

# Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

---



## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Entre la société

BOULANGER SA

Représentée par

- Madame [REDACTED], Directrice Ressources Humaines

D'une part,

Et les organisations syndicales, ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié :

- Madame A [REDACTED] R pour la Fédération des Services C.F.D.T.
- Monsieur [REDACTED] pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.
- Monsieur [REDACTED] pour la Fédération C.G.T. des personnels du Commerce de la Distribution et des Services.
- Madame J [REDACTED] pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce et VRP F.O.

D'autre part

## Table des matières

<b>Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels .....</b>	<b>I</b>
<b>1. Préambule .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Les ambitions de l'accord .....</b>	<b>5</b>
Développer l'employabilité des collaborateurs.....	5
Favoriser l'accompagnement des stratégies de Boulanger .....	5
<b>3. La typologie des métiers .....</b>	<b>5</b>
Les métiers chez Boulanger .....	5
Structure et définition des typologies de métiers .....	7
Les Référentiels Emplois et Compétences.....	8
<b>4. Les moyens mis à disposition pour les parcours professionnels.....</b>	<b>8</b>
I. Les moyens de formation au service de la qualification et de la professionnalisation	8
II. Accompagner et organiser le parcours professionnel .....	15
III. Accompagner la mobilité professionnelle.....	21
<b>5. Les moyens spécifiques mis à disposition pour les métiers sensibles .....</b>	<b>24</b>
I. Les moyens mis à disposition pour déterminer son projet professionnel.....	24
II. Accompagner la mobilité professionnelle.....	26
<b>6. Les acteurs clés .....</b>	<b>28</b>
<b>7. Dispositions générales .....</b>	<b>30</b>

### 1. Préambule

La vitesse à laquelle le Monde dans lequel nous vivons évolue, que ce soit en terme d'avancées technologiques, de mutations économiques, de modifications de comportements de consommation, nous amène à réfléchir à des solutions permettant d'apporter de la sérénité pour l'ensemble des acteurs concernés tout en garantissant les conditions d'une adaptation rapide nécessaire aux enjeux de développement économique de l'entreprise.

Dans ce contexte de mouvements constants, la Direction et les partenaires sociaux ont donc convenu de l'intérêt de négocier un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en l'inscrivant pleinement dans la vision de Boulanger : « Vivons ensemble un monde + soft ».

La démarche représente à ce titre une véritable opportunité, pour Boulanger et ses collaborateurs, qui doit être conduite selon les principes suivants :

- Pour les collaborateurs : disposer d'une visibilité sur les évolutions de l'entreprise et devenir ainsi acteurs de leur parcours professionnel, en particulier pour ceux dont les emplois seraient concernés par ces évolutions.
- Pour Boulanger : anticiper les évolutions de ses métiers et emplois, en lien avec sa stratégie, et construire les réponses à ses besoins sur le moyen / long terme à partir des salariés présents aujourd'hui.

Aussi, les dispositifs actionnables dans le cadre de la GEPP constituent des éléments forts qui nourrissent un des 3 piliers stratégiques de Boulanger à savoir celui de l'Aventure humaine :

- l'adaptation ou le développement des compétences grâce à la formation et à l'ensemble de ses dispositifs,
- la volonté forte de promouvoir en interne dès l'identification du projet professionnel jusqu'à sa mise en œuvre via un possible accompagnement à la mobilité géographique,
- l'accompagnement du parcours professionnel et de la seconde partie de carrière

sont autant de preuves dont bénéficient les collaborateurs de l'entreprise pour se construire et vivre un projet humain passionnant chez Boulanger.

La GEPP concourt ainsi au développement de l'employabilité des collaborateurs et tend à sécuriser leur parcours professionnel, tout en répondant à la nécessaire adaptation de Boulanger face aux enjeux de compétitivité auxquels elle est confrontée sur son marché.

Dans le cadre du présent accord, la Direction et les partenaires sociaux réaffirment donc leur volonté de tout mettre en œuvre pour faire de l'entreprise un vecteur de développement de l'employabilité des collaborateurs, en utilisant les évolutions du marché auxquelles Boulanger est confrontée comme facteur d'opportunités professionnelles, et en donnant individuellement et collectivement les moyens d'anticiper les adaptations de compétences.

Dans cette optique, et en lien avec le dialogue social de qualité mené chez Boulanger, les partenaires sociaux seront associés étroitement à cette démarche notamment au travers d'un Observatoire des métiers dont l'une des missions sera d'identifier le plus en amont possible, à l'aune des stratégies de l'entreprise et de leurs effets sur l'emploi, les métiers dits « sensibles » nécessitant des mesures d'adaptation.

Il est convenu entre les parties que cet accord fera l'objet d'un dispositif de communication auprès des collaborateurs de l'entreprise. Un travail visant à faciliter l'appropriation de ce sujet par le plus grand nombre sera mené avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Chacun pourra ainsi bénéficier d'un support de référence permettant de mieux appréhender l'ensemble des dispositifs touchant au développement des compétences afin d'en être partie prenante et acteur.

### 2. Les ambitions de l'accord

#### Développer l'employabilité des collaborateurs

La volonté de l'entreprise est de favoriser l'employabilité des collaborateurs. En parallèle, cette volonté doit être partagée par les collaborateurs qui sont également acteurs de leur parcours professionnel.

Boulangier, au travers des moyens posés dans cet accord, souhaite ainsi développer les compétences de ses collaborateurs pour mieux les préparer aux évolutions.

Par ailleurs, le souhait de Boulangier est de prendre en compte l'ensemble des compétences des collaborateurs et pas uniquement celles liées au métier occupé à l'instant T. En effet, l'une des convictions de Boulangier et des partenaires sociaux est que chaque collaborateur a « quelque chose en plus ». Aussi grâce aux dispositifs de cet accord, l'ensemble des compétences des collaborateurs pourra être développé, en particulier celles qui sont transversales et/ou transférables, afin de mieux appréhender l'avenir.

#### Favoriser l'accompagnement des stratégies de Boulangier

Un accroissement de l'employabilité des collaborateurs est un facteur de succès pour Boulangier dans la conduite de sa stratégie.

En parallèle, les collaborateurs pourront grâce à l'augmentation de leurs compétences, mieux répondre aux besoins et mieux se projeter dans les métiers de demain.

La stratégie est portée par des Femmes et des Hommes, leur accompagnement est ainsi primordial et au cœur des ambitions de Boulangier.

### 3. La typologie des métiers

#### Les métiers chez Boulangier

##### 1. Liste des métiers

Afin de disposer d'une vision globale des emplois, un état des lieux des fonctions a été élaboré.

Celui-ci doit permettre d'identifier les fonctions existantes dans l'Entreprise, et les fonctions employant le plus grand nombre de salariés, et ce à différents niveaux.

En effet, pour une facilité de lecture, l'état des lieux sera réalisé de la manière suivante :

- Par périmètre (Hub, Magasins, Entrepôt National)
- Pour les magasins : par région commerciale, et par grande agglomération (Marseille, Lille, Paris, Lyon, Toulouse, Bordeaux)

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Cet état des lieux est annexé au présent accord.

### 2. Les évolutions

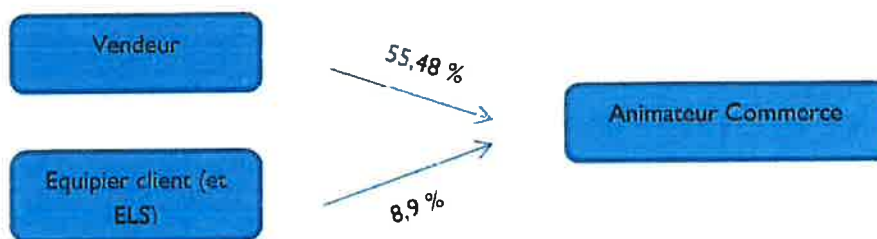
Une étude réalisée sur la période s'étalant du 31 Décembre 2015 au 31 Décembre 2017 a permis d'identifier, pour chaque métier représenté en nombre, le volume de collaborateurs ayant évolué ainsi que leur métier d'origine.

L'étude est annexée au présent accord.

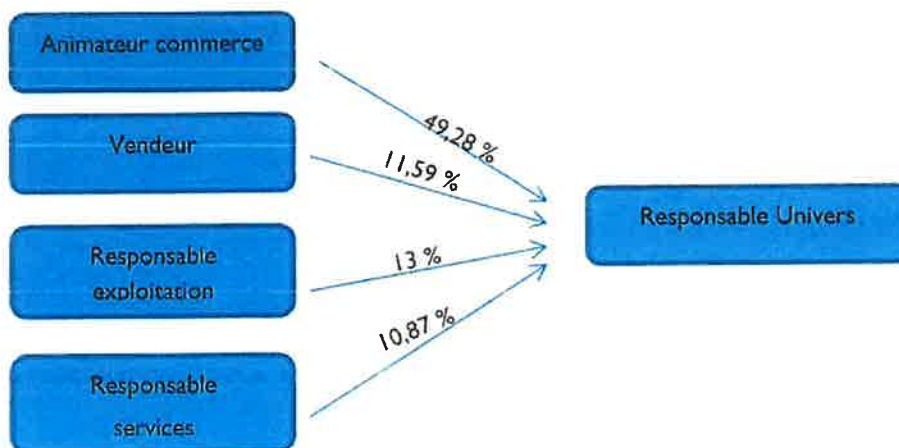
Il ressort de cette étude que des « passerelles professionnelles naturelles » existent mais également que tous les parcours sont possibles pour progresser au sein de l'entreprise, développer ses compétences voire prendre des responsabilités.

Le présent accord reprend quelques exemples de changement de postes au sein de l'entreprise, laissant apparaître que la « passerelle professionnelle naturelle » est majoritaire mais également que d'autres parcours sont possibles même s'ils sont moins significatifs en nombre de collaborateurs les ayant empruntés.

#### ➤ Le Métier d'Animateur Commerce

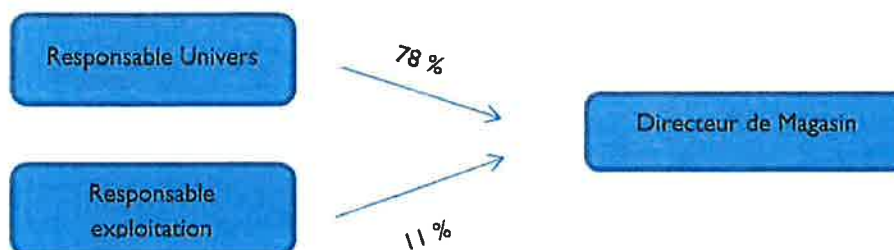


#### ➤ Le Métier de Responsable Univers



## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Le Métier de Directeur de Magasin



---

### Structure et définition des typologies de métiers

---

La définition d'une typologie de métiers a pour objectif d'établir une cartographie des métiers en fonction de leurs caractéristiques.

#### 1. Le nombre de typologie

Il a été convenu de retenir 3 typologies de métiers :

- Les métiers « sensibles »
- Les métiers « émergents »
- Les métiers « stables »

#### 2. Définitions des typologies

##### a. Les métiers « sensibles »

Ce sont les métiers pour lesquels une attention particulière est portée en raison des perspectives économiques, ou organisationnelles ou technologiques. Ces dernières vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution significative des effectifs.

##### b. Les métiers « émergents »

Ce sont les métiers qui permettront à l'Entreprise d'évoluer en fonction de sa stratégie. Ces métiers sont déjà existants ou non, et permettront le développement de l'Entreprise à plus ou moins long terme. Ils sont susceptibles de se développer et de concerner un effectif significatif.

##### c. Les métiers « stables »

Ce sont les métiers pour lesquels les tâches n'évoluent pas de manière significative, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique ni de réorganisation identifiée à court ou moyen terme. Ils constituent l'ensemble des métiers considérés comme ni sensibles, ni émergents.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### 3. Répartition des métiers selon les typologies

La Direction établira la répartition des métiers dans les différentes typologies, et mènera des débats sur ce point avec l'Observatoire des métiers.

---

## Les Référentiels Emplois et Compétences

---

Ces référentiels permettent notamment :

- Au salarié, de pouvoir examiner l'éventualité d'évoluer vers un autre emploi et, dans ce cas, d'identifier les compétences à développer avec le support de son manager et du responsable ressources humaines du périmètre
- A la hiérarchie, d'identifier, en cas de besoin, les catégories d'emploi les plus proches ou les plus pertinentes à activer, ou les catégories vers lesquelles orienter les salariés souhaitant une évolution professionnelle
- Aux opérationnels et à la Direction des Ressources Humaines d'identifier les besoins prioritaires en matière de développement des compétences.

A ce jour, les référentiels sont composés de la manière suivante :

- Le savoir
- Le savoir faire
- Le savoir être
- Les particularités
- L'environnement
- La finalité
- Les activités principales

## 4. Les moyens mis à disposition pour les parcours professionnels

---

### I. Les moyens de formation au service de la qualification et de la professionnalisation

---

#### a. Les formations réalisées en interne et en externe

Boulangier a à cœur de développer la performance et le professionnalisme des équipes, d'accompagner les évolutions des métiers et de s'adapter aux nouvelles technologies.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Les orientations de la formation professionnelle sont définies en cohérence avec les axes stratégiques de Boulanger. Dans le respect de ce principe, les axes de la formation sont les suivants :

- Développer les compétences des collaborateurs,
- Accompagner les évolutions des métiers,
- Faciliter les parcours de progression personnalisés,
- Rendre acteurs les collaborateurs de leurs parcours,
- Adapter les supports de formation aux nouvelles technologies.

Tous les ans, l'entreprise définit les orientations stratégiques de l'entreprise et elle les présente au Comité Social Economique Central. Le plan de Développement des Compétences, remplaçant le plan de formation suite à la Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel, reprend ces orientations stratégiques pour définir les actions de formation nécessaires dans l'entreprise.

En fonction de ces orientations et ce plan, l'entreprise propose un catalogue de formations disponible via son intranet et ainsi accessible par tous. Chaque collaborateur peut ainsi les consulter et faire part à son manager de son souhait de formation.

Aussi il est indispensable de rendre les formations visibles, lisibles et attractives pour susciter l'envie des collaborateurs à se former. Des parcours de formation sont donc disponibles pour les métiers principaux et disponibles sur BTalents.

A ce titre, le service formation met en place de nombreux modules de formation (formation présentielle, e-learning, ...) afin d'accompagner les principaux métiers de l'entreprise. Ces supports de formation sont créés en lien avec des collaborateurs experts dans leur métier mais également animés par des formateurs internes. De plus des formations animées en externe peuvent être proposées pour répondre à des besoins spécifiques (ex : formation à la négociation commerciale, formation webdesigner,...).

### b. Intégration : parcours intégrateur, formation obligatoire, immersion

#### ➤ Parcours intégrateur

Parce qu'accueillir un nouveau collaborateur, c'est célébrer l'arrivée d'un nouveau talent, l'entreprise met en place, pour tous les embauchés un parcours d'accueil obligatoire dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre aux embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise :

- Présentation à son équipe et à ses principaux interlocuteurs,
- Remise d'une description précise de son poste par son manager afin de lui donner toutes les explications utiles,
- Remise d'un « kit d'accueil » comprenant notamment les informations suivantes :
  - présentation de l'entreprise et du groupe,
  - plaquette sur la rémunération et les avantages sociaux,
  - règlement intérieur & charte informatique,
  - livret sur la prévention des risques psycho-sociaux,
  - informations mutuelle et prévoyance,
  - épargne salariale,
  - livre des 60 ans Boulanger.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### ➤ Formation obligatoire

Btalent prévoit des formations obligatoires dans l'entreprise que chacun doit suivre quel que soit son métier (ex : formation CNIL, formation SAPIN 2, ...). Par ailleurs en fonction de son métier, certaines formations sont obligatoires puisque nécessaires dans l'exercice de ses missions. Elles sont prévues dans le parcours formation métier. Ces parcours sont disponibles sur Btalent et doivent être suivies par chacun.

### ➤ Immersion

La période d'immersion est une véritable période d'apprentissage. Elle offre l'opportunité de découvrir l'entreprise, le fonctionnement d'un magasin, de comprendre et de s'approprier toutes les facettes de son nouveau métier.

Dans chaque parcours métier, il est prévu une immersion du collaborateur c'est-à-dire en situation réelle en côte à côte sur le poste de travail, un référent du métier l'accompagnera à l'aide d'une check list sur les bonnes pratiques, la connaissance métier, outils métiers, process.....

Cette immersion est prévue dans le parcours métier sur Btalent.

### c. Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Le compte personnel de formation (CPF) rénové est alimenté en Euros depuis la Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel et plus en heures. Le montant annuel est fixé par décret soit au jour de la signature du présent accord à 500 Euros pour un temps plein.

Un collaborateur dont le temps de travail est au moins égal à un temps plein ou est au moins égal à un mi-temps acquerra le même montant pour une année complète d'activité dans la limite d'un plafond. En deçà d'un mi-temps, le montant pour le CPF sera proratisé selon sa durée de travail sur l'année. La valeur de ce plafond ne peut excéder dix fois le montant annuel de cette alimentation.

Le législateur a prévu des cas où le plafond du CPF sera plus élevé comme pour les travailleurs handicapés ou les collaborateurs n'ayant pas atteint un diplôme classé au niveau V. Le montant de ce plafond est fixé par décret soit au jour de la signature du présent accord à 800 Euros à temps plein.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation sont propres aux collaborateurs. Aussi ils demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Il cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être mobilisés lorsque son titulaire bénéficie des allocations retraite (art. L. 6323-3 du Code du Travail).

Les formations pouvant être suivies en utilisant le CPF sont notamment (art. L. 6323-6) :

- des certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- une formation permettant d'obtenir un bloc de compétences. Il peut par exemple être utilisé pour obtenir le certificat professionnel CLEA (certificat de connaissance de compétences professionnelles). Le CLEA permet de suivre une formation très personnalisée, précédée et accompagnée par une évaluation qui balaye 7 domaines de connaissances et de compétences dont la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation de l'informatique et de la communication numérique, l'aptitude à travailler en équipe ... Ce



## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

large spectre est le garant d'une plus grande employabilité et doit faciliter l'évolution et la mobilité professionnelle. C'est une certification unique, interprofessionnelle et reconnue au niveau national. Pour suivre cette formation, un collaborateur pourra notamment se rendre [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

- des certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique ;
- une valorisation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des bilans de compétences ;
- une préparation au code de la route et le permis de conduire, pour cela l'organisme de formation doit être agréé par l'Etat.
- une formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le titulaire du compte peut demander un abondement en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- Le titulaire lui-même ;
- L'employeur ;
- Un opérateur de compétences ;
- L'Etat ;
- Les régions.

Pour accéder aux informations relatives à son compte, le collaborateur devra se connecter au site internet dédié au CPF et ouvrir un compte si ce n'est pas déjà fait (<http://www.moncompteactivite.gouv.fr>).

Par ailleurs, le service public a créé conformément aux dispositions légales une « application CPF », c'est-à-dire un service dématérialisé gratuit qui permet à chaque titulaire la gestion et l'utilisation des droits inscrits et d'avoir connaissance du montant acquis. Grâce à ce service, il pourra disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

### d. Le CPF de transition

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Compte Personnel de Formation de Transition remplace le Congé Individuel de Formation (CIF) suite à la Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel.

Le CPF de transition vise à financer une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (art. L. 6323-17-1 du Code du Travail). Le collaborateur bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs,
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) au cours des 12 derniers mois

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour un travailleur handicapé.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui appréciera la pertinence du projet et du positionnement. Il instruira la demande de prise en charge financière et autorisera la réalisation et le financement du projet.

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation. L'absence du collaborateur sera assimilée à une période de temps de travail pour la détermination de ses droits à congés payés et des droits relatifs à son ancienneté dans l'entreprise. La rémunération due au bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée par l'employeur, qui est remboursé par la suite par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

### e. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à toute personne d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle. La réalisation d'un bilan de compétences relève d'une démarche individuelle, et ne peut être prescrite par l'employeur. Sa réalisation repose sur l'engagement volontaire et autonome du salarié, qui peut être accompagné par un conseiller spécial (Conseil en évolution professionnelle).

### f. Le Conseil en Evolution Professionnelle

La loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel a renforcé le rôle du Conseil en Evolution Professionnelle (art. L 6111-6).

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un Conseil en Evolution Professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP peut :

- accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.
- faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles,
- faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique. Elle peut être proposée à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges.

Tout collaborateur qui le souhaite pourra bénéficier d'un CEP en prenant directement rendez-vous avec un conseiller spécialisé auprès d'un organisme habilité.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### g. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet à toute personne ayant exercé une activité professionnelle de bénéficier, sous conditions, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), sous réserve de justifier d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée.

A l'initiative du salarié, la demande de VAE doit s'inscrire dans un projet professionnel clairement défini permettant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou de tout diplôme correspondant à une qualification recherchée dans l'entreprise ou validée par la branche professionnelle.

Tout projet de VAE relève en premier lieu d'une démarche personnelle du collaborateur. Ce projet est étudié avec le manager lors de l'entretien de parcours professionnel.

Boulangier pourra proposer une VAE Collective, il s'agit d'un dispositif sur mesure permettant la valorisation d'une expérience spécifique par l'obtention d'un diplôme. L'ampleur de la mise en place d'un tel dispositif sera conditionnée aux évolutions des modalités de financement.

Via une campagne nationale, Boulangier permet aux collaborateurs le souhaitant de se lancer en même temps dans un processus de validation des acquis de leur expérience chez Boulangier mais également l'expérience acquise dans d'autre(s) entreprise(s) pour obtenir tout ou partie du diplôme correspondant à leur expérience.

Les bénéfices de la VAE Collective :

Pour les collaborateurs	Pour Boulangier
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ valoriser leurs compétences</li><li>✓ améliorer leur employabilité</li><li>✓ sécuriser et dynamiser leurs parcours professionnels</li><li>✓ apporter de la reconnaissance sociale</li><li>✓ obtenir un diplôme de l'Education Nationale</li><li>✓ favoriser l'émulation, la cohésion et l'entraide</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ motiver, valoriser et fidéliser les collaborateurs</li><li>✓ certifier leurs compétences et pérenniser leurs savoir-faire</li><li>✓ valoriser la marque Boulangier</li></ul>

L'entreprise veillera à reconnaître les collaborateurs ayant eu leur diplôme au travers d'une célébration festive.

### h. Le développement de l'alternance

L'alternance permet à des jeunes de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles de l'entreprise, compléter et enrichir leur cursus scolaire par une première expérience reconnue et valorisée, et à l'entreprise d'intégrer une partie de ces jeunes au sein de l'Entreprise sur les métiers pour lesquels elle a des besoins.

L'alternance, que ce soit au travers du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier et de favoriser l'insertion du jeune sur le marché du travail.

L'entreprise soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) a développé ses partenariats avec les écoles, universités, IUT, ... par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

En cas de contrat à durée déterminée, à la fin de leur mission, les candidatures des alternants, seront conservées 12 mois pour faciliter leur suivi en prévision d'un recrutement éventuel.

Chaque jeune en alternance sera accompagné par un parrain dans les conditions vues ci-dessous.

De plus, l'entreprise mettra en place, pour les jeunes alternants, le parcours d'accueil des jeunes embauchés.

L'entreprise ambitionne d'embaucher, chaque année pendant la durée de l'accord, au moins 13% des collaborateurs issus de l'alternance en CDI. Bien entendu dans le cadre d'une embauche en CDI sur le même poste de travail, les règles relatives à la période d'essai ne s'appliqueront pas.

### i. Le recours aux stages

Les stagiaires sont des élèves et étudiants préparant un diplôme de l'Education Nationale.

Le recours aux stagiaires est fonction des sollicitations internes et externes au regard des besoins de la Société.

Pour information, Boulanger applique la grille de gratifications suivante au jour de la signature du présent accord :

	=< Bac	Bac +1 à Bac +2	Bac +3	Bac +4	Bac +5 et plus
<b>stage =&lt; 15 jours</b>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>15 jours &lt; stage =&lt; 1 mois</b>	125 €	150 €	200 €	*	*
<b>1 mois &lt; stage =&lt; 2 mois</b>	150 €	200 €	300 €	577,50 €	577,50 €
<b>2 mois &lt; stage &lt; 4 mois</b>	577.50 €	577.50 €	700 €	800 €	1 000 €
<b>stage &gt;= 4 mois</b>	577.50 €	577.50 €	800 €	950 €	1 200 €

*\*Le stagiaire percevra une gratification de stage au prorata de son temps de présence calculée par rapport au minimum légal (577,50 €)*

La gratification est versée pour un mois complet de stage. Si la durée du stage est inférieure à 1 mois, elle est versée au prorata du temps de présence du stagiaire.

Si la gratification ne dépasse pas 577.50 €, le montant brut de la gratification est égal au montant net versé. Par contre au-delà de 577.50 Euros, des cotisations sociales sont dues pour les sommes excédant ce montant.

Outre la gratification, le stagiaire bénéficie également des tickets restaurant et de la prise en charge partielle des abonnements transports. Par ailleurs, il bénéficie des œuvres sociales du comité d'établissement dans les mêmes conditions que les salariés.



---

### II. **Accompagner et organiser le parcours professionnel**

---

#### A. **Les acteurs clés**

##### 1. Le collaborateur

Premier acteur de son évolution ou de sa transition professionnelle, le collaborateur doit mener une réflexion personnelle pour définir son projet et le construire en collaboration avec ses interlocuteurs internes et/ou externes.

Boulangier s'engage à faciliter pour le collaborateur :

- L'accès à l'information sur les besoins de l'entreprise et ses évolutions par tout moyen (affichage, réunion d'information, BClic, Job Connect)
- L'accès aux ressources sur les parcours et les dispositifs de formation (Btalents, VAE)

##### 2. Le manager

Premier interlocuteur direct du collaborateur, le manager connaît les talents de son équipe ainsi que les opportunités offertes par l'entreprise pour favoriser les évolutions internes. Il accompagne le collaborateur dans l'identification de ses besoins en formation.

A cette fin, l'Entreprise forme les managers à la conduite d'entretiens annuels et de parcours professionnels, et met à disposition des managers les informations leur permettant d'assurer cet accompagnement.

##### 3. Le Responsable Ressources Humaines

Le RRH accompagne le manager dans la formalisation et la mise en cohérence du projet professionnel. Il aide le manager et le collaborateur à choisir l'outil le plus adapté pour réaliser le projet.

#### B. **Les entretiens**

##### 1. La désignation d'un parrain

Lors de son arrivée dans l'entreprise, le salarié sera pris en charge par un parrain qui lui sera attribué pour faciliter son intégration.

Le parrain est un collaborateur volontaire qui porte l'histoire et les valeurs de l'entreprise. Il a une parfaite maîtrise de l'environnement de Boulangier, de son univers professionnel et est reconnu dans son métier.

Ce parrain, intégrateur relationnel et opérationnel, sera chargé d'accompagner le nouveau collaborateur dans la maîtrise de son métier. Il contribuera également à son intégration culturelle. Il est nominativement indiqué dans l'entretien d'intégration (cf ci-après).

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Pour exercer cette mission importante, vecteur de réussite de l'intégration et de l'acculturation des nouveaux collaborateurs, priorité sera donnée aux collaborateurs âgés de 50 ans et plus, pour qu'ils puissent faire bénéficier de leur expérience et de leur maturité professionnelle.

A ce titre, le parrainage est un acte valorisant permettant de reconnaître les collaborateurs dans la mesure où ils jouent un rôle pivot dans l'intégration des collaborateurs qui construiront l'entreprise Boulanger de demain. Ils sont accompagnés dans ce rôle par un dispositif de formation sur BTalents : former et se former en situation de travail.

Dans la mise en œuvre opérationnelle, le manager fera un point avec le parrain lors du démarrage de la mission puis périodiquement pour s'assurer notamment du bon déroulement de celle-ci et de la bonne acquisition des compétences.

L'ensemble des parrains constitue donc un « vivier » de talents pour l'entreprise au sein duquel émergeront les formateurs internes de demain.

Aussi, les collaborateurs assurant régulièrement des parrainages par envie, intérêt et motivation, disposant d'aptitudes relationnelles, et appétant à la pédagogie, seront cooptés par la Direction des Talents et leur Direction Régionale, afin de développer plus avant leurs compétences sur la mission de Formateur interne.

Un plan d'accompagnement pour les formateurs internes sera mis en place à cet effet et comprendra notamment une formation de formateur présentielle dispensée par l'Ecole des Métiers.

Le collaborateur pourra alors assumer sa mission de formateur interne Boulanger et sera amené à se déplacer en dehors de son établissement pour animer notamment des sessions collectives de formation présentielle en région et/ou au Hub.

La mise en œuvre régulière de parrainages et d'animations de formation font de lui un expert de la transmission de savoirs, savoir-faire et savoir-être. Cette compétence relève, pour le statut employé, du niveau 3 conformément à la Convention Collective Nationale en vigueur dans l'entreprise.

A ce titre, le collaborateur sera amené à évoluer dans sa filière métier afin d'être positionné en niveau 3, ceci en l'accompagnant si besoin dans l'acquisition des autres compétences attendues à ce niveau.

L'entreprise veillera à ce que les formateurs internes soient reconnus et valorisés en ce sens : les équipes de la Direction des Talents, les Responsables Ressources Humaines et les managers opérationnels seront en charge de ce point.

Dans la poursuite de la logique de professionnalisation des formateurs internes de l'entreprise, il sera également proposé de suivre une formation de tuteur, conformément au cahier des charges établi par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche, d'une durée de 7 heures.

A l'issue de cette formation, les collaborateurs seront aptes à assurer la mission de tuteur dans le cadre des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) élaborés par la Branche tel que le CQP Vendeur.

Boulanger sera donc en capacité de dispenser de telles formations qualifiantes et de répondre également aux demandes de tenues de jurys d'évaluation grâce à la présence de collaborateurs tuteurs.

L'entreprise ambitionne d'avoir un parrain pour chaque nouveau collaborateur.

### 2. L'Entretien d'Intégration

Après l'entretien d'accueil réalisé au moment de l'arrivée du nouveau collaborateur (voir Parcours Intégrateur), l'entreprise s'engage à ce qu'un premier entretien de suivi se tienne au terme d'une période allant de 1 à 3 mois de présence dans l'entreprise.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

L'entretien d'intégration portera en particulier sur les conditions d'accueil, le bilan de la période écoulée, l'état d'avancement dans le parcours culturel et métier, et sur le plan d'action suite à l'entretien. Il fait l'objet d'une formalisation dans le portail RH.

### 3. L'Entretien Annuel

#### **Objectifs de l'entretien annuel pour le collaborateur**

Le salarié aura plusieurs objectifs pour cet entretien individuel annuel dont notamment celui de faire un bilan de sa performance concernant l'année venant de s'écouler et de réaliser une auto évaluation propice à la remise en question. Le collaborateur pourra également participer à la construction de ses objectifs.

#### **Objectif de l'entretien annuel pour le manager**

Le manager organise un entretien individuel annuel pour plusieurs raisons, dont notamment la possibilité d'évaluer le collaborateur en termes de compétences et de performances techniques, d'évaluer le collaborateur sur des critères comportementaux. Le manager devra également fournir au collaborateur des moyens et des plans d'action pour l'aider à être plus performant.

L'entretien annuel permet, de faire émerger ses talents et les mettre en valeur. Il fait l'objet d'une formalisation sur le portail RH.

### 4. L'Entretien de Parcours Professionnel

Cet entretien permet de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi : il s'agit d'aborder le parcours professionnel et le projet professionnel du salarié, d'envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés et de prendre en compte sa mobilité. Il fait l'objet d'une formalisation sur le portail RH. Obligatoire en cas de retour après un congé maternité ou une longue absence, il est également obligatoire tous les ans pour tous les collaborateurs Boulanger en poste, ce qui est plus favorable que la loi qui l'impose tous les 2 ans.

## C. Accompagner la seconde partie de carrière des collaborateurs

### I. Amélioration des conditions de travail

#### a. **Temps de pause supplémentaire pour les collaborateurs de 55 ans et plus**

Les collaborateurs de 55 ans et plus, quel que soit le poste occupé, auront la faculté de bénéficier d'une pause de 10 minutes toutes les 2 heures de travail. Cette mesure a pour objectif de permettre au collaborateur de 55 ans et plus concerné, et qui le souhaite, de pouvoir bénéficier de temps de « repos » supplémentaire, réparti chaque jour, tout au long de la semaine. Ce temps de pause supplémentaire est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Pour autant, 3 schémas de prise des pauses sont possibles :

- Bénéfice de 10 minutes toutes les 2 heures de travail
- ou



## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

- Groupées chaque jour, en début ou en fin de journée,
- ou
- Groupées en une fois sur la semaine.

Le collaborateur effectuera son choix parmi les 3 schémas possibles afin d'adapter au mieux ce supplément de repos à ses facultés physiques. Il le soumettra ensuite à son responsable, pour validation, qui assurera un traitement équitable vis-à-vis des autres membres de l'équipe (exemple : nombre équitable de fermetures du magasin). Ces heures devront faire l'objet d'une planification dans le respect de l'organisation du travail pour l'ensemble du service.

### b. Prévention de la pénibilité

L'ensemble des collaborateurs de 50 ans et plus pourront suivre la formation PRAP afin qu'ils soient sensibilisés sur les bons comportements et réflexes à adopter dans ce domaine. Ils sont identifiés comme prioritaires. Il est tenu compte du poste de travail occupé par le collaborateur pour adapter le déroulé de la formation PRAP.

## 2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'anticiper un éventuel repositionnement professionnel vers un autre métier ne présentant pas les contraintes physiques du métier de livreur ou d'installateur cuisine, l'entreprise proposera à tous les collaborateurs de 45 ans et plus occupant ce métier, un entretien avec le Responsable Ressources Humaines pour l'aider dans sa réflexion de deuxième partie de carrière.

Il s'agira de contribuer à faire prendre du recul aux collaborateurs concernés pour les engager de manière préventive dans une dynamique de repositionnement. A ce titre, un plan d'accompagnement pourra être élaboré à l'aide notamment des moyens mis à disposition par l'entreprise.

## 3. Aménagement entre activité et retraite

### a. Information sur la retraite

L'entreprise informera les salariés âgés de 55 ans et plus sur les règles applicables en matière de retraite, notamment les dispositifs légaux de départ à la retraite, les possibilités de cumul emploi-retraite, ...

Ils seront invités à partir de 55 ans aux réunions d'information collectives d'une demi-journée organisées par l'entreprise et animées par des professionnels de la retraite. Chaque collaborateur, à partir de 55 ans, qui le souhaite bénéficiera également d'un entretien individuel organisé par l'entreprise avec des professionnels de la retraite. Au cours de cet entretien, les collaborateurs auront l'occasion de faire un point sur leur situation personnelle, et obtiendront des informations sur les dates possibles de départ à la retraite et sur le montant de leur pension, à travers différentes simulations en fonction des choix possibles. Ces sessions d'informations seront organisées pendant le temps de travail et les déplacements éventuels seront pris en charge par l'entreprise.

De plus, le référent retraite désigné au sein de la DRH sera à la disposition des collaborateurs âgés de 55 ans et plus, notamment pour les informer sur les moyens existants leur permettant d'avoir accès aux informations sur leur retraite, et les renseigner sur les démarches qu'il doit effectuer en vue de son départ à la retraite.

L'entreprise remettra également un guide d'informations sur la retraite à tous les collaborateurs âgés de 55 ans et plus.



## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### b. Retraite progressive

Sans attendre l'âge légal de départ à la retraite, le collaborateur qui le souhaite peut bénéficier d'une retraite progressive qui lui permet de travailler à temps réduit (entre 40 et 80 % de la durée légale) et de percevoir une partie de sa retraite.

Pour bénéficier d'un tel dispositif, il est nécessaire de remplir les 3 conditions suivantes :

- Avoir au moins 60 ans,
- Avoir cotisé au moins 150 trimestres,
- Exercer une activité à temps partiel exclusivement, après avoir demandé le versement de la retraite progressive.

Ce dispositif permet une bonne transition vers la retraite, et améliore tout ou partie des paramètres entrant dans le calcul de la retraite (obtention d'une surcote, augmentation du revenu de référence...).

Au moment de la liquidation complète de la retraite, la pension sera recalculée en intégrant les droits acquis au titre des cotisations versées pendant la période de retraite progressive.

L'entreprise s'engage dans ce cadre à étudier toutes les demandes de retraite progressive des collaborateurs, et à y apporter une réponse favorable sous réserve que l'organisation de l'activité du service auquel il est rattaché le permet. Pour les collaborateurs de statut Cadre, un entretien avec le Responsable Ressources Humaines sera mis en place afin d'échanger sur les modalités de la demande de retraite progressive.

Le salarié devra joindre à sa demande les justificatifs de durée de cotisation.

Dans l'hypothèse d'une acceptation par l'entreprise de sa demande de retraite progressive, le salarié pourra, s'il le souhaite, demander le maintien du calcul des cotisations retraite sur la base de son salaire à temps plein. Cet avantage supplémentaire octroyé par l'entreprise fera l'objet d'un avenant au contrat de travail entre l'entreprise et le salarié.

Le calcul des cotisations sur la base du salaire à temps plein sera opéré uniquement sur l'ensemble des cotisations retraite (retraite de base et retraite complémentaire) et portera sur les cotisations patronales et salariales.

Dans ce cadre, et sauf changement du dispositif légal actuellement applicable, l'entreprise prendra à sa charge les cotisations patronales, le salarié prenant en charge la part salariale.

Enfin, lorsque le collaborateur fera part à l'entreprise de son départ à la retraite, pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, l'entreprise reconstituera le salaire des 12 mois précédant le départ à la retraite sur la base de l'horaire contractuel de travail du collaborateur juste avant son passage en retraite progressive.

### c. Garantie des frais de santé

Le collaborateur partant en retraite se verra proposer le bénéfice du contrat de frais de santé Boulanger, pour lui-même et sa famille, avec un tarif préférentiel négocié par l'entreprise.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### D. Temps de pause supplémentaire pour les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés

Dans les mêmes conditions que celles prévues pour les collaborateurs âgés de 55 ans et plus et précisées au II) C) 1) a) du présent accord, il est mis en place un temps de pause pour les collaborateurs pris en compte lors de la déclaration annuelle des travailleurs handicapés (DOETH) et mentionnés à l'article L5212-13 du Code du Travail, à savoir l'une des situations suivantes :

- les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie,
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par la Sécurité sociale,
- les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail,
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité,
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
- les titulaires de la carte mobilité inclusion, mention invalidité
- les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé, AAH.

Toutefois, un collaborateur reconnu travailleur handicapé ayant 55 ans et plus ne pourra pas bénéficier du cumul des dispositifs de pause supplémentaire.

### E. Valorisation des responsabilités syndicales

Comme le prévoit l'accord relatif à la promotion du dialogue social du 11 juillet 2018, pour le représentant du personnel titulaire ou le titulaire d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise, l'entretien professionnel réalisé au terme du mandat permettra de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cet entretien donnera lieu à la rédaction, via le portail RH, d'un document sur la base de supports standardisés sur les compétences acquises pendant l'exercice du mandat.

De même comme le prévoit cet accord du 11 juillet 2018, la situation individuelle des représentants du personnel en termes de rémunération et de classification doit être examinée, au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et sans discrimination du fait de l'exercice du mandat.

Ainsi, conformément à l'article L2141-5-1 du Code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, 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 salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### F. Les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours au temps partiel et la transmission des informations aux entreprises sous-traitantes

#### ➤ Le recours au temps partiel

Boulangier en fonction de ses besoins embauche des collaborateurs à temps partiel conformément aux règles légales en la matière.

Par contre afin de permettre aux collaborateurs à temps partiel d'augmenter leur durée contractuelle de travail, l'entreprise privilégie les recours aux compléments d'heures conformément à l'accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du temps partiel dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Aussi en cas d'absence temporaire ou de surcroît d'activité, l'entreprise proposera aux salariés à temps partiel un avenant à durée déterminée augmentant leur base horaire leur permettant ainsi de travailler le cas échéant jusqu'à 34 heures 30 et de bénéficier d'une rémunération majorée.

De plus, les parties réaffirment l'importance du respect de l'article L3123-3 du Code du Travail : « *les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.* »

*L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »*

#### ➤ Les entreprises sous-traitantes

Boulangier informe les entreprises sous-traitantes de toute évolution susceptible d'avoir des effets importants sur l'emploi et les compétences de ces dernières.

---

## III. **Accompagner la mobilité professionnelle**

---

### A. La mobilité interne

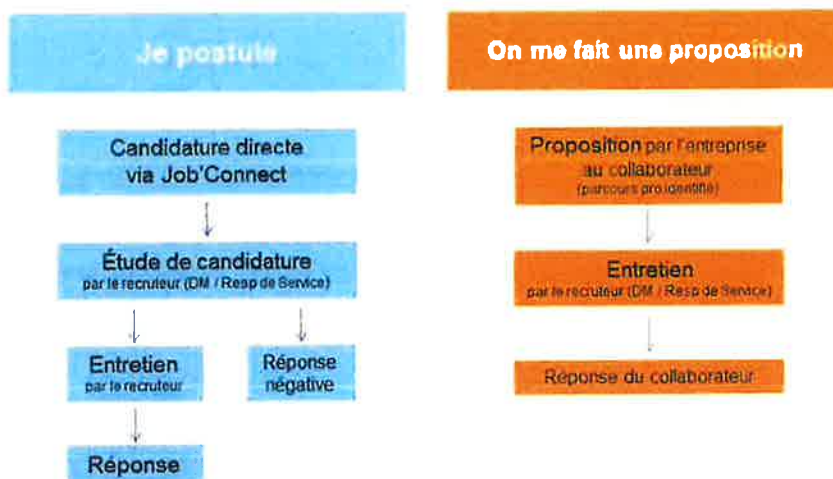
#### I. **Job Connect : vecteur de promotion interne**

Les parties réaffirment au travers de cet accord que la mobilité interne et la promotion interne sont des axes majeurs de la politique chez Boulangier.

La promotion interne est au cœur du projet collaborateur Boulangier. Elle s'inscrit dans des chantiers majeurs, démontrant la volonté de l'entreprise de renforcer la détection et l'accompagnement des talents en interne permettant d'assurer le développement de l'enseigne et de favoriser l'employabilité de chacun. Il est convenu qu'à travers le réseau social d'entreprise, la promotion interne sera mise en avant et les notes de nomination y seront mises.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Dans ce cadre, la majorité des recherches de postes à pourvoir sont publiés dans l'outil et accessibles par tous les collaborateurs de l'entreprise. Par exception, certains postes sont directement pourvus par des collaborateurs ayant élaboré un projet professionnel validé par leur manager et RRH.



En complément de l'accessibilité à l'ensemble des postes à pourvoir, chaque collaborateur peut de surcroît coopter un collègue ou une connaissance, qu'il soit interne ou externe à l'entreprise.

De plus il peut se créer des alertes qui lui permettront de recevoir un mail avec tous les nouveaux postes disponibles correspondant à ses critères.

### 2. La revue de talents : outil pour l'accompagnement des parcours professionnels

Les revues de talents ont un double objectif :

- Partager et identifier les potentiels qui alimenteront la promotion interne nécessaire au développement de l'entreprise
- Etablir des plans de développement individuels des compétences

Les revues de talent se déroulent en présence du Responsable Ressources Humaines du périmètre concerné. Elles ont lieu une fois par an et donnent lieu à un débrief à chaque collaborateur.

### 3. Les périodes de découverte métiers « Vis ma vie »

Parce qu'il est difficile pour un collaborateur de connaître les missions, les contours, le quotidien d'un autre métier, Boulanger permet au collaborateur de réaliser un « Vis ma vie ».

En accord avec son manager et le manager du métier visé, le collaborateur pourra demander à partager le quotidien d'un collaborateur d'un autre métier de l'entreprise sur une période allant de un à cinq jours en fonction du métier observé.

Cette durée sera déterminée par accord entre le collaborateur, son manager et le manager du métier observé. Dans la mesure du possible, cette période de *Vis ma vie* sera réalisée dans l'établissement d'affectation du collaborateur.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Le *Vis ma vie* est réalisé sur le temps de travail, avec les prises en charge en vigueur dans l'entreprise pour les déplacements. Le collaborateur ne subira pas de perte de rémunération pendant le(s) jour(s) d'absence sur son poste. Un courrier cadrant le *Vis ma vie* sera remis au collaborateur et contresigné par ce dernier.

Les *Vis ma vie* sont au maximum de 2 par an par collaborateur.

A son retour, le collaborateur fera avec son manager un point afin d'évaluer les points de motivation et les éventuels accompagnements à mettre en place (compétences, mobilité...).

### 4. Le dispositif d'accompagnement de la mobilité professionnelle entraînant une mobilité géographique

Boullanger a l'ambition de mettre en mouvement l'entreprise et les collaborateurs souhaitant évoluer. Dans ce cadre, la mobilité interne est un accélérateur de l'évolution professionnelle en rapprochant le point de rencontre des souhaits d'un collaborateur en matière de développement professionnel et les possibilités offertes par l'entreprise.

Le collaborateur qui s'inscrit dans une démarche de mobilité :

- est acteur de son projet professionnel.
- capitalise sur ses expériences et accède plus rapidement à de nouvelles responsabilités.
- développe ses compétences et son employabilité.

Boullanger accompagne les collaborateurs dans leur projet professionnel entraînant une mobilité géographique dès lors que celui-ci est en adéquation avec les besoins de l'entreprise. L'accompagnement est fixé par l'entreprise dans une note de cadrage disponible sur l'intranet de l'entreprise. A titre d'information, cette note est mise en annexe.

## B. La mobilité externe

### Le Congé pour création d'entreprise

Le salarié qui envisage de créer ou de reprendre une entreprise peut soit prendre un congé pour création ou reprise d'entreprise, soit bénéficier d'une période de travail à temps partiel.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise et, si nécessaire, dans les autres entreprises du groupe.

Le salarié choisit la durée du congé qu'il souhaite dans la limite maximale d'un an pouvant être prolongée au plus d'une année supplémentaire. Pendant la durée de ce congé, sa mutuelle sera suspendue mais il pourra décider d'y adhérer à titre individuel.

Il peut également effectuer ce congé à temps partiel. Dans ce cas un avenant à son contrat de travail est signé et le salarié sera rémunéré au prorata de son temps de présence.

Au terme du congé, le salarié pourra décider de :

- reprendre son ancien poste de travail ou un poste similaire à rémunération équivalente,

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

- de rompre son contrat de travail. Le salarié devra informer l'employeur de sa décision de rompre le contrat de travail par tout moyen permettant de justifier de la date de la notification. Il l'informe au moins 3 mois avant la date de fin de son congé pour création ou reprise d'entreprise.

### 5. Les moyens spécifiques mis à disposition pour les métiers sensibles

En complément des dispositions prévues ci-dessus ouverts à tous les salariés, il est convenu de prévoir des dispositions spécifiques pour les collaborateurs dont le métier a été déclaré sensible ou émergent par l'Observatoire des métiers.

Afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions d'emplois, ces collaborateurs peuvent bénéficier d'un dispositif :

- d'accompagnement à la mobilité professionnelle interne ;
- d'accompagnement à la mobilité professionnelle externe.

#### I. Les moyens mis à disposition pour déterminer son projet professionnel

##### A. Une nécessaire prise de recul

Le salarié dont le métier a été déclaré sensible doit nécessairement prendre du recul sur ses choix, ses envies, ses motivations, sa mobilité géographique, ...

Ces interrogations vont lui permettre de définir son projet professionnel.

##### 1. Construire son projet professionnel

Boulangier a créé un questionnaire à destination de tous les collaborateurs qui souhaiteraient faire un bilan sur leur métier actuel et définir leur choix d'orientation professionnelle.

Cet outil a notamment pour finalité de permettre au collaborateur d'identifier les missions souhaitant être exercées voire même le métier idéal lui correspondant (en interne ou en externe).

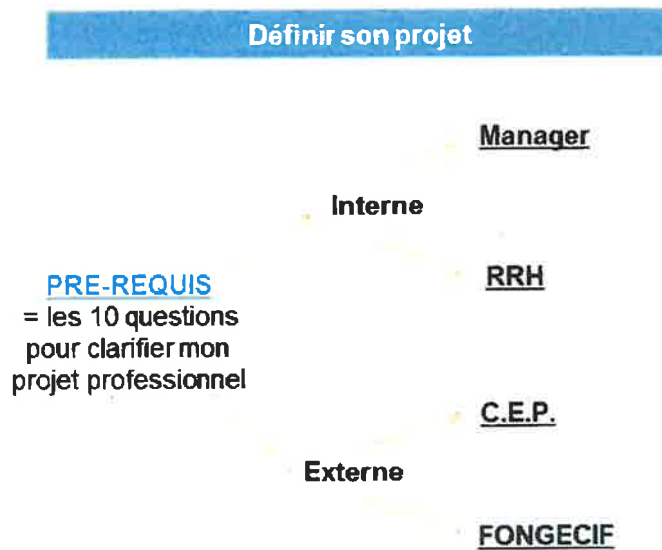
Ce questionnaire sera un pré-requis pour la suite à savoir la définition du projet professionnel. Intitulé « 10 questions pour clarifier mon projet professionnel », il est disponible sur l'intranet.

##### 2. Rencontre en interne et en externe

Pour l'aider à définir son projet, le salarié peut s'aider de différents interlocuteurs tant en interne qu'en externe avec qui il va pouvoir échanger :

- Avec son manager : lors de l'entretien de parcours professionnel ou à tout moment au cours de l'année afin d'obtenir notamment son avis sur ses compétences et ses éventuels conseils,
- Avec le RRH : externe à l'établissement et pouvant lui apporter une vision société,
- Avec le CEP : lors d'un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle, son projet professionnel et évoquer les accompagnements existant (voir ci-dessus),
- Avec le FONGECIF : il organise des réunions collectives d'information sur les orientations professionnelles existantes et les formations.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels



### **B. Les moyens de formation**

#### **1. Formation construire son projet professionnel**

Boulangier a construit une formation permettant au collaborateur de construire son projet professionnel. Cette formation sera proposée aux collaborateurs dont le métier a été déclaré comme sensible.

Lors de cette formation, le collaborateur aura l'occasion de faire le point sur sa situation et notamment sur ses motivations, ses compétences, ses aptitudes. Cette formation permettra de présenter son projet professionnel et également d'avoir un échange en groupe sur ce projet.

#### **2. Bilan de compétences**

Pour le métier identifié comme sensible, le collaborateur pourra solliciter un Bilan de compétences dans le cadre du compte personnel de formation.

En cas de refus de prise en charge, Boulangier étudiera le financement de ce Bilan de compétences. Le collaborateur devra soumettre au moins deux devis d'organismes différents afin que le service formation puisse les étudier.

#### **3. Questionnaire de personnalité et/ou motivation**

Boulangier pourra proposer aux collaborateurs dont le métier est défini comme sensible de suivre un questionnaire de personnalité et/ou motivation.

Pour aider les collaborateurs à développer les compétences, il est indispensable pour eux de mieux se connaître. Dans ce cadre, ce questionnaire conduit à dresser le profil psychologique d'un collaborateur dans une situation de travail et identifier les sources de motivation professionnelle.

Ce questionnaire sera ensuite débriefé avec le collaborateur par un membre de la RH certifié.

---

### II. Accompagner la mobilité professionnelle

---

#### A. Mobilité interne

##### 1. Vis ma vie

Comme tous collaborateurs de l'entreprise le demandant, un collaborateur dont le métier est reconnu comme sensible pourra demander à partager le quotidien d'un collaborateur exerçant un autre métier dans les conditions précisées ci-dessus.

Dans ce cas, cette immersion dans un autre métier sera de 10 jours maximum dans les modalités précisées ci-dessus.

Lors de ce vis ma vie, il aura l'occasion d'échanger en-dehors de la surface de travail, dans un bureau par exemple, sur le métier de son collègue, les compétences nécessaires, le quotidien, les difficultés, ...

##### 2. Priorité sur les postes de Job Connect

Lorsqu'un poste sera identifié comme sensible, les collaborateurs concernés auront une priorité de deux semaines sur les postes inscrits dans Job Connect. Si un collaborateur se positionne, il bénéficiera d'un entretien avec le manager recruteur mais ne disposera cependant pas d'une priorité de recrutement.

##### 3. Suivi de l'ensemble du parcours de formation métier

Le collaborateur ayant décidé de se réorienter vers un métier Boulanger stable ou émergent suivra le parcours métier initial disponible sur l'intranet de l'entreprise, sous réserve qu'un parcours dédié existe.

A défaut une formation ad hoc sera prévue. Cette formation pourra se faire en salle, sur le poste de travail, ... Elle sera à déterminer en fonction du poste de travail.

##### 4. Mise en place d'une période probatoire

Le collaborateur changeant de poste dans l'entreprise se verra proposer un avenant à son contrat de travail reprenant l'intitulé du nouveau poste de travail et ses modalités dont un éventuel changement de niveau échelon, de durée de travail, ...

En plus, sera mentionnée une période probatoire de 2 mois, période pendant laquelle le collaborateur pourra choisir de revenir sur son ancien poste de travail, poste défini comme sensible, puisque le nouveau poste ne lui convient pas. Pour ce faire, il devra remettre un courrier écrit à son manager au moins 8 jours avant la fin de sa période probatoire expliquant, s'il le souhaite, les raisons de son choix.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### **B. Mobilité externe**

#### **I. Le congé de Mobilité Volontaire Sécurisée**

La mobilité volontaire sécurisée est un dispositif permettant au collaborateur d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir au sein de Boulanger. Celle-ci est ouverte sous conditions.

##### • **Conditions**

Tout collaborateur peut bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée s'il justifie d'une ancienneté minimale de 2 ans, consécutive ou non dans l'entreprise.

Il est convenu que ce congé de mobilité volontaire sécurisée sera fonction de la durée de la période d'essai, renouvellement compris, du collaborateur auprès de son nouvel employeur. Aussi lors de la formulation de sa demande, le collaborateur devra préciser la durée de la période d'essai afin que la durée de la suspension du contrat soit fonction de l'essai. Si la période d'essai est renouvelée le collaborateur devra nous fournir la preuve de celui-ci et un avenant de prolongation sera établi. En tout état de cause ce congé, prolongation comprise, sera d'une durée maximale de 8 mois

Si un collaborateur demande un congé de mobilité volontaire sécurisée afin de créer sa propre entreprise, le congé de mobilité volontaire sécurisée sera de deux mois maximum.

##### • **Démarches**

Le collaborateur doit formuler sa demande par écrit à son manager au moins un mois avant son départ.

Une réponse écrite sera remise dans les 15 jours suivant la réception du courrier. Boulanger s'engage à répondre favorablement à chaque demande de collaborateurs dont le métier est défini comme sensible.

Un avenant au contrat de travail du collaborateur sera signé contenant obligatoirement les mentions suivantes :

- Objet et durée de la période de mobilité
- Date de début et de fin de la période de mobilité
- Délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise
- Conditions pour un retour anticipé du collaborateur (ex : rupture de la période d'essai ou fermeture de l'entreprise).

##### • **Situation pendant le congé de mobilité volontaire sécurisée**

Le contrat de travail est suspendu. Aussi le collaborateur ne perçoit pas de rémunération, et il n'acquiert pas de congés payés ni de droit lié à l'ancienneté.

Pendant la durée de ce congé, sa mutuelle sera suspendue mais il pourra décider d'y adhérer à titre individuel.

##### • **Situation au retour du congé de mobilité volontaire sécurisée**

Le collaborateur peut décider de ne pas revenir, et dans ce cas, le contrat est rompu. Il devra informer son manager au moins une semaine avant la date prévue de fin du congé de mobilité volontaire sécurisée. La rupture constitue une démission, qui n'est pas soumise à préavis.

Lorsque le collaborateur décide de revenir, celui-ci retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Le collaborateur pourra revenir sur son ancien poste de manière anticipée en cas de rupture de la période d'essai ou de la fermeture de l'entreprise où il exerce sa nouvelle activité.

### 2. L'abondement du CPF

Conformément à l'article L6323-14 du Code du Travail, Boulanger a décidé d'abonder le compte personnel de formation pour les collaborateurs dont le métier a été déclaré comme sensible.

Cet abondement est fixé à 10% du montant annuel fixé par la loi à 500 Euros lors de la signature du présent accord.

### 3. Aide administrative du service formation pour la mobilité externe

Le collaborateur dont le métier est reconnu sensible pourra solliciter de l'aide auprès du service formation pour remplir son dossier de formation, même si cette formation n'a aucun lien avec Boulanger, et a pour but de se réorienter.

## 6. Les acteurs clés

### 1. Observatoire

#### a) Composition de l'Observatoire

L'Observatoire des métiers est constitué :

- D'une délégation de la Direction BOULANGER composée de quatre représentants, dont un président désigné par la direction de l'entreprise,
- De deux représentants par organisation syndicale représentative dans l'Entreprise.

#### b) Rôle

L'Observatoire des métiers est une instance de réflexion, d'échange et d'information sur l'évolution des métiers et de l'emploi au sein de BOULANGER.

L'Observatoire assure les missions suivantes :

- Il permet à BOULANGER de disposer d'un système de veille et d'alerte ;
- Il analyse, échange et apporte une vision globale sur les évolutions des principaux métiers et sur le référentiel des métiers ;
- Il évalue les enjeux sociaux liés aux différents projets de BOULANGER ;
- Il participe à l'élaboration des modalités de gestion de l'évolution de l'emploi ;
- Il examine et éventuellement identifie les passerelles possibles entre les métiers et les moyens associés pour les utiliser ;
- Il classe les métiers par typologie de métiers
- Il propose des pistes en matière de formations pour les évolutions de métiers.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### c) Réunions de l'Observatoire des métiers

L'Observatoire se réunit une fois par an sur convocation du président.

Avant la réunion, la direction adresse aux membres de l'Observatoire des métiers des éléments portant sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise de l'année N,
- Les effectifs issus du Bilan social.

A partir des échanges sur ces éléments, l'Observatoire se prononcera et émettra un avis sur les priorités et les axes en matière de GEPP pour les 12 mois à venir, ainsi que sur la mise à jour de la liste des métiers sensibles définie par le présent accord.

### d) Moyens mis à la disposition de l'Observatoire des métiers

Pour faciliter l'exercice de la mission des délégations syndicales dans les meilleures conditions possibles, des moyens supplémentaires leurs seront donnés :

- Réunion préparatoire : Avant chaque réunion de l'observatoire des métiers, les délégations syndicales disposeront d'une journée de réunion préparatoire. Cette réunion, destinée à préparer la réunion plénière, pourra être organisée par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise à la date de son choix après information du Président. Sur demande motivée, une réunion de préparation supplémentaire pourra être organisée,
- La direction prendra à sa charge les frais de déplacement de chaque participant dans le cadre des barèmes de remboursement des frais en vigueur dans l'Entreprise ; le lieu sera défini de telle sorte que les frais de déplacement soient les plus faibles possibles.
- Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### e) Information du Comité Social Economique Central

Un compte rendu de chaque réunion de l'Observatoire est établi par le secrétaire de séance. Après validation par chacun des participants, ce compte rendu est présenté au Comité Social Economique Central. Les éventuelles préconisations seront intégrées dans l'élaboration des orientations stratégiques de l'entreprise de l'année N+1.

## 2. Commission de suivi

Les parties ont convenu de la mise en place d'une Commission de Suivi afin de veiller à la bonne application des dispositions du présent accord.

Cette Commission sera composée :

- De deux représentants de chaque organisation syndicale représentative,
- De deux membres de la Direction

La Commission se réunira une fois par an sur convocation de la Direction.

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Un compte rendu des réunions de la commission de suivi est établi par le secrétaire de séance. Après validation par chacun des participants, ce compte rendu est présenté au CSEC.

### 7. Dispositions générales

#### 1. Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans allant du ... 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2022, date à laquelle il prendra fin au plus tard. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

#### 2. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs Boulanger.

#### 3. Révision de l'accord

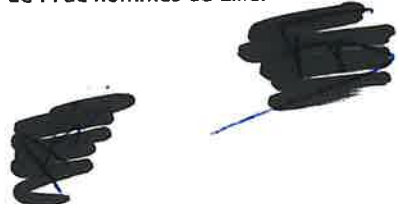
Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute modification du présent accord et/ou changement jugés nécessaires par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de signature du présent accord.

#### 4. Dépôt et publicité de l'accord

La notification devra en être faite, par lettre recommandée ou remise en mains propres, aux parties.

Le présent accord d'entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.



## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Fait à Lesquin, le 1<sup>er</sup> juillet 2019

Signature précédée de la mention « lu et approuvé »

- Madame [REDACTED] Directrice Ressources Humaines



- Madame [REDACTED] pour la Fédération des Services C.F.D.T.

lu et approuvé 01/07/2019.



- Monsieur [REDACTED] pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.

lu et approuvé 01/07/2019



- Monsieur [REDACTED] pour la Fédération C.G.T. des personnels du Commerce de la Distribution et des Services.

- Madame [REDACTED] pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce et VRP F.O

## ANNEXE 2 : Boulanger m'accompagne dans ma mobilité professionnelle

### LA REMUNERATION

#### Le salaire de base

Il n'est pas impacté par le seul fait d'une mutation géographique.

#### Prime de progrès

Le taux du nouvel établissement s'applique dès le jour d'arrivée sur le nouveau site (sauf dans le cas d'une préparation à l'ouverture d'un magasin où c'est le taux de la région qui s'applique).

#### RVI

En cas de mobilité en cours de trimestre, le calcul de la RVI se fait sur la base de la fonction et du lieu géographique en vigueur au 1er jour de la période de calcul. Pour les collaborateurs nouvellement éligibles à une RVI, cette dernière prendra effet au premier jour de la prise de poste.

#### Prise en compte de la perte de rémunération du conjoint

L'entreprise peut prendre en charge la différence entre la rémunération moyenne des 12 mois du conjoint et ses indemnités pôle emploi, pendant 12 mois.

### PRISE EN CHARGE ET AIDES FINANCIERES DE L'ENTREPRISE

Les frais engagés dans le cadre de la mobilité sont imputés sur le compte de l'établissement d'accueil. Si vous êtes en pépinière, les frais sont enregistrés sur le compte "pépinière" puis refacturés à l'établissement d'accueil.

#### Prise en charge des déplacements

Vous et votre conjoint pouvez bénéficier à deux reprises de :

- La prise en charge du transport, sur présentation d'une note de frais avec justificatifs (KDS), sur la base du tarif SNCF ou d'une location de véhicule. Si le déplacement en avion est plus court et plus efficace il sera remboursé.
- La prise en charge d'une chambre hôtel de seconde classe du type IBIS.

**Remboursement des frais d'installation** : retrouvez la liste des frais sur le document en PJ. "Accompagnement Mobilité".

**Remboursement des frais de double résidence** : lorsque la mutation entraîne une période durant laquelle le collaborateur est amené à assumer la charge de deux logements (ex : attente de mutation du conjoint, scolarité des enfants, attente d'un nouveau logement ou revente de l'ancien...), les frais de double résidence sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 6 mois maxi :

- prise en charge d'un logement temporaire hôtel ou meublé ainsi qu'un aller / retour par semaine. Dans le cas d'un hébergement en hôtel, les repas du soir et petits déjeuners sont pris en charge,
- prise en charge du "double loyer" :

Situation au départ de la mobilité	Situation à l'arrivée de la mobilité	Loyer pris en charge*
Locataire	Locataire	Loyer de départ
Locataire	Propriétaire	Loyer de départ
Propriétaire	Locataire	Loyer d'arrivée

#### Prise en charge double résidence

\* Les remboursements d'emprunts en cas d'accession à la propriété ou de revente d'un bien ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge.



### L'ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE DE LOGEMENT ET AU DEMENAGEMENT

La Sté E-Mobilia vous accompagnera pour votre recherche de logement (facultatif mais conseillé) sur le site d'arrivée et pour votre déménagement (obligatoire).

En pièce jointe "**Accompagnement Mobilité**", vous retrouverez toutes les réponses à vos questions concernant votre mobilité pro :

- Qui dois - je contacter ?
- Quel choix d'accompagnement me propose l'entreprise ?
- Comment se déroule mon accompagnement ?
- Quelle prise en charge pour les frais liés à ma mutation ?...





**boulo**

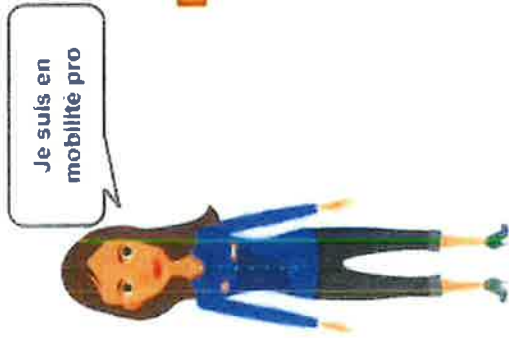
## Mobilité Professionnelle

Comment suis-je accompagné(e) ?

Janvier 2018



## Qui est mon contact ?



 **boulangier**  
**Contact Unique**  
**C. SEROUART**  
Accompagnement Social  
07.63.77.18.60  
03.20.49.47.34  
caroline.serouart@boulangier.com

informe le collaborateur

- Accompagnement sur la **relocation** et le **déménagement\*** (via E-mobilia).
- Prise en charge des **déplacements préalables**,
- Prise en charge du **double loyer** (pendant 6 mois).
- Prise en charge d'un **logement temporaire** (hôtel ou meublé) et un **aller/retour** par semaine,
- Prise en compte de la **perte de revenu** du conjoint,
- Prise en charge des **frais d'installation**,

\* L'accompagnement pour le **déménagement** est **obligatoire**, le collaborateur doit impérativement passer par **C. SEROUART / E-mobilia** (tarifs négociés).



## Quel choix d'accompagnement ?

Pour plus de sérénité, je choisis d'être accompagnée dans ma recherche de logement !



- ✓ Accompagnement pour la recherche d'un logement en location (prise en charge du coût par Action Logement) ou à l'accession (coût à la charge de l'entreprise – à valider avec votre manager).
- ✓ Accompagnement pour mon déménagement (**obligatoire**).



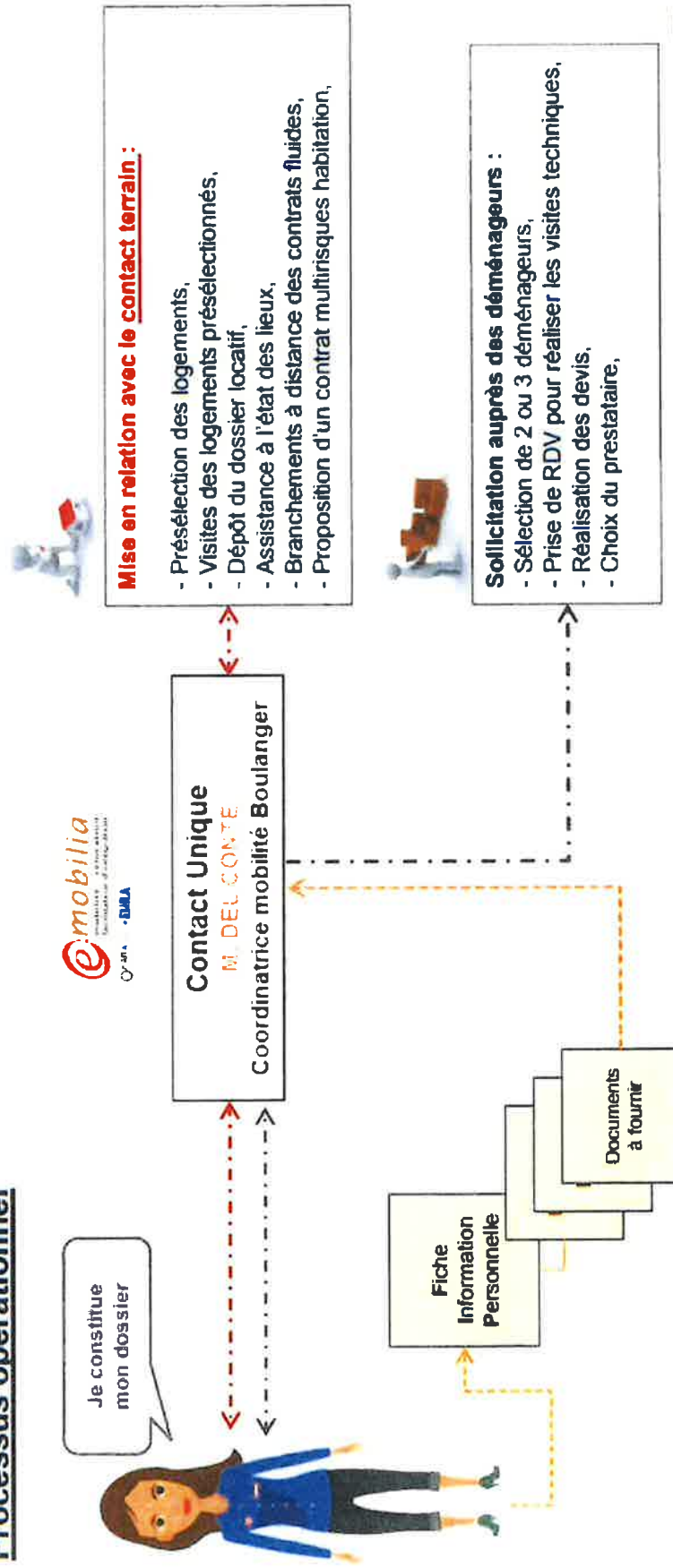
Un prestataire **UNIQUE** pour les deux accompagnements





## Comment se déroule mon accompagnement ?

### 2. Processus opérationnel



## Quelle prise en charge pour les frais liés à ma mutation ?

La prise en charge des frais liés à ma mutation : déplacements préalables, les frais de logement temporaire (hôtel, meublé) et un aller/retour par semaine, les frais de double résidence (pendant 6 mois), les frais d'installation\* sont pris en charge par **mon site d'accueil**.

Je viens d'intégrer mon nouveau site !



1. Je saisis mes notes de frais



Comptabilité / NDF  
**S. BOCQUET**  
Note de frais  
03.20.49.58.10.  
[sophie.bocquet@boulanger.com](mailto:sophie.bocquet@boulanger.com)  
Boulanger Le HUB  
Avenue de la Motte  
59810 LESQUIN

2. J'envoie par courrier les justificatifs (originaux) + copie PDF de ma note de frais

\* Frais de branchement compteur eau / gaz / électricité / téléphone, plaques minéralogiques, carte grise du ou des véhicules, frais de ré-expédition du courrier, frais de notaires ou d'agence en cas de location uniquement, frais nécessaire pour rendre habitable le nouveau logement en cas de location uniquement (travaux de réparation de plomberie, d'électricité, de vitrerie)



## Quelle prise en charge pour la perte de revenu de mon conjoint ?

→ Si le conjoint salarié ne peut retrouver immédiatement un emploi, l'entreprise prend en charge la différence entre la rémunération nette d'activité (hors solde de tous comptes) moyenne sur les 12 derniers mois et les indemnités ASSEDIC pendant une période de **12 mois maxi** à date de prise d'effet de la démission.

⚠ Pour les conjoints **non salariés** avec une **perte de revenu** mais sans versement de chômage, il sera versé une indemnité à hauteur de **82 % du SMIC**.

Mon mari a donné sa démission pour me suivre.



J'envoie :

Le premier mois :

La notification de droit à l'allocation ARE (Aide Retour à l'Emploi) + le relevé de situation mensuel,

Les mois suivants : le relevé de situation mensuel,



**boulanger**

Gestion du Personnel  
votre gestionnaire de paie



