



## **SOMMAIRE**

<b>Préambule</b>	5
<b>Article 1 : Objet et Champ d'application de l'accord</b>	5
<b>Article 2 : Définition de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences</b>	5
<b>Article 3 : Modalités d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel</b>	6
<b>Article 4 : Accompagner l'évolution des métiers de Norauto</b>	6
Article 4.1 : Les évolutions de nos métiers avec le commerce digital	6
Article 4.2 : L'accompagnement de nos métiers vers les outils digitaux	6
Article 4.3 : Le suivi des collaborateurs à temps partiel	6
Article 4.4 : L'accompagnement vers l'international	6
<b>Article 5 : L'évolution de nos profils et de nos filières métiers</b>	7
Article 5.1 : Identification des métiers sensibles	7
<b>Article 6 : L'anticipation de la stratégie de nos Ressources Humaines</b>	7
<b>Article 6.1 : Le suivi et l'accompagnement des jeunes collaborateurs</b>	7
Article 6.1.1 Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée	7
Article 6.1.2 L'alternance	8
Article 6.1.3 Les événements Norauto en faveur du développement de l'alternance	8
Article 6.1.4 Modalités de recours aux stages	9
<b>Article 6.2 : Le suivi et l'accompagnement des seniors</b>	9
Article 6.2.1 Embauche des seniors	9
Article 6.2.2 Maintien dans l'emploi des seniors	9
Article 6.2.3 Mesures destinées à favoriser les conditions de travail pour le maintien dans l'emploi des seniors	9
<b>Article 6.3 Les congés payés supplémentaires pour ancienneté</b>	11
<b>Article 7 : L'accompagnement du développement professionnel de nos collaborateurs</b>	11
<b>Article 7.1 : Accueil et intégration des nouveaux collaborateurs</b>	11
<b>Article 7.2 : Suivi du collaborateur</b>	12
Article 7.2.1 : l'Entretien Annuel de Développement (EAD)	12
Article 7.2.2 : Les Entretiens d'Activité Individuels (EAI)	12
Article 7.2.3 : L'entretien professionnel	12
<b>Article 7.3 : Accompagnement des évolutions de carrière</b>	13
Article 7.3.1 Périodes de découverte et d'évolution	13

Article 7.3.2 Comité Carrière Directeur de Centre	13
Article 7.3.3 Accompagnement du déroulement de carrière des collaborateurs exerçant des responsabilités syndicales et/ou ayant un mandat électif	13
<b>Article 8 : Accompagnement de la mobilité professionnelle</b>	14
<b>Article 9: Accompagner les projets de formation des collaborateurs tout au long de la vie professionnelle</b>	15
<b>Article 9.1 : Développement des parcours et des modules de formation</b>	15
Article 9.1.1 : Les parcours de formation	15
Article 9.1.2 : Les dispositifs de formation	15
<b>Article 9.2 : Le portail de formation</b>	16
<b>Article 10 : Suivi de l'accord</b>	16
<b>Article 11 : Date d'application et durée de l'accord</b>	16
<b>Article 12 : Révision et dénonciation de l'accord</b>	17
<b>Article 13 : Formalités de notification et de dépôt de l'accord</b>	17

## **Préambule**

---

Norauto a le souhait de mieux accompagner à travers une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) impliquant les Partenaires Sociaux et la Direction Générale de Norauto France.

En effet, dans le contexte économique actuel, avec une concurrence de plus en plus accrue et un taux de turn over que nous nous devons de faire diminuer ensemble, la stratégie de GPEC est indispensable.

Différents axes de direction sont à suivre :

- un meilleur suivi de nos nouveaux collaborateurs
- une stratégie améliorer quant aux jeunes et aux seniors
- un développement continue de notre formation, force chez Norauto

Cet accord traduit la stratégie adoptée par l'entreprise concernant les métiers présents au sein de Norauto, une évolution des compétences des collaborateurs, la progression de leur évolution professionnelle, le développement de leur employabilité et leur adaptation aux évolutions des métiers.

La réussite de cette démarche de GPEC passe par une compréhension et une implication de tous les acteurs clés de Norauto tant au niveau des Services Centraux que du Réseau, et s'inscrit nécessairement dans un processus de dialogue social.

## **Article 1 : Objet et Champ d'application de l'accord**

---

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 2242-15 et suivants du Code du travail visant à négocier, au sein d'une entreprise employant au moins 300 salariés, un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Norauto. La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent accord, est précisée en annexe 1.

## **Article 2 : Définition de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

---

La stratégie de la GPEC impulsée par l'entreprise a pour but d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques, au regard des stratégies de l'Entreprise, pour permettre à celle-ci de renforcer son dynamisme et sa compétitivité.

## **Article 3 : Modalités d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel**

---

Au cours du dernier semestre de chaque année, le Comité Social et Économique sera informé sur les axes stratégiques retenus à moyen et long terme et consulté sur les conséquences prévisibles sur l'emploi qui en découlent.

## **Article 4 : Accompagner l'évolution des métiers de Norauto**

---

### **Article 4.1 : Les évolutions de nos métiers avec le commerce digital**

Norauto se veut acteur en matière de digitalisation notamment par le déploiement d'outils digitaux et d'applications pour ses collaborateurs. Ces différents outils ont pour objectif de faciliter le travail des collaborateurs et les parcours de nos clients en Centre.

Norauto s'engage dans le déploiement des tablettes numériques et écrans digitaux dans l'ensemble des Centres.

### **Article 4.2 : L'accompagnement de nos métiers vers les outils digitaux**

Norauto s'engage à accompagner les collaborateurs dans l'utilisation des outils avec notamment des formations Google pouvant être suivies par l'ensemble des collaborateurs à leur demande.

### **Article 4.3 : Le suivi des collaborateurs à temps partiel**

Le travail à temps partiel est un contrat par lequel un salarié s'engage à travailler pour une durée inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Cette possibilité ne rend pas ce passage obligatoire, le dossier devra être examiné. En cas de refus du passage d'un temps partiel à un temps plein ou d'un temps plein à temps partiel, le manager devra recevoir le collaborateur afin de lui expliquer le refus.

Objectif : permettre aux collaborateurs à temps partiels de reprendre un temps plein s'ils le souhaitent selon la possibilité CDI en Centre

Indicateur :

- nombre de temps partiel passé à temps plein par an
- nombre de temps partiel par catégorie de métier par an

### **Article 4.4 : L'accompagnement vers l'international**

Dans le but d'ouvrir ses collaborateurs à l'international, Norauto met en place un dispositif de formation de 6 langues étrangères accessibles à tous les collaborateurs via le portail de formation.

Chaque collaborateur pourra ainsi se former aux langues étrangères en suivant des cours à distance.

## **Article 5 : L'évolution de nos profils et de nos filières métiers**

L'accord GPEC s'engage dans l'anticipation des évolutions des différents métiers dans le but d'une meilleure adaptation aux évolutions technologiques, économiques et sociétales.

### **Article 5.1 : Identification des métiers sensibles**

Afin d'identifier les métiers sensibles et d'apporter un accompagnement renforcé, Norauto dispose d'un observatoire (annexe 2), document permettant de retranscrire l'ensemble des métiers de Norauto. Il permet ainsi d'anticiper les métiers sensibles de demain et d'agir en conformité à notre stratégie RH.

Une cartographie des métiers sera présentée une fois par an lors d'une réunion de la Commission de suivi par la Direction.

Nous pouvons ainsi distinguer des métiers stables, en mouvement et sensibles.

Les métiers stables sont des métiers sans évolution significative à moyen terme.

Les métiers en mouvement sont des métiers soumis à une évolution interne ou externe de l'entreprise.

Les métiers sensibles sont les métiers dans lesquels une évolution importante est envisagée nécessitant un accompagnement du collaborateur.

## **Article 6 : L'anticipation de la stratégie de nos Ressources Humaines**

### **Article 6.1 : Le suivi et l'accompagnement des jeunes collaborateurs**

Les parties conviennent que le "jeune" s'entend comme le collaborateur âgé de moins de 26 ans.

#### **Article 6.1.1 Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée**

Depuis toujours, Norauto souhaite recruter et faire confiance aux jeunes. A ce titre, nous souhaitons poursuivre notre politique de recrutement et d'accompagnement des jeunes.

objectif : recruter au moins 250 collaborateurs de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée sur la durée de l'accord.

#### Indicateur :

- nombre de recrutement de jeunes de moins de 26 ans en CDI
- nombre de départ de jeunes de moins de 26 ans
- part des jeunes dans les effectifs globaux
- turn-over des jeunes

W  
AN  
SA  
CB

### Article 6.1.2 L'alternance

L'entreprise s'engage à poursuivre des contrats d'alternance. L'alternance facilite l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle et le développement des compétences au sein de Norauto.

Chaque alternant sera accompagné d'un tuteur dont la mission est de l'accompagner dans sa prise de poste et d'assurer un suivi pédagogique avec l'école.

Des entretiens de suivi seront organisés entre le jeune, son manager et le tuteur s'il peut se rendre présent.

A la fin du contrat d'alternance, le manager devra motiver par écrit sa volonté de ne pas poursuivre avec un contrat à durée indéterminée avec le jeune ayant effectué son alternance.

#### Objectif :

- accueillir 5,5% de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein de Norauto par an
- avoir un taux de transformation des jeunes en contrat en alternance ou en contrat de professionnalisation de 40% à la fin de leur contrat

#### Indicateur :

- nombre de jeunes présents en alternance au 31 décembre de chaque année
- nombre de jeunes en alternance embauchés en CDI l'année suivant leur alternance

### Article 6.1.3 Les événements Norauto en faveur du développement de l'alternance

- Norauto s'engage à poursuivre les partenariats écoles. En effet, l'Entreprise, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, s'engage à développer ses partenariats avec les écoles, universités, IUT etc. par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.
- Dans le même sens, Norauto encourage tous ses collaborateurs à partager leur expérience professionnelle auprès de leurs anciennes écoles, de manière à développer un réseau privilégié d'écoles partenaires. L'objectif est d'accroître la visibilité de Norauto en permettant aux étudiants de découvrir les opportunités de formations, de carrières et d'évolutions au sein de Norauto, par le récit d'un de leur pair qui a l'occasion de valoriser son parcours.
- Par ailleurs, Norauto s'engage à poursuivre l'organisation du Challenge mécanique. Ce Challenge est un concours annuel et national organisé avec les écoles partenaires de Norauto, ouvert aux étudiants de terminal bac pro mécanique, afin de leur faire découvrir la richesse et la technicité des métiers de l'Entreprise.
- Pour finir, Norauto s'engage dans le développement des CDI étudiants dans le but de leur faire découvrir l'entreprise et de leur donner envie et également pour permettre aux équipes à plein temps d'avoir un roulement plus important sur les samedis.

#### Article 6.1.4 Modalités de recours aux stages

Norauto s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés.  
L'entreprise s'engage à respecter la grille de gratification des stagiaires.

Norauto souhaite également développer les stages d'observation afin de donner envie à de nouveaux collaborateurs.

#### **Article 6.2 : Le suivi et l'accompagnement des seniors**

En matière de recrutement et d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, le senior s'entend du collaborateur âgé de 45 ans et plus.

En matière de maintien dans l'emploi, le senior est considéré comme le collaborateur âgé de 55 ans et plus.

Norauto s'engage à maintenir les collaborateurs seniors dans l'emploi.

##### Article 6.2.1 Embauche des seniors

Objectif : embaucher 60 salariés âgés de + de 45 ans sur les trois années de l'accord

Indicateur :

- nombre de seniors recrutés en CDI
- part des seniors dans les effectifs globaux
- turn-over des salariés âgés

##### Article 6.2.2 Maintien dans l'emploi des seniors

Norauto s'engage dans le maintien des seniors dans leur activité.

Objectif : 5% de collaborateurs âgés de 55 ans et plus dans les effectifs de l'entreprise

Indicateur :

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

##### Article 6.2.3 Mesures destinées à favoriser les conditions de travail pour le maintien dans l'emploi des seniors

Norauto s'engage sur différentes thématiques pour faciliter les conditions de travail de ses collaborateurs seniors :

##### Aménagement des fins de carrière

Norauto s'engage à anticiper avec la médecine du travail sur les mesures d'aménagement de poste de travail préconisés par les services de santé au travail.



Norauto facilite la réalisation du bilan de santé proposé tous les 5 ans par la sécurité sociale aux salariés âgés de + de 55 ans qui le souhaitent. Une demie-journée d'absence rémunérée, soit 3h30 pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, sera accordée aux collaborateurs afin qu'ils puissent effectuer leur bilan de santé. Le collaborateur devra en faire la demande, dans un délai raisonnable, à son manager et lui fournir les justificatifs de la visite médicale.

Norauto favorise les actions relatives à l'ergonomie des postes de travail, la prévention et l'aménagement des conditions de travail

Norauto permet aux collaborateurs de participer aux sessions d'accueil dans le but de transmettre leurs expériences au sein de Norauto aux nouveaux collaborateurs.

Norauto permettra aux collaborateurs de plus de 55 ans de suivre à nouveau certains basiques de formation afin de maintenir leur employabilité.

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

#### Accompagnement vers la retraite

Norauto dispose d'une formation "préparer votre retraite" et permet une réduction du temps de travail dans les trois dernières années avant la retraite du collaborateur sous conditions (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)

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

Norauto permet le temps partiel de fin de carrière pour les collaborateurs à temps complet : Une réduction du temps de travail de 20% minimum pendant trois ans ou 50% minimum pendant trois ans pourra être envisagée pour les collaborateurs à temps complet souhaitant réduire leur temps de travail au cours des trois dernières années précédant l'âge légal de départ à la retraite. Afin de bénéficier de cette mesure le collaborateur doit pouvoir bénéficier dans les trois ans d'une pension retraite, doit avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et doit avoir un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédents.

La demande devra être adressée par écrit et étudiée par le Directeur du Centre ainsi que le Service des Ressources Humaines.

En cas de refus d'accorder un temps partiel de fin de carrière au collaborateur en ayant fait la demande, le refus devra être motivé par le manager pas écrit.

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 de temps de travail de 20%).

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du collaborateur qui en formule la demande. Un avenant au contrat de travail sera établi avec l'indication du volume horaire et les modalités

de la réduction du temps de travail. La demande devra intervenir au moins deux mois avant la date envisagée pour la mise en oeuvre.

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.

#### Aménagement du temps de repos

Les collaborateurs de 55 ans et plus peuvent avoir, au moins une fois par mois, leur jour de repos planifié le samedi, ou en fonction du souhait du collaborateur.

### **Article 6.3 Les congés payés supplémentaires pour ancienneté**

Norauto accorde le bénéfice de jours de congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise de chaque collaborateur :

- + 1 jour ouvrable pour plus de 20 ans d'ancienneté
- + 2 jours ouvrables pour plus de 25 ans d'ancienneté
- + 3 jours ouvrables pour plus de 30 ans d'ancienneté
- + 4 jours ouvrables pour plus de 35 ans d'ancienneté
- + 5 jours ouvrables pour plus de 40 ans d'ancienneté

## **Article 7 : L'accompagnement du développement professionnel de nos collaborateurs**

### **Article 7.1 : Accueil et intégration des nouveaux collaborateurs**

Norauto met en oeuvre différents moyens afin d'accueillir ses nouveaux collaborateurs de la meilleure manière possible.

A ce titre :

- Les Managers transmettent les valeurs de Norauto
- Un kit d'intégration avec une clé USB contenant « le guide pratique interactif du collaborateur » avec l'ensemble des informations nécessaires à son intégration est remis au collaborateur
- Des sessions d'accueil sont organisées pour les nouveaux collaborateurs du Réseau et de la Service Team
- Le parcours d'intégration où le premier jour d'intégration le collaborateur est accueilli par son manager et son parrain lui est présenté. Sa tenue de travail ainsi que ses équipements de protection lui sont remis. L'équipe lui est ensuite présentée et il fera le tour du Centre

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

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.

Objectif :

- 100% des nouveaux collaborateurs cadres participeront aux session d'accueil cadres dans les 4 mois de leur embauche
- 100% des collaborateurs non cadres suivront la session d'accueil dans la première année de leur embauche

Indicateur :

nombre de nouveaux collaborateurs cadres et non cadres / nombre de nouveaux collaborateurs cadres et non cadres ayant suivi leur session d'accueil

**Article 7.2 : Suivi du collaborateur**

Norauto accompagne ses collaborateurs tout au long de leur carrière professionnelle à travers divers entretiens fixés par le manager.

Le manager veillera ainsi à la tenue de divers entretiens au cours de la carrière professionnelle de chaque collaborateur afin de permettre un suivi de la performance et des compétences, de l'avenir et du projet professionnel de chacun, ou encore de fixer les objectifs.

**Article 7.2.1 : L'Entretien Annuel de Développement (EAD)**

L'entretien annuel de développement a pour but d'apprécier de manière objective la performance et les compétences du collaborateur, de faire le point sur son projet professionnel (besoin de formation, mobilité géographique, inter-enseigne, internationale, souhaits d'évolutions...) et aussi de fixer conjointement les objectifs de l'exercice à venir.

Cet outil permet également de réaliser un bilan du parcours professionnel du collaborateur afin d'identifier les compétences acquises et d'étudier les possibilités d'évolution professionnelle du collaborateur. Pour les métiers dits « sensibles » ou « en mouvement », l'entretien est un moment privilégié pour identifier les besoins spécifiques de chaque collaborateur en termes d'accompagnement et de suivi. A l'issue de cet entretien, un plan d'action individuel pourra être élaboré (formation, actions de professionnalisation, bilan de compétences...).

**Article 7.2.2 : Les Entretiens d'Activité Individuels (EAI)**

Les parties souhaitent également rappeler l'existence des Entretiens d'Activité Individuels (EAI) réguliers qui se doivent d'être des moments privilégiés d'échanges entre le collaborateur et son manager.

Les parties préconisent d'avoir au minimum un entretien d'activité par trimestre.

**Article 7.2.3 : L'entretien professionnel**

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, tous les collaborateurs de Norauto bénéficieront d'un entretien professionnel, au minimum tous les deux ans, consacré à leurs

Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

lu  
12  
AN  
SA  
CB

perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et non sur une évaluation de leur travail. Cet entretien professionnel donnera lieu à une formalisation écrite, dont une copie sera remise au collaborateur.

En outre, l'entretien professionnel sera systématiquement proposé à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt maladie de longue durée (de plus de six mois) et d'un mandat syndical.

Tous les six ans, un entretien bilan sera réalisé pour apprécier si le collaborateur a :

- bien bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels obligatoires,
- suivi une action de formation, au sens de l'article L. 6353-1 du Code du travail,
- acquis des éléments de certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle inscrite au RNCP) par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- bénéficié d'une progression salariale, entendue comme une augmentation individuelle ou collective, hors évolution des minima (SMIC et branche), ou d'une progression professionnelle, entendue comme un changement de poste, un changement de classification ou une progression significative du périmètre et/ou des responsabilités du poste.

Dans le cadre de ces entretiens, une attention particulière sera portée sur les métiers « sensibles » et « en mouvement » afin de déterminer les actions de formation à mettre en œuvre pour développer les compétences des collaborateurs concernés.

### **Article 7.3 : Accompagnement des évolutions de carrière**

#### **Article 7.3.1 Périodes de découverte et d'évolution**

L'entreprise développe différentes actions afin de permettre à ses collaborateurs de découvrir d'autres postes et d'évoluer dans l'entreprise.

Les collaborateurs des Services Team ont ainsi la possibilité d'effectuer une semaine en Centre dans le but de découvrir ou redécouvrir les différents métiers existants; des « vis mon job » peuvent être mis en place pour permettre aux collaborateurs de découvrir d'autres métiers sur lesquels ils pourraient être amenés à évoluer dans leur carrière professionnelle; les parcours zigzag sont également envisageables pour s'approprier successivement différents postes de travail afin d'évoluer sur le métier souhaité.

#### **Article 7.3.2 Comité Carrière Directeur de Centre**

Le Comité Carrière des Directeurs de Centre est un dispositif qui permet de détecter, valider et accompagner l'évolution de collaborateurs potentiels Directeurs de Centre. Les candidats validés suivent ensuite un parcours de formation dédié : l'Université des Directeurs de Centre (UDC), qui les forme à toutes les dimensions du métier (gestion, commerce, RH, management...) pour une prise de fonction optimale et s'investissent sur un projet d'entreprise dans le cadre de « Graine d'Innovation ».

Norauto souhaite poursuivre cet engagement et ce dispositif de développement de carrière pour ses collaborateurs.

### Article 7.3.3 Accompagnement du déroulement de carrière des collaborateurs exerçant des responsabilités syndicales et/ou ayant un mandat électif

Les parties s'accordent sur les principes fondamentaux suivants devant permettre un accompagnement adapté à chaque étape de leur parcours :

- Lors de la prise de mandat

Les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical peuvent bénéficier au début de leur mandat, à leur demande, d'un entretien individuel avec leur directeur de centre ou leur responsable de service, éventuellement accompagné de la Direction des Relations et Ressources Humaines, portant sur les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'entreprise au regard de leur emploi. Ils pourront se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise.

- Pendant l'exercice du mandat

Norauto s'engage à ce que les représentants élus et syndicaux aient une évolution professionnelle au moins équivalente aux collaborateurs n'exerçant pas de mandat à niveau de compétence et d'ancienneté équivalent.

Par exemple, ils auront accès aux actions de formation visant à l'adaptation et au développement de leurs compétences à leur poste de travail dans les mêmes conditions que l'ensemble des collaborateurs et lorsque le nombre d'heures de délégation dont les élus disposent sur l'année dépasse 30 % de leur durée de travail, ils bénéficieront d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

- A l'issue du mandat

A l'issue de son mandat, le collaborateur ayant un mandat représentant au moins 30% de la durée de travail prévu au contrat sur l'année ou représentant au moins 30% de la durée applicable dans l'entreprise sur l'année, bénéficiera d'un entretien avec son manager afin d'échanger sur les modalités de reprise de son activité professionnelle et les éventuelles mesures d'accompagnement et de formations nécessaires.

Le collaborateur ayant un mandat représentant au moins 60% de la durée de travail prévu au contrat sur l'année ou représentant au moins 60% de la durée applicable dans l'entreprise sur l'année bénéficiera d'un entretien avec son manager et une personne de la Direction des Ressources Humaines.

## **Article 8 : Accompagnement de la mobilité professionnelle**

La mobilité des collaborateurs permet de répondre à l'évolution des métiers et d'offrir des perspectives de développement professionnel.

Il existe deux types de mobilité :

- La mobilité professionnelle consistant pour un collaborateur à changer de métier, au sein d'un même Centre/Service ou d'un Centre/Service à un autre. Cette mobilité peut être verticale, impliquant alors une évolution de métier vers un emploi de niveau supérieur (promotion), ou horizontal, impliquant un changement de métier vers un emploi de même niveau (évolution de poste) ;
- La mobilité géographique consistant pour un collaborateur à changer de lieu de travail.

Dispositifs pour favoriser la mobilité des collaborateurs :

- La **plateforme de mobilité interne** : Norauto dispose d'une plateforme de mobilité accessible qui rassemble tous les postes disponibles et à pourvoir.
- La **charte de mobilité** : disponible sur le Portail Interne des Ressources Humaines. Les dispositions de cette Charte visent à faciliter la mise en œuvre des mobilités individuelles en clarifiant le processus applicable.

## **Article 9 : Accompagner les projets de formation des collaborateurs tout au long de la vie professionnelle**

---

Norauto dispose d'une structure dédiée à la formation appelée « L'Institut de Formation » qui va évoluer vers une Norauto Academy, permettant de répondre à toutes les demandes de formation de l'Entreprise et d'optimiser les moyens pédagogiques.

L'Academy sera une école interne qui délivrera des certifications et des diplômes. Elle pourra développer les compétences des collaborateurs internes mais également délivrer des certificats et diplômes à des personnes extérieures de l'entreprise.

### **Article 9.1 : Développement des parcours et des modules de formation**

Les formations sont organisées dans notre Institut de Formation ou sont décentralisées dans plus de 30 Centres.

Elles s'articulent autour de nombreux acteurs : l'équipe du service Formation, 130 formateurs internes occasionnels, des experts métiers ainsi que des partenaires externes (organismes de formation).

#### **Article 9.1.1 : Les parcours de formation**

Les parcours proposés sont :

- pour la filière **atelier** : Ecole des Mécaniciens (14,5 jours), Parcours Chef d'Atelier (2,5 jours), Parcours Intégration Atelier (3 jours).
- et pour la filière **vente** : Parcours Intégration Vente (4 jours), Parcours Responsable Vente (9,5 jours),
- pour les **Directeurs de Centre** : Université des Directeurs de Centre (13 jours).

Les parcours Chef d'Atelier, Responsable Vente et Ecole des Mécaniciens sont des parcours certifiants, permettant l'obtention d'un CQP. Norauto a la volonté de développer de nouveaux parcours certifiants dans la filière vente, atelier et managériale.

Objectif :

- Les parcours Chef d'Atelier, Responsable Vente et Directeur de Centre seront suivis par 100% des nouveaux collaborateurs concernés
- Les parcours Intégration Vente et Intégration Atelier seront suivis par 80% des nouveaux techniciens et vendeurs assistants embauchés

Indicateur :

- nombre de collaborateurs par poste ayant suivi les parcours intégration

Article 9.1.2 : Les dispositifs de formation

Norauto souhaite renforcer et développer les compétences des collaborateurs en terme d'excellence opérationnelle et relationnelle au travers de dispositifs de formation courts alliant le présentiel et le distanciel.

Différents dispositifs existent :

- en **Atelier** : formations mécanique, électricité/électrique et deux roues. Norauto souhaite mettre l'accent sur la dépollution et les nouveaux métiers électronique/électrique.
- en **Vente** : formation développement de notre culture client, maîtrise des basiques de vente, savoir vendre nos produits/prestations et développer la vente de nos smart solutions.
- en **Management et efficacité professionnelle** : Norauto s'engage à accompagner ses managers dans la maîtrise des principes et outils du manager (guide du manager recruteur, savoir recruter, savoir mener des entretiens...), dans le renforcement du leadership (faire grandir les collaborateurs, leader agile...), dans la transmission de leurs savoirs et expériences (tutorat, parrainage des nouveaux DC...) et dans l'amélioration de leur équilibre au travail (savoir mieux gérer le stress, gestion des priorités...)

Article 9.2 : Le portail de formation

Pour permettre à nos collaborateurs d'accéder à l'ensemble des dispositifs de formation et pour permettre à nos managers de piloter ces dispositifs, un portail de formation est disponible pour l'ensemble des collaborateurs, sur tous supports, en tout lieux et à toutes heures.

Ce portail permet à chaque collaborateur d'accéder à une base de ressources distancielles (e-learning, vidéo, tuto...), de formations présentiels et d'accéder à un catalogue de formations.

Le portail permettra ainsi d'individualiser le plan de développement de compétences de chaque collaborateurs.

Tout refus de formation devra être expressément expliqué par le manager au collaborateur.

Article 10 : Suivi de l'accord

Le présent accord est suivi par une Commission de suivi tous les 6 mois sur convocation de la Direction.

W  
Am  
SA  
CB

L'objectif est de continuer à associer les représentants du personnel sur les évolutions des métiers et de l'emploi.

Composition :

- deux représentants de chaque organisation syndicale représentative du présent accord
- un représentant du Service Formation
- un représentant du Service Développement RH
- des représentants de la Direction

Les représentants seront désignés dès l'entrée vigueur du présent accord et pour la durée de celui-ci.

Au terme de l'accord, un bilan sera effectué. La Direction et les organisations syndicales engageront à cet effet une nouvelle phase de négociation pour, soit renouveler le présent accord, soit négocier un nouvel accord.

### **Article 11 : Date d'application et durée de l'accord**

---

Le présent accord s'applique à compter du 30 novembre 2018 ; il est conclu pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

### **Article 12 : Révision et dénonciation de l'accord**

---

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 13 : Formalités de notification et de dépôt de l'accord**

---

La partie la plus diligente des signataires du présent accord notifie le texte de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagnés des pièces requises auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 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.



A Lesquin, le 20/11/2018

En 8 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

**Pour l'UES Norauto :**

**Monsieur Stéphane WILMOTTE**, Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet

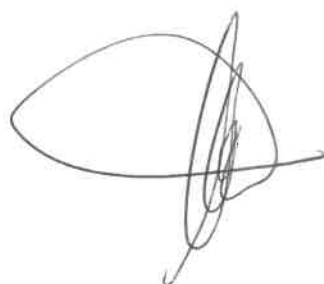


**Pour les Organisations Syndicales :**

Monsieur Sylvestre AISSI, **CFDT**



Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central **CFE-CGC**



Madame Maya BESNARDEAU en qualité de Déléguée Syndical Central **CFTC**



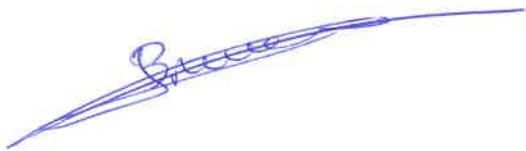
Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

dt/13 18

lw  
Am  
SA  
CB

Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central **CGT**

Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndical Central **FO**



## **ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Économique et Sociale Norauto**

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale NORAUTO est composée de :

- NORAUTO FRANCE,
- NORAUTO INTERNATIONAL,
- MANOSQUE-CAMANOSQUE,
- CAPAULES,
- CENTRE AUTO NIORT,
- VIGNEUX-CAVIGNEUX,
- BIZANOS-CABIZANOS,
- CALIVRY,
- CABAILLEUL,
- MASAUTO,
- CAMORTEAU,
- CAGUILERS,
- CADOLE,
- CAVITROLLES,
- CAVIERZON,

## Annexe 2 : Observatoire des métiers Norauto

### TYPOLOGIE DES MÉTIERS ATELIER

Métiers	Effectifs (09/2018)	Besoin à 3 ans	Nature des actions prioritaires à conduire
Technicien Monteur	929	stable	Recruter et former
Mécanicien	1080	stable	Recruter & Promouvoir la mobilité
Méca Elec expert + Technicien Elec	176	en mouvement	Recruter & Promouvoir la mobilité

←————— Répertorier l'existant      —————> Prévoir les évolutions      —————> Ajuster les ressources

### TYPOLOGIE DES MÉTIERS VENTE

Métiers	Effectifs (09/2018)	Besoin à 3 ans	Nature des actions prioritaires à conduire
Vendeur	1817	stable	Recruter et former
Hôte de caisse	183	sensible	Promouvoir la mobilité
Coordinateur Gestion Commerce	57	en mouvement	Recruter & Promouvoir la mobilité

←————— Répertorier l'existant      —————> Prévoir les évolutions      —————> Ajuster les ressources

## TYPOLOGIE DES MÉTIERS MANAGEMENT

Métiers	Effectifs (09/2018)	Besoin à 3 ans	Nature des actions prioritaires à conduire
Responsable vente + RSV Adjoint	276	stable	Recruter et former
Chef atelier + CA adjoint	389	stable	Recruter et former
Responsable Gestion Administrative	63	sensible	Redéployer les ressources
Directeur de centre	256	stable	Recruter et former

←————→
←————→
←————→

*Répertorier l'existant*      *Prévoir les évolutions*      *Ajuster les ressources*

H/B 22 lw  
 AN  
 CB SA

## ANNEXE 3 : Charte de mobilité

### Mobilité à la demande du collaborateur

#### MOBILITÉ À LA DEMANDE DU COLLABORATEUR POUR UN RAPPROCHEMENT FAMILIAL OU UNE VOLONTÉ PERSONNELLE

Tu vas commencer une nouvelle aventure et découvrir un nouveau centre NORAUTO ! Découvrons ensemble les principales modalités d'accompagnement à la mobilité géographique. Cette note explicative te permettra de répondre au mieux au formulaire mobilité.

**1 interlocuteur privilégié**  
Durant ta mobilité, tu seras accompagné par un interlocuteur unique.

**2 jours de congés**  
Tu bénéficieras de deux jours pour organiser ton déménagement - à pointer sur CDT au moment de l'événement.

**fr**  
Accompagnement à la recherche de logement à la location :

Notre partenaire mobilité E-Mobilia t'accompagne dans la recherche de ton logement en location dans le cadre de la mobilité géographique, en lien avec le 1% logement. Après un premier échange téléphonique pour définir tes besoins et critères, ton coordinateur, localisé dans la ville d'arrivée, prendra en charge ta recherche.

- ✓ Présélection des logements
- ✓ Visites accompagnées par ton coordinateur
- ✓ Réservation du logement que tu auras choisi
- ✓ Accompagnement jusqu'à la signature du bail
- ✓ État des lieux d'entrée
- ✓ Branchement des contrats fluides liés au logement (eau, gaz, électricité)
- ✓ Proposition d'un contrat d'assurance habitation


**Participation aux frais de déménagement :**  
Pour accompagner ta mobilité géographique, tu recevras le mois de ton déménagement un dédommagement forfaitaire de 750€ / brut pour couvrir les frais de déménagement.

#### NOTRE PARTENAIRE

E-mobilia est un professionnel du conseil et de l'accompagnement à la mobilité des salariés depuis plus de 10 ans. Grâce à ses 18 agences et ses 60 consultants répartis sur l'ensemble du territoire, il accompagne les collaborateurs durant leur mobilité géographique.

Nous avons sélectionné ce partenaire pour :

- sa connaissance des spécificités locales
- sa réactivité dans le traitement des missions
- la prise de contact sous 12 heures
- son suivi des collaborateurs avant, pendant et après la mutation.



## Mobilité à la demande de l'entreprise

### MOBILITÉ À LA DEMANDE DE L'ENTREPRISE OU DANS LE CADRE D'UNE ÉVOLUTION MANAGÉRIALE

Félicitations ! Tu vas commencer une nouvelle aventure et découvrir un nouveau centre NORAUTO ! Découvrons ensemble les principales modalités d'accompagnement à la mobilité géographique. Cette note explicative te permettra de répondre au mieux au formulaire mobilité.


**1** **interlocuteur privilégié**  
Notre partenaire mobilité Emobilia t'accompagne durant toute ta mobilité.

**2** **jours de congés**  
Tu bénéficieras de deux jours pour organiser ton déménagement - à pointer sur GDT au moment de l'évènement

**€**  
Une garantie annuelle de rémunération :  
Ta garantie de rémunération brute est assurée sur la base de l'exercice annuel précédent (salaire de base brut x 12 mois + prime d'intéressement brute) - (salaire de base brut x 12 mois + prime d'intéressement brute n-1) = montant de la garantie en brut € versée une fois l'exercice clôturé.

**Accompagnement à la recherche de logement à la location :**  
notre partenaire mobilité E. Mobilia t'accompagne dans la recherche de ton logement en location dans le cadre de ta mobilité géographique. Après un premier échange téléphonique pour définir tes besoins et critères, ton coordinateur, localisé dans la ville d'arrivée, prend en charge la recherche.

- ✓ Présélection des logements
- ✓ Visites accompagnées par ton coordinateur
- ✓ Réservation du logement que tu auras choisi
- ✓ Accompagnement jusqu'à la signature du bail
- ✓ État des lieux d'entrée
- ✓ Branchement des contrats fluides liés au logement (eau, gaz, électricité)
- ✓ Proposition d'un contrat d'assurance habitation



W  
4/13<sup>24</sup> AN  
CB SA