ CAVIERZON
- ➔ CADIVILLE

ANNEXE 2 : Diagnostic préalable

Pyramide des âges

Catégorie : Ensemble des catégories

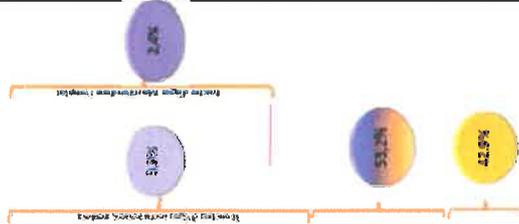
Temps plein et temps partiel

Année : 2015

Tranches d'âges	Tranches d'âges		Répartition des effectifs		Andanneté		Occupation à temps partiel		Formations		Estimation départ à la retraite		
	>=	<	Nombre Hommes	Nombre Femmes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à temps partiel	Quot % de femmes	% occupation par rapport type plein	Age éga	Age éga
Tranches seniors	55	70	76	167	243	3,6%	21,2	10,9	19%	77%	71%	13	110
Tranches intermédiaires	30	55	708	2 588	3 296	55,2%	31,8	5,6	7%	87%	73%	27 562	110
Tranches jeunes	30	30	364	2 290	2 654	42,9%	2,5	1,8	4%	57%	50%	34 810	23

Mouvements du personnel sur l'année	
Entrées	502
Sorties	478
Nettes	24

Tranches d'âges	Tranches d'âges		Répartition des effectifs		Andanneté		Occupation à temps partiel		Formations		Estimation départ à la retraite		
	>=	<	Nombre Hommes	Nombre Femmes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à temps partiel	Quot % de femmes	% occupation par rapport type plein	Age éga	Age éga
70													
67	2	2	2	2	4	0,0%	11,7	4,8	33%	100%	93%	1	3
65	2	2	2	2	4	0,1%	17,4	11,0	75%	57%	46%		4
62	3	5	5	8	13	0,1%	16,9	10,5	24%	100%	90%	3	8
60	15	9	22	22	44	0,4%	24,4	22,8	27%	100%	73%	12	36
57	35	74	109	111	220	1,8%	20,2	11,3	20%	59%	73%	24	271
55	22	73	95	95	190	1,5%	22,5	10,3	14%	92%	70%	30	364
50	37	285	322	382	704	6,2%	20,0	9,5	11%	86%	76%	154	234
45	127	416	543	543	1086	8,8%	17,2	8,2	9%	98%	77%	227	309
30	484	1 837	2 321	2 371	4 692	38,9%	9,2	4,3	6%	87%	74%	1 110	21 990
26	254	256	510	1 003	1 513	12,2%	3,9	2,4	3%	94%	69%	461	9 339
26	200	1 451	1 651	1 651	3 302	26,7%	1,7	1,5	5%	43%	43%	704	15 272
Total des effectifs	1 148	5 045	6 193	6 193	12 386	100,0%	8,2	4,2	6%	78%	65%	2 726	53 105



Mouvements du personnel sur l'année	
Entrées	1
Sorties	1
Nettes	0

Accord Intergénérationnel – 2016/2019

ASB

ASB

Pyramide des âges

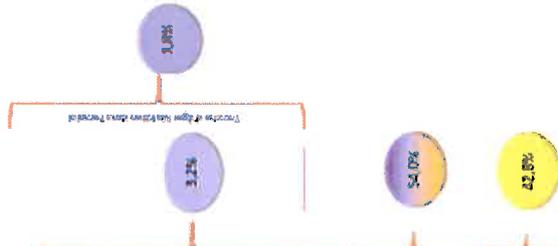
Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Année : 2014

Tranches d'âges	31/12/2014															
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs		Ancienneté		Occupation & temps partiel		Formations		Estimation départs à la retraite					
	>=	<	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	N. effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	N effectif à temps partiel	Quot % de femmes	N occupation par rapport à plan	Mois de formation	% de salariés / total / formation	Age 60	Age 65	Age 70
Tranches seniors	55	70	67	428	495	923	3,2%	15,3	10,7	20%	77%	23	28%	11	0	0
Tranches intermédiaires	30	35	743	2 527	3 270	54,0%	11,9	3,8	0%	90%	7%	1 157	42%	29 216	0	0
Tranches jeunes	30	35	3 894	2 246	6 140	42,8%	2,7	4,8	5%	43%	53%	1 043	41%	22 683	0	0

Tranches d'âges	31/12/2014																
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs		Ancienneté		Occupation & temps partiel		Formations		Estimation départs à la retraite						
	>=	<	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	N. effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	N effectif à temps partiel	Quot % de femmes	N occupation par rapport à plan	Mois de formation	% de salariés / total / formation	Age 60	Age 65	Age 70	
70																	
67	1	1	2	0,0%	20,3	11,8						1	30%	7	2	2	
65	1	1	2	0,0%	15,0	2,2						1	100%	14	1	1	
62	4	5	9	0,1%	15,0	9,4						6	30%	64	1	6	
60	7	11	18	0,3%	19,4	10,4						20	26%	221	0	3	
57	34	44	78	1,3%	20,0	11,9						27	31%	495	0	20	
55	23	69	92	1,4%	20,4	9,9						132	39%	1 965	0	0	
50	82	216	298	4,8%	20,1	10,0						235	43%	4 189	0	0	
45	138	409	547	8,9%	17,2	8,1						950	42%	23 122	0	0	
30	500	1 052	1 552	25,3%	9,4	4,6						410	43%	9 340	0	0	
25	161	797	958	15,6%	4,1	2,4						638	39%	13 513	0	0	
Totaux	1 124	4 039	5 163	100,0%	8,2	4,2						2 460	41%	52 709	11	6	29



Accord Intergénérationnel – 2016/2019

AB

23

Pyramide des âges

Catégorie : Ensemble des catégories

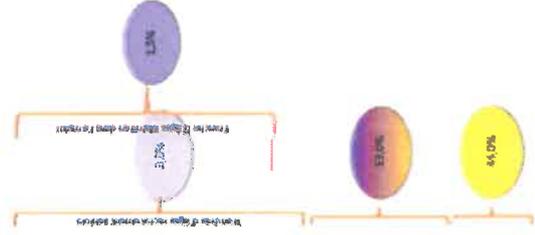
Temps plein et temps partiel

Année : 2013

Tranches d'âges	31/12/2013				Repartition des effectifs		Andemnets		Occupation à temps partiel		
	>=	<	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'ancienne fonction	dans la dernière fonction	% effectif à temps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport l'ajp plein
Tranches seniors	55	70	68	112	180	3,0%	19,0	10,4	2,2%	85%	7,6%
Tranches intermédiaires	30	35	727	2 237	3 184	53,0%	11,5	5,8	9%	91%	7,5%
Tranches jeunes		30	348	2 274	2 642	44,0%	4,8	1,8	7%	42%	5,2%

Tranches d'âges	31/12/2013				Repartition des effectifs		Andemnets		Occupation à temps partiel		
	>=	<	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'ancienne fonction	dans la dernière fonction	% effectif à temps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport l'ajp plein
70/											
67	70										
65	67	4	2	3	0,0%	17,7	7,6				
62	65	6	3	9	0,1%	12,2	6,9		78%	84%	6,6%
60	62	4	8	9	0,1%	17,8	9,6		11%	100%	8,6%
57	60	34	35	69	1,1%	20,5	11,2		23%	94%	7,3%
55	57	26	64	90	1,5%	18,8	10,4		17%	67%	7,8%
50	55	73	236	301	5,0%	19,3	9,5		13%	90%	7,8%
45	50	129	385	514	8,6%	16,9	7,9		11%	90%	7,6%
30	45	323	1 886	2 389	38,4%	9,4	4,8		0%	0%	7,5%
26	30	162	776	941	15,7%	4,1	2,8		5%	91%	6,6%
	26	202	1 298	1 761	28,3%	1,7	1,3		8%	52%	4,7%
Total des effectifs			1 183	4 843	8 006	100,0%	7,8	4,1	8%	80%	69%

13%



Handwritten signatures and initials: TP, AM, and a blue circular stamp.

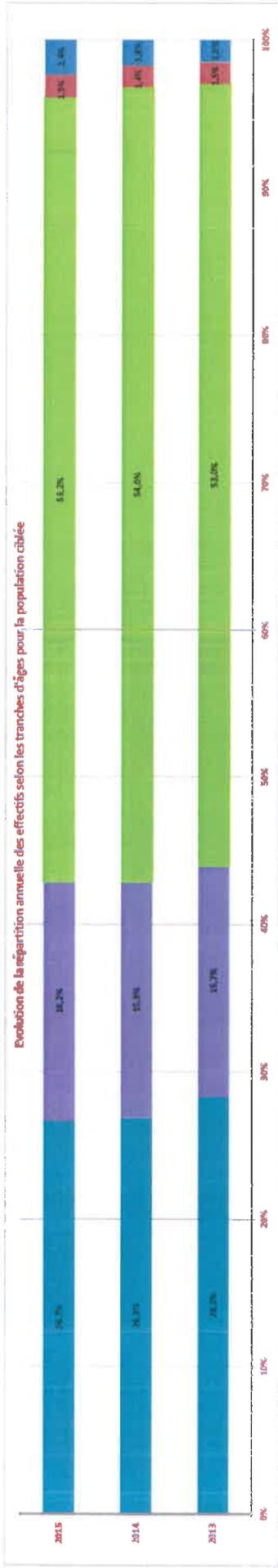
Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges (1)

Ensemble	Ensemble des catégories				Temps plein et temps partiel			
Catégorie					2 013 à 2 015			

Total Domaines cibles

En %	2013	2014	2015
57 ans et +	1,5%	1,8%	2,4%
55 ans à 57 ans	1,5%	1,4%	1,5%
30 ans à 55 ans	51,0%	51,0%	53,3%
26 ans à 30 ans	15,7%	15,9%	16,2%
moins de 26 ans	28,3%	26,9%	26,7%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2013	2014	2015
57 ans et +	90	106	148
55 ans à 57 ans	90	87	95
30 ans à 55 ans	3 184	3 245	3 286
26 ans à 30 ans	941	958	1 003
moins de 26 ans	1 701	1 617	1 651
Ensemble	6 006	6 013	6 193




 Accord Intergénérationnel – 2016/2019



Parcours d'intégration atelier



Durée : 5 jours.



Pour qui : Tout nouveau collaborateur atelier dans les trois premiers mois de prise de poste.



Objectifs : Rendre autonome le collaborateur dans la réalisation des prestations basiques.



Contenu :

- Cercle de la méthode.
- Utilisation du PDA.
- Contrôles et diagnostics.
- Les indispensables du KTS.
- La vidange.
- Le pneumatique : montage, équilibrage, TPMS.
- Les bases de la géométrie.
- Freinage (disques et plaquettes).
- Batterie et circuit de charge.
- Plaques minéralogiques.
- Réglage phares.

Parcours d'intégration vente



Durée : 2 x 4 jours.



Pour qui : Tout nouveau collaborateur de la filière vente dans les trois premiers mois de prise de poste.



Objectifs :

- Acquérir les différents process de prise en charge client.
- Garantir les connaissances basiques produits.
- Conseiller efficacement nos clients (connaître la démarche de vente).
- Savoir transformer les points techniques produits en avantages clients.
- Assurer la maîtrise de nos outils informatiques.



Contenu : Acquérir les basiques métiers au travers de différentes scénarisations sur :

- la relation client,
- essuie-glace et éclairage,
- batterie et charge,
- filtre, huile et les offres de vidanges,
- freinage,
- électronique de confort,
- pneumatique,
- produits saisonniers,
- les outils de prise en charge client.

Intégration du savoir, savoir faire et savoir être dans chaque séquence.

SA
AN

Tutorat



Durée : 1 jour.



Pour qui : Tous les collaborateurs qui assurent une mission de tutorat.



Objectifs : Donner aux tuteurs les outils et méthodes leur permettant d'assurer au mieux la mission qui leur sera confiée : de l'accueil à l'évaluation du collaborateur.



Contenu : Accueillir et intégrer un "jeune"
- Le contexte historique Norauto et les valeurs à transmettre.
- Le cadre légal des divers contrats (apprentissage, professionnalisation).
- L'accueil et l'intégration : organisation et suivi du parcours.

Développer, accompagner et apprécier les compétences du "jeune"
- La transmission des savoirs et savoir-faire.
- La prise en compte de la personnalité du nouveau venu.
- L'organisation, le suivi et l'appréciation des compétences du "jeune".
- L'organisation et la communication avec l'Organisme de Formation du "jeune".

ANNEXE 5 : Grille de gratification des stagiaires

La grille de gratification suivante est applicable chez Norauto :

Niveau	Gratification
Niv < BAC	3,60 € / heure de présence effective soit 554,40€ pour un mois complet de 154h
Niv BAC	
Niv BAC + 2	
Niv BAC +3 /+4	650€ brut
Niv BAC + 5	750€ brut



SA
AN

