

CONTRAT DE GENERATION

Entre, d'une part,

Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines des sociétés suivantes, constituant l'**Unité Economique et Sociale** ERAM reconnue par accord du 9 décembre 1997 :

- La Société CHAUSSURES HERVE, SARL au capital de 20.000 EUR dont le siège social est à ST PIERRE MONTLIMART (M & L),
- La Société CHAUSSURES BRUNO, SARL au capital de 20.000 EUR dont le siège social est à ST PIERRE MONTLIMART (M & L),
- La Société CHAUSSURES TEDDY, SARL au capital de 20.000 EUR dont le siège social est à ST PIERRE MONTLIMART (M & L),
- La Société CHAUSSURES RENE, SARL au capital de 20.000 EUR dont le siège social est à ST PIERRE MONTLIMART (M & L),
- La Société ERAM SERVICES, SARL au capital de 20.000 EUR dont le siège social est à ST PIERRE MONTLIMART (M & L),
- La Société ERAM PRESTATIONS, SARL au capital de 20.000 EUR dont le siège social est à ST PIERRE MONTLIMART (M & L),
- La Société ERAM SHOP, SARL au capital de 20.000 EUR dont le siège social est à ST PIERRE MONTLIMART (M & L),
- La Société ERAM DIFFUSION, SARL au capital de 20.000 EUR dont le siège social est à ST PIERRE MONTLIMART (M & L),

Et, d'autre part,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

- **CFE CGC**, représentée par Madame Nadine Geneste
- **CFTC**, représentée par Monsieur Didier Bourget
- **FO**, représenté par Madame Nathalie Pettex Sorgue

PREAMBULE :

Le 19 octobre 2012, un accord national interprofessionnel, relatif au contrat de génération, a été conclu.

Cet accord a été transposé sur le plan législatif à travers la loi numéro 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Le contrat de génération, qui a vocation à se substituer au « contrat seniors », poursuit plusieurs objectifs, à savoir :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de l'UES ERAM se sont réunis et que le présent accord a été conclu.

Il est rappelé que :

Les sociétés qui composent l'UES ERAM font partie du Groupe ERAM, dont l'activité se réalise quasi exclusivement sur le marché de l'équipement de la personne.

Ce marché est en régression structurelle constante, puisqu'en 1960, la part de la consommation d'habillement (textile/chaussures) dans les dépenses des ménages était supérieure à 10%.

Elle s'est régulièrement réduite pour représenter aujourd'hui moins de 4,5% des dépenses des ménages.

De surcroît, le nombre d'acteurs nationaux ou étrangers, opérant sur ce marché a fortement progressé, s'est structuré, générant une inflation des surfaces commerciales et une concurrence très forte.

Au cours des cinq dernières années, le marché de l'habillement s'est contracté de plus de 10% en valeur, tandis que le marché de la chaussure est resté stable en valeur.

Enfin, la crise aigüe que traverse actuellement l'économie européenne, et en particulier celle de la France, entraîne, du fait des contraintes pesant sur les ménages, des arbitrages de consommation défavorables aux activités de l'équipement de la personne.

Cette crise, qui a éclaté en 2009, est toujours très vive et complique la tâche de l'entreprise dans la visibilité dont elle a besoin pour projeter son niveau d'activité des années à venir.

Dans cette situation, les sociétés de l'UES ERAM attachent une importance toute particulière à la qualité de la gestion de leur potentiel humain qui est l'un des facteurs essentiels de leur capacité à se transformer et se développer.

C'est ainsi qu'en accord avec ses partenaires sociaux, l'UES ERAM s'est régulièrement engagée au travers d'accords collectifs :

- Salariaux (chaque année)
- Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Sur la prévention du stress au travail

La société et ses partenaires sociaux entendent, par le présent accord, poursuivre et approfondir ce partenariat qui est la condition nécessaire à la pérennité de l'entreprise, celle de ses emplois et de la qualité de ceux-ci.

*

Les éléments clés de l'activité de l'UES ERAM qui ont présidé à la conclusion du présent accord, sont, au-delà du contexte global décrit ci-dessus, les suivants:

- La poursuite de la réduction du nombre de magasins, ce qui passe par la cession des points de vente dont le chiffre d'affaires est trop faible, qui perdent de l'argent et qui compliquent très lourdement la gestion de l'ensemble du réseau (les stocks, approvisionnement, opérations commerciales, frais de personnel...)

- un repositionnement dans des centres plus attractifs permettant de dégager du chiffre d'affaires et un résultat d'exploitation positif.

- la poursuite des efforts de modernisation de la chaîne ERAM (déploiement du nouveau concept magasin, amélioration des collections, la communication, la cohérence et la synergie entre le site WEB et le magasin etc.), et ce afin d'augmenter nos parts de marché.

Le développement restera donc limité compte tenu des efforts d'assainissement qui restent encore à réaliser au cours des 3 prochaines années.

La pyramide des âges des sociétés de l'UES ERAM fait apparaître un taux d'emploi des seniors important. L'un des enjeux est donc d'anticiper et d'accompagner ce vieillissement des effectifs pour que les salariés seniors puissent être maintenus au travail, jusqu'à la date de leur départ à la retraite.

Un autre enjeu est également de faciliter l'insertion des jeunes dans l'entreprise en s'appuyant sur le savoir-faire des salariés les plus âgés et en assurant la transmission des compétences entre les générations.

Il est précisé que la réalisation des objectifs chiffrés sera apprécié au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité.

*

Titre 1 – Diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors

Il a été réalisé un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise.

Ce diagnostic a été remis aux représentants du personnel lors de la réunion du 29 mai 2013. Il a été commenté lors de cette même réunion ainsi que les suivantes et est annexé au présent accord.

Ce diagnostic comprend des éléments d'informations relatifs à la/aux :

- pyramide des âges,
- caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place dans l'entreprise,
- prévisions de départ à la retraite,

- perspectives de recrutement,
- compétences clé dans l'entreprise,
- conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité,
- états des lieux de l'égalité entre hommes et femmes

Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise concernant l'emploi des salariés âgés.

Par ailleurs, il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le diagnostic est annexé au présent accord.

Titre 2 – Formation et insertion durable des jeunes

Par « jeune », il est entendu les salariés âgés de moins de 30 ans.

Depuis 3 ans, l'activité de l'enseigne ERAM à magasins comparables est en baisse et les perspectives de croissance sont faibles.

Le nombre de magasins de la chaîne ERAM se réduisant chaque année, ses effectifs n'ont, dans ces conditions, pas vocation à croître.

La pyramide des âges des sociétés de l'UES ERAM révèle une stabilité du taux d'emploi des jeunes dans les effectifs sur les 3 dernières années (près de 40 % des effectifs).

L'entreprise souhaite continuer à recruter des jeunes à profils évolutifs afin de s'adapter à l'évolution du commerce et au changement profond du comportement des consommateurs.

Pour répondre aux besoins de la chaîne, au moins 70 % des recrutements effectués en CDI pendant la durée de l'accord seront réalisés auprès de jeunes de moins de 30 ans.

Indicateurs : ratio des embauches de jeunes en CDI sur l'ensemble des embauches pendant la durée de l'accord (avec répartition Hommes/Femmes).

*

- ❖ Les sociétés de l'UES ERAM souhaitent amplifier leur politique de recours à l'alternance.

Elle considère que c'est un moyen à privilégier, là où existe un potentiel d'encadrement et une qualité reconnue de formation (organismes externes et ressources internes) pour, à la fois :

- permettre aux alternants d'acquérir de véritables compétences en lien avec leur projet professionnel,
- permettre à l'entreprise de bénéficier de collaborateurs formés et immédiatement opérationnels pouvant être ensuite recrutés en CDI, prioritairement.

Pendant la durée du présent accord, l'UES ERAM souhaite recruter au moins 30 alternants (en apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

Indicateurs: nombre d'alternants recrutés pendant la durée de l'accord (avec répartition Hommes/Femmes).

❖ **Stages**

Dans le strict respect des dispositions légales, l'UES ERAM permettra à des jeunes scolaires de réaliser des stages, soit de découverte du milieu professionnel, soit dans le cadre de leur besoin de stages liés à la formation diplômante qu'ils suivent.

Pendant la durée du présent accord, la société se fixe pour objectif d'accueillir 200 stagiaires afin de contribuer à la formation des jeunes.

Indicateurs: nombre de stagiaires accueillis pendant la durée de l'accord, par type de stages.

❖ **Accueil et intégration**

Afin de faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs (y compris alternants), l'UES ERAM leur remettra un livret d'accueil destiné à faciliter leur insertion dans l'entreprise et leur formation élémentaire.

En outre, chaque nouveau collaborateur bénéficiera d'un parcours d'accueil.

Ce programme d'intégration sera placé sous la conduite d'un référent choisi par le management, qui les guidera au cours de leurs trois premiers mois dans l'entreprise.

Le référent aura lui-même reçu un guide des bonnes pratiques, pour l'aider dans cette mission spécifique.

Tout au long de cette période, des points réguliers seront effectués entre le nouveau collaborateur, son manager, son référent (ces deux derniers pouvant être la même personne, selon l'environnement du service concerné).

Ces entretiens porteront notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ; ils permettront de vérifier la bonne adéquation du collaborateur avec les équipes et sa fonction et l'aider à surmonter d'éventuelles difficultés.

La DRH sera attentive au bon déroulement de cette première période d'un nouveau collaborateur dans l'entreprise.

Titre 3 – Mesures en faveur de l'emploi des seniors

Il a été retenu comme critère d'âge la limite minimale de 50 ans pour les seniors. Il convient toutefois de préciser que certaines mesures démarreront dès l'âge de 45 ans, notamment en ce qui concerne la seconde partie de carrière.

Selon les données recensées dans le diagnostic en annexe, les salariés âgés de plus de 50 ans représentaient, au 31 décembre 2012, 33 hommes (19.87 % de l'effectif) et 159 femmes (14.91 % de l'effectif), soit un total de (15.58 % de l'effectif).

3.1 Le recrutement de salariés âgés dans la société.

L'UES ERAM se donne pour objectif de recruter 20 salariés âgés de 50 ans et plus au cours des 3 années d'application du présent accord.

Elle s'engage en outre à ne pas avoir d'attitude discriminatoire, lors de ses recrutements, à l'égard de candidats seniors présentant des formations, expériences et compétences conformes à ses besoins et au moins équivalentes à celles d'autres candidats non seniors.

indicateur de mesure retenu :

- nombre de salariés âgés de 50 ans et plus recrutés, par nature de contrat (CDD / CDI / à temps complet ou à temps partiel)

3.2 Le maintien dans l'emploi de salariés âgés de plus de 50 ans

Il est constaté que la part des salariés âgés de 50 ans représente, au 31/12/2012, 15.58 % de son effectif.

La société est attachée à ce que tous ses salariés âgés puissent poursuivre et terminer leur carrière dans l'entreprise.

Dans cette perspective, elle met en œuvre les actions de management et de gestion appropriées et y a sensibilisé tous ses responsables lors de leur formation.

La société se fixe pour objectif de maintenir à 14 % de son effectif global, sur la durée de l'accord, la proportion des salariés de 50 ans et plus.

Elle met en œuvre, notamment, les moyens suivants pour atteindre cet objectif :

Les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

3.2-1 L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- a) Plaquette de présentation des dispositifs contribuant au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus

Compte tenu :

- d'une part, de la diversité des outils dont peuvent bénéficier les salariés âgés de 45 ans et plus, ayant pour but de contribuer à leur maintien dans l'emploi,
- d'autre part, que la majorité de ces salariés ne connaissent pas l'objet et les modalités de ces dispositifs voire en ignorent l'existence,

l'entreprise remettra aux salariés concernés (> 45 ans) une plaquette présentant les dispositifs existants.

Indicateur de mesure retenu :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant été destinataires de la plaquette présentée ci-dessus.

b) Guide méthodologique de l'entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière

Aux termes de la loi, chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^{ème} anniversaire, doit bénéficier d'un entretien professionnel au cours duquel son manager l'informe notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Afin de permettre aux managers de mener à bien cet entretien, l'entreprise s'engage à leur remettre le guide méthodologique établi à leur intention.

Indicateur de mesure retenu :

- nombre de managers ayant reçu le guide présenté ci-dessus.

c) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Le bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans la société, d'un bilan de compétences.

La mise en œuvre de ce bilan pourra, avec l'accord du salarié, être imputable sur le droit individuel à la formation.

Il est financé par le FONGECIF.

L'UES ERAM se fixe pour objectif que 10 salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'un bilan de compétences pendant la durée d'application de l'accord.

En cas de refus du FONGECIF de prendre en charge tout ou partie du financement du bilan de compétences, l'UES ERAM considérant les salariés âgés de 45 ans et plus comme étant prioritaires au regard de ses objectifs, affectera une partie de son budget de formation continue de l'UES ERAM à la prise en charge de ces bilans.

Pour la réalisation de cet objectif, l'UES ERAM réservera pour les 3 années d'application de l'accord, 15.000 Euros (hors salaires et frais de déplacements).

La prise en charge de chaque bilan sera limitée à 1.500 Euros (hors salaires et frais de déplacements).

Les salariés âgés de 45 ans et plus seront informés systématiquement et individuellement par courrier, des dispositions arrêtées ci-dessus.

Indicateurs de mesure retenus :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus informés du dispositif mis à leur disposition,
- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de compétences,
- nombre de bilans de compétences refusés par le FONGECIF pour des salariés âgés de 45 ans et plus et pris en charge dans le cadre du dispositif spécifique prévu par la société.
- montant globalement dépensé sur le budget alloué pendant la durée d'application de l'accord.

3.2-2 L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

a) Bilan retraite

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique ou la Direction des Ressources Humaines, sur les modalités de sa fin de carrière à l'occasion du bilan de carrière.

Les salariés âgés de 55 ans et plus seront systématiquement et individuellement informés, par courrier, des dispositions ci-dessus.

L'objectif fixé est qu'à l'issue des 3 années d'application de l'accord, 40 % des salariés de la société âgés de 55 ans et plus, aient bénéficié du bilan retraite.

indicateurs de mesure retenus :

- nombre de salariés âgés de 55 ans et plus informés du dispositif mis à leur disposition,
- nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan retraite.

b) Accès des salariés âgés de 58 ans et plus à des modules de formation à la préparation à la retraite ou à la poursuite d'une activité professionnelle.

Les salariés âgés de 58 ans et plus sont considérés par la société comme étant prioritaires dans l'utilisation de leur DIF pour participer à des modules de formation à la préparation de leur retraite ou à la poursuite de leur activité professionnelle (ou d'une autre activité professionnelle s'ils le souhaitent).

Les salariés âgés de 58 ans et plus seront informés systématiquement et individuellement par courrier, des dispositions arrêtées ci-dessus.

Pour favoriser cette action, la société affectera sur son budget de formation continue la somme de 15.000 Euros (hors salaires et frais de déplacements), à la prise en charge de ces formations.

Cette prise en charge sera limitée à une action unique par salarié, au cours des 3 années d'application de l'accord, pour une valeur maximum de 1.500 Euros (hors salaires et frais de déplacements).

indicateurs de mesure retenus :

- nombre de salariés âgés de plus de 58 ans informés du dispositif mis à leur disposition,
- nombre de modules de formation à la préparation de leur retraite ou à la poursuite de leur activité professionnelle pris en charge par le budget de formation de la société,
- montant globalement dépensé sur le budget alloué pendant la durée d'application de l'accord.

3.3 Les conditions de travail des salariés âgés.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, et particulièrement celles des salariés âgés, est un objectif poursuivi par la société.

Pour cela, la société prendra des mesures visant à renforcer ses actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Ces mesures prendront notamment la forme d'actions régulières de communication et de sensibilisations sur les risques professionnels, par les managers.

Une attention particulière sera portée aux risques liés aux gestes et postures.

Enfin, la direction des ressources humaines organisera un point semestriel avec le concours de responsables de magasin et de conseillers de vente relatif à la qualité des conditions de travail des salariés âgés. Cette commission aura pour objectif de proposer des actions et de réfléchir sur les évolutions organisationnelles (extension des bonnes pratiques mises en œuvre localement par exemple.)

Titre 4 – Mesures visant à favoriser et améliorer la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Les magasins de l'UES ERAM sont repartis sur l'ensemble du territoire national.

Le réseau est très hétérogène.

Les effectifs des magasins varient en fonction de la typologie de magasin, de la surface commerciale et surtout du chiffre d'affaires généré.

De façon générale, les magasins sont structurés de la façon suivante :

- Un Responsable de magasin
- Des conseillères de vente

A cette structure peut s'ajouter un Adjoint, ou un employé de rayon selon l'importance de l'établissement.

Comme dans toute entreprise, la société, depuis qu'elle existe, se préoccupe activement de favoriser la transmission du savoir pour assurer sa pérennité et la bonne adéquation des compétences de ses collaborateurs à ses besoins.

Le présent accord est l'occasion de formaliser ses pratiques à l'usage de tous ses collaborateurs et d'échanger avec ses partenaires sur les améliorations à y apporter ou les initiatives nouvelles à prendre pour les rendre plus efficaces.

A ce jour, 8 Responsables de magasin formateurs ont été identifiés au sein du réseau de magasin de l'entreprise. Ils représentent des référents métiers, des acteurs majeurs dans le déroulement du parcours de compétences à destination des postes d'encadrement du réseau.

En 2013, ce parcours fait l'objet d'une adaptation aux évolutions de notre enseigne tant en terme de contenu des modules de formations dispensées, d'outils pédagogiques que de durée du parcours.

Afin de poursuivre cette transmission des connaissances, il est important de continuer à identifier des référents métiers au sein de la population des Responsables de Magasin.

Cette transmission des connaissances, qui s'appuie notamment sur des référents métiers, s'organise de manière structurée selon les étapes suivantes :

1- L'identification des savoirs et savoir-faire clés :

A partir de la cartographie des emplois, l'entreprise identifie les emplois en tension pour lesquels les actions de transmission des savoirs devront être mises en place.

L'entreprise s'engage à élaborer un référentiel de compétences reprenant les savoirs, savoir-faire et savoirs-être de l'emploi concerné.

Chaque référentiel permet d'identifier les compétences clés de l'emploi concerné et de recenser les savoirs à formaliser afin de les transmettre.

2- L'identification des référents métiers :

A partir des compétences clés identifiées dans le cadre du référentiel de compétences métier, l'entreprise identifie le(s) collaborateur(s) maîtrisant ces compétences clés et évalue les capacités techniques et pédagogiques de ce(s) dernier(s) à transmettre son(leur) savoir-faire.

Au travers d'un entretien de développement, l'entreprise s'assure de la maîtrise des compétences clés et de la motivation du collaborateur pour assurer la fonction de référent métier.

3- La rédaction des documents « Compétences métiers » :

Les collaborateurs retenus et volontaires pour cette mission intègrent un groupe de travail visant à recenser de façon exhaustive et formaliser leurs pratiques dans un document appelé « Compétences métiers ».

Ce travail de recensement et de formalisation des supports est coordonné par le service formation de l'entreprise, avec l'appui des directions concernées.

Ces documents métiers peuvent prendre différentes formes : livret métier, guide de bonnes pratiques, fiches outils...

4- La formation et l'accompagnement des référents métiers :

L'entreprise s'engage à former les référents métiers dans le cadre du stage « Transmettre son savoir-faire » d'une durée de 2 jours.

Les objectifs pédagogiques de cette action de formation sont :

- Acquérir des méthodes pédagogiques simples pour devenir référent métier,
- Créer des conditions propices à l'apprentissage,
- Transmettre efficacement les messages clés,
- Transmettre les gestes et comportements inhérents aux métiers.

L'animation de cette action est assurée par le service formation, dans le cadre de l'organisation interne de l'entreprise.

Tout au long de ses missions, le référent métier peut faire appel au service formation de l'entreprise afin de bénéficier de conseils ou d'un accompagnement personnalisé afin de faire évoluer ses pratiques.

Le service formation veillera à organiser de façon régulière des réunions d'information et de travail regroupant les référents métiers de la structure.

L'objectif de ces réunions est de :

- maintenir les documents « Compétences métiers » à jour,
- échanger autour des expériences de chacun (problématiques rencontrées de façon récurrentes, solutions mises en place, identification de bonnes pratiques communes...)
- créer une communauté des référents métiers au sein de l'entreprise.

Indicateurs de mesure retenus :

- Nombre de référents métiers/tuteurs formés à la transmission du savoir-faire
- Nombre de fiches métiers à disposition des référents métiers
- Nombre d'heures de tutorat réalisées
- Nombre de personnes tutorées par les référents métiers/tuteurs
- Fréquence des rendez-vous référents métiers (1 fois par an par exemple)

Titre 5 – Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des mesures contenues dans l'accord

Afin d'assurer le suivi de l'accord, la société transmettra, chaque année, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les données statistiques actualisées et le détail des mesures prises dans l'année, en application de l'accord.

Titre 6 – Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

Le présent accord sera affiché sur tous les endroits prévus à cet effet pour l'information de chacun des salariés.

Titre 7 – Dispositions générales

1 : Date et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 01 octobre 2013 pour une durée de trois ans non renouvelable.

Il prendra fin automatiquement à son terme.

2 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D 2231-2 du Code du travail, c'est à dire en deux exemplaires à la Direction départementale du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera également remis au Greffe du Conseil de prud'hommes d'Angers.

Le dépôt du présent accord s'effectuera après sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Fait à ST PIERRE MONTLIMART
Le 02 septembre 2013

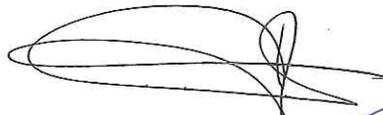
Pour la Direction de l'UES ERAM :

Sébastien JAROUSSEAU

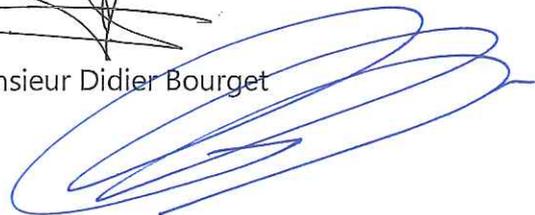


Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC : Madame Nadine Geneste



CFTC : Monsieur Didier Bourget



FO : Madame PETTEX SORGUE

