

**ACCORD GROUPE CAHORS RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION**

Entre la Direction Générale de Groupe Cahors et les partenaires sociaux de l'entreprise représentées par les coordinateurs syndicaux et les membres du Comité de Groupe, un accord cadre a été conclu. Il s'agit du Contrat de Génération situé dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 19 Octobre 2012 et comprenant certaines dispositions en conformité avec la loi n°2013-504 du 14 juin 2013. Il s'appuie également sur la loi n°2013-222 du 15 mars 2013, de l'arrêté du 26 avril 2013, de la circulaire du 15 mai 2013 et enfin de l'accord de Branche du 12 juillet 2013.

Ce présent accord répond dans un premier temps au triple objectif prévu par la loi :

- L'accès des jeunes à un emploi durable,
- Le maintien et le développement de l'emploi des seniors,
- La transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Il comporte par ailleurs des dispositions complémentaires répondant aux finalités suivantes :

- La prise en compte des demandes formulées par les partenaires sociaux,
- L'intégration partielle ou totale des accords en cours au sein de l'entreprise,
- L'ajout de mesures proposées par les managers de l'entreprise,
- L'incorporation de dispositifs destinés à accompagner l'évolution de l'organisation et des modes fonctionnement de Groupe CAHORS afin de préparer l'avenir avec un modèle adapté aux attentes des marchés et soutenu par un véritable dialogue social,
- L'adaptation de projets déjà existants afin d'assurer une cohérence générale.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la démarche sociale et des valeurs en usage au sein de Groupe CAHORS. Celles-ci ont permis sa construction et son développement et contribueront à sa pérennité dans un environnement concurrentiel appelant des modes de fonctionnement adaptés.

Les signataires conviennent que le développement de l'entreprise passe par la cohésion sociale fondée sur une écoute respective entre la Direction de l'entreprise et les partenaires sociaux mandatés à partir d'une réelle représentativité.

12/11/2013

CH  
LM

JTR  
1  
JTR

C'est dans cet esprit que le présent contrat a été négocié en respectant et en illustrant les principes tels que :

- La préservation des valeurs humaines,
- Le maintien de l'emploi en adéquation avec l'équilibre économique,
- La volonté de préserver la politique d'emploi des jeunes
- La pertinence de la représentation sociale,
- L'optimisation de la gestion des compétences,
- L'adaptation aux marchés et attentes des clients,
- La transversalité nationale et internationale entre les différentes entités du Groupe,
- La réactivité dans les fonctionnements et la gouvernance,
- La rentabilité pour permettre les investissements nécessaires à la préparation de l'avenir et à la rétribution du personnel.

Il prend également en compte, dans un souci de réalisme et de transparence, les limites imposées par le manque de visibilité quant aux possibilités d'activités et par une instabilité des dispositions fiscales pesant sur les charges salariales, les emplois durables ne pouvant faire l'objet d'un simple pari dénué d'un minimum de garanties.

L'accord relatif au Contrat de Génération intègre :

- l'accord sur l'Emploi des Jeunes du 16 Décembre 2009,
- l'accord sur l'Emploi des Séniors du 16 Décembre 2009,
- l'accord Egalité Hommes/Femmes du 25 Avril 2012
- le titre 5 de l'accord GPEC du 7 Novembre 2008 relatif à la gestion des Séniors.

Il a pour but de consolider et de pérenniser les accords issus d'un dialogue social auquel l'entreprise et ses salariés sont très attachés.

Il ne comprend pas l'accord Pénibilité du 13 Juin 2012 pour des raisons techniques. En effet, cet accord doit conduire à des réalisations spécifiques très nombreuses et propres à chaque entité du Groupe. Par ailleurs, la réglementation relative au compte pénibilité n'étant pas encore totalement définie, les signataires conviennent de lui donner un cadre juridique à part entière.

**Il a été convenu ce qui suit :**

#### **ARTICLE 1 – ETENDUE DE L'ACCORD**

Le présent accord concerne toutes les filiales françaises du Groupe Cahors quel que soit l'effectif et les caractéristiques de ses Instances Représentatives du Personnel. Dans le cadre de la transversalité mise en évidence dans la future organisation de l'entreprise, il fera également l'objet d'une information auprès de toutes les filiales internationales qui feront le nécessaire pour adapter un maximum de ses dispositions aux réglementations nationales locales.

12/11/2013

LM Ckt # 2   
 

## **ARTICLE 2 – DIAGNOSTIC PREALABLE**

Le diagnostic préalable est réalisé au niveau du Groupe à partir de ses entités françaises. Il se présente comme un état des lieux, un point de départ qui permet de fixer les principaux engagements du présent accord.

Il porte sur :

- 1. la pyramide des âges. (annexe 1).**
- 2. les caractéristiques contractuelles des salariés jeunes (- de 26 ans) et seniors (55ans et +) sur les 3 dernières années. (annexe 2)**
- 3. les prévisions de départ à la retraite.**

*NB : la législation sur les conditions réglementaires et économiques de départ ayant évolué et le départ à la retraite étant exclusivement à l'initiative du salarié tant qu'il n'a pas atteint 70 ans, le postulat suivant a été retenu : prévision de départ à la retraite = prévision de l'effectif ayant atteint l'âge de 62 ans. (annexe 3).*

- 4. les perspectives d'embauches,**

*NB : ce point sera traité par famille métiers et avec la plus grande prudence car il est directement lié à l'évolution de la conjoncture et du carnet de commandes dont la visibilité devient de plus en plus courte et à une attente de perspectives plus stables sur les charges liées aux rémunérations versées.*

- 5. les compétences clés,**

*NB : une compétence clé peut être définie soit par le poste soit par le titulaire. Ce point sera traité en croisant les postes clés du Groupe, qui sont recensés et mis à jour chaque année, avec le Répertoire des Métiers de Groupe Cahors où sont identifiées les compétences de ces postes. Aucune information nominative ne sera transmise. Par ailleurs, ces données seront protégées par la confidentialité réglementée par la loi concernant les institutions représentatives.*

*En Annexe 4 du présent accord, figurent les fiches métiers de ces compétences clés.*

*Afin d'avoir un diagnostic précis sur ce point, en complément de l'identification des compétences clés par métiers, une cartographie de l'ensemble des métiers du Groupe et de leur poids relatif, est également communiquée aux signataires. Il fait l'objet de l'Annexe 5.*

**Les annexes 4 et 5 étant confidentielles, elles ne figureront pas dans les exemplaires objets des formalités de dépôt énoncées dans l'article 18 de l'accord.**

## **6. les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilité,**

*Ce point renvoi à l'accord en faveur de la prévention de la pénibilité et s'appuiera sur la fiche individuelle de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels ainsi que sur la méthode d'analyse de la pénibilité des postes (Annexe 6 et 7).*

## **7. l'identification des métiers dans lesquels la proportion des hommes et des femmes est déséquilibrée,**

*Il est rappelé sur ce point qu'une vigilance particulière est portée sur l'équité et l'absence de discrimination entre les femmes et les hommes quant à l'embauche, la formation professionnelle, la rémunération effective ainsi que sur les autres aspects relatifs à l'exécution du contrat de travail. Les signataires souhaitent donc privilégier une approche pragmatique par métier sans utiliser les approches par la parité ou encore par les quotas qui, selon le type d'activité, sont susceptibles de provoquer de nombreuses inadaptations et de réelles inégalités de traitement. A ce sujet, le présent accord intègre en son article 6 les dispositions permettant d'intégrer les engagements contractuels de l'accord précédemment signé.*

### **ARTICLE 3 – EMPLOI DES JEUNES**

Cet article, et ses différentes dispositions, se substitue à l'accord sur l'emploi des Jeunes du 16 Décembre 2009 dont il reprend les différentes mesures et les complète.

- ***La tranche d'âge des jeunes concernés par cet accord est relative aux moins de 26 ans.***
- ***Objectifs chiffrés en matière d'embauches :***

Le Groupe Cahors, dans un environnement économique difficile et incertain, tient à poursuivre ses actions d'embauches au profit des Jeunes en offrant des opportunités d'insertion professionnelle. L'état d'esprit du management a permis d'obtenir des résultats satisfaisants sans avoir à mettre en œuvre des procédures rigides.

Ces dispositifs contribuent à l'équilibre démographique et au renouvellement de nos compétences en représentant chaque génération.

A partir d'un objectif chiffré de réaliser 30% de nos recrutements (CDI, CDD, alternants) parmi la population des moins de 26 ans, l'entreprise s'engage à mettre en place les différents moyens en permettant l'atteinte. Ils sont détaillés ci-dessous.

Un constat sera fait annuellement sur l'atteinte de cet objectif avec la commission de suivi des accords du Comité de Groupe. Un autre constat annuel sera également réalisé par chaque filiale avec son Institution Représentative du Personnel concernée.

En Annexe 8 figurent le nombre d'embauches et le pourcentage de salariés de moins de 26 ans sur les 3 dernières années.

○ **Modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise :**

La qualité de l'accompagnement des jeunes dans l'entreprise étant indispensable à la réussite de leur intégration, un parcours d'accueil, de formation et d'information fera l'objet d'une procédure spécifique comprenant la désignation d'un « **réfèrent** » qui sera le garant de celle-ci. Ce référent aura un minimum de 5 ans d'ancienneté et sera volontaire.

Il est nécessaire, dès la prise de fonction d'un nouvel embauché, de lui donner simultanément le mode d'emploi quotidien du bien être au travail, de lui indiquer les règles de comportement énoncées dans le règlement intérieur commun à toutes les filiales et, également, la vision lui permettant de développer un sentiment d'appartenance au « Groupe » tout en offrant une meilleure sécurisation de son emploi et des perspectives de développement professionnel.

Dans la volonté d'une équité intergénérationnelle, le processus sera mis en vigueur quelque soit l'âge du nouvel embauché qui bénéficiera donc d'un « référent ». Cette disposition sera mise en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014 à l'aide d'une directive spécifique du Président Directeur Général et concernera les filiales françaises et étrangères de Groupe CAHORS.

A noter que les embauchés « alternants » auront à disposition un « **tuteur référent** » selon les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord. L'apprentissage, historiquement et largement pratiqué dans l'entreprise, tout en répondant à son engagement sociétal, constitue un préambule à la transmission des savoirs et des compétences et un levier fondamental de la préparation de l'avenir.

L'information à l'embauche est essentielle et doit se poursuivre par un accompagnement du « référent » avec des procédures définies dans le présent accord et accompagnées par la mise en service d'un livret d'accueil « Groupe » dont le projet figure en annexe 9.

○ **Partenariat Ecoles :**

L'objectif est de développer les différentes formes de partenariat à l'aide des engagements suivants :

- ✓ Un recensement des partenariats existants entre les filiales et les écoles / centres de formation sera mis en place. Cette base sera à disposition des filiales via l'Extranet du Groupe ou à la demande auprès de la DRH-RS. Une mise à jour annuelle sera effectuée.
- ✓ Un élargissement des partenariats écoles / centres de formation pourra bien entendu être mis en place, notamment sur les besoins spécifiques de certaines filiales, portant sur des métiers / produits propres. Une attention particulière sera portée aux écoles susceptibles de dispenser des formations directement compatibles avec le besoin d'innovation en correspondance avec la transition énergétique.

Afin de renforcer ces partenariats, la présence de Groupe Cahors sur les forums, salons de recrutement sera renforcée mais ciblée sur ses activités et ses objectifs stratégiques de développement, excluant par là les opérations à caractère médiatique et/ou commercial. La participation aux différents jurys d'examen fera l'objet d'une promotion particulière en

s'assurant qu'un maximum de fonctions/métiers puisse être représenté dans le système éducatif.

○ **Pré-Emploi / stage :**

Dans le cadre du pré-emploi, le Groupe Cahors s'engage donc à mettre en place un réseau de « référents ». Ce réseau aura en charge l'accueil et le suivi des stagiaires durant leur période en entreprise (contrat apprentissage, de professionnalisation...).

Pour ce faire, un « **Livret du référent et du tuteur-référent** » est à disposition dès la signature du présent accord (annexe 10). Un formulaire d'évaluation du stagiaire sera également mis en place. Au besoin, des sessions de formations spécifiques seront effectuées pour aider et accompagner les tuteurs-référents dans leurs missions avec le concours de la filiale du Groupe dédiée aux opérations de formation et de conseil interne, l'IFGC.

L'ensemble des stagiaires reçu au sein du Groupe sera ensuite répertorié dans une CV thèque interne. Les candidatures en adéquation avec les besoins feront l'objet d'un examen prioritaire avant toute recherche externe. La procédure continuera à donner la priorité aux postes à pourvoir aux personnels inscrits et analysera ensuite ce fichier des stagiaires avant toute recherche externe. Le contrôle du respect de cette démarche sera assuré par le dispositif qualité RH/RS mis en place à l'occasion de la signature du présent accord.

L'ouverture d'un poste de stagiaire sera effectuée en pleine conformité avec les dispositions légales et réglementaires et sera totalement distinct d'une activité relevant soit de l'intérim ou d'un contrat en CDD ou en CDI. Cet aspect sera également contrôlé par la mission qualité RH/RS.

Un budget spécifique aux stagiaires et aux alternants sera défini par chaque entité dans le cadre de la procédure annuelle en usage au sein de l'entreprise.

#### **ARTICLE 4 - EMPLOI DES SENIORS**

Cet article et ses différentes modalités se substituent à l'accord relatif à l'Emploi des Séniors du 16 décembre 2009 dont il reprend les 3 domaines et les complète.

○ **Tranche d'âge :**

Dans le cadre de cet accord, la tranche d'âge des salariés concernés par l'article 4 concerne le personnel âgé de plus de 55 ans. Par dérogation, les salariés ayant eu un début de vie active avant l'âge de 19 ans pourront bénéficier des présentes dispositions à partir de l'âge de 50 ans.

Cependant pour toutes les questions liées à la prévention, la santé et la sécurité des salariés, la préoccupation concerne toutes les tranches d'âge afin d'atteindre la séniorité dans les meilleures conditions possibles. **Cet objectif concourt directement au besoin de compétitivité** de l'entreprise en plaçant chaque salarié dans les meilleures conditions d'exécution de sa mission.

- **Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi de l'effectif salarié de plus de 55 ans :**

L'objectif visé est « a minima » de maintenir la proportion de l'effectif des salariés de plus de 55 ans au niveau observé à la date de signature de l'accord sur l'emploi des Séniors en Décembre 2009.

Cet objectif conduit à un minimum de 12% de salariés de plus de 55 ans sur le périmètre de l'accord (filiales françaises).

**Il s'agit d'une obligation de mise en œuvre de moyens et non d'une obligation d'atteinte.**

- **Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, notamment l'adaptation et l'aménagement des postes de travail :**

Ce domaine est traité dans son intégralité au niveau de l'accord sur la prévention de la pénibilité au travail du 13 juin 2012, comme précisé en préambule.

- **Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :**

Un suivi particulier sera réalisé dès 45 ans à l'occasion de l'entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière. Un second entretien spécifique à l'aménagement de fin de carrière sera réalisé à 55 ans.

Un avenant à l'accord de pénibilité conclu en Comité de Groupe prévoira les limites à imposer aux seniors sur les objectifs de productivité qu'ils ne sont plus à même de supporter physiquement ou psychologiquement. En cas de litige sur l'interprétation, le CHSCT sera consulté.

Des réunions d'information et d'assistance, animées par la CARSAT et le CICAS, sont réalisées sur le lieu de travail et ouvertes aux salariés de plus de 45 ans. Elles sont complétées par des entretiens individualisés pour les salariés de plus de 55 ans.

Lors de la mise en œuvre de la réglementation relative au compte pénibilité, l'entreprise s'engage à solliciter les pouvoirs publics pour examiner les conditions pouvant autoriser le personnel :

- âgé de plus de 59 ans,
  - ayant plus de 35 ans d'ancienneté dans le Groupe,
  - à 1 an ou moins de l'âge de la retraite à taux plein,
  - travaillant dans un environnement de pénibilité répondant à l'un des 10 critères légaux en disposant d'un nombre de points suffisant,
- à partir dans le cadre d'une absence concertée. La procédure consisterait à obtenir une prise en charge de Pôle Emploi jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein, l'entreprise apportant le complément pour obtenir le maintien du revenu « net ».

Par ailleurs, les salariés seniors qui le désirent pourront travailler à mi-temps ou à temps partiel lors de leur dernière année avant le départ à la retraite à taux plein en utilisant les

LM  
JAS  
7/11  
JAS

reliquats de congés et de jours non travaillés pour maintenir leur rémunération à plein temps. Ils pourront également prendre par anticipation les congés de la période en cours.

Enfin, les salariés de 45 ans ou de 55 ans, à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière pourront bénéficier d'un bilan de compétences. Cette disposition autorisera une analyse pertinente des possibilités et un positionnement potentiel sur des postes jusqu'à présent exclusivement ouverts au recrutement externe.

○ ***Organisation de la coopération intergénérationnelle :***

Ce point est traité dans le cadre de l'article 5 relatif à la transmission des savoirs et des compétences étant entendu que les signataires reconnaissent que l'histoire de l'entreprise illustre que cette coopération entre générations fait partie des pratiques capitalisées depuis de nombreuses années.

**ARTICLE 5 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES**

La transmission des savoirs et des compétences est un vecteur d'enrichissement mutuel et une condition de survie de l'entreprise. Cette transmission s'opère dans une logique descendante mais également ascendante, car il s'agit d'un devoir respectif entre le hiérarchique et son subordonné.

Le salarié expérimenté transmet les compétences acquises au cours de sa carrière et le salarié nouvellement recruté enrichit ses savoirs- faire avec, notamment, des apports théoriques plus récents ainsi qu'une approche et un regard nouveaux.

○ ***Développement du Tutorat :***

Le développement du tutorat permettra la mise en place de binôme d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les nouveaux embauchés développant une première expérience au sein de l'entreprise. Comme indiqué à l'article 3, ces derniers auront à disposition un « référent » et les jeunes « alternants » un « tuteur-référent ». Il s'agit, dans le cadre de la politique d'apprentissage évoquée à l'article 3 du présent accord d'assurer la poursuite et le renforcement des pratiques de l'entreprise en ce domaine.

Afin d'accompagner cette démarche, le livret du « tuteur-référent » est donc mis en place comme annoncé à l'article 3 et diffusé à chaque salarié concerné dès la signature du présent accord. Une communication interne dédiée accompagnera cette disposition.

Les modalités de mise en œuvre du tutorat reposeront sur le principe de volontariat, d'adaptation de la charge de travail des tuteurs et de prise en compte des compétences acquises du tuteur, dans l'évolution de sa carrière.

○ ***Formateurs internes et IFGC :***

Le Groupe Cahors dispose parmi ses filiales françaises d'un institut de formation et celui-ci sera sollicité afin de concevoir, mettre en œuvre et animer des modules de formation dans le cadre de la transmission des savoirs.

Il bénéficie d'un réseau de formateurs internes identifiés et sélectionnés selon leurs compétences, qu'il continuera à développer et à encourager. En effet, la conception d'un programme de formation par le détenteur d'un savoir-faire représente un moyen efficace de transmission du savoir très valorisant pour celui-ci.

- *Recensement des pratiques et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences :*

La réussite des mesures prises en matière de transmission des savoirs et des compétences dépend des caractéristiques propres à chaque fonction, à chaque métier et à leur environnement.

Partant du principe qu'il n'y a pas de modèle unique de nature à favoriser cette transmission, les signataires demandent à ce qu'un point annuel soit réalisé afin d'échanger et de capitaliser sur les bonnes pratiques et les initiatives innovantes.

#### **ARTICLE 6 – ACCORD EGALITE FEMMES/HOMMES**

Les signataires conviennent d'intégrer totalement au présent accord, l'accord précédemment conclu le 25 avril 2012 en conformité avec les dispositions légales sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes de l'entreprise. Ils en reprennent l'intégralité des termes en ajustant la date de durée à celle du présent accord. (annexe 11).

#### **ARTICLE 7 – RÔLE DES CHSCT**

Chacune des entités françaises de Groupe CAHORS veillera à un respect total des dispositions législatives et réglementaires relatives aux CHSCT. Dans un esprit d'ouverture, l'expertise des CHSCT sera utilisée au-delà des contraintes légales pour diminuer les risques de pénibilité, accroître les mesures de sécurité, améliorer les conditions de travail dans le respect des impératifs de compétitivité. Il s'agit de qualifier le rôle d'expertise de cette instance en respectant l'adéquation avec les possibilités économiques, seules garantes du maintien de l'emploi.

#### **ARTICLE 8 – MOBILITE DECOUVERTE (échange de postes)**

Ce nouveau dispositif sera intégré à la Charte de Mobilité en vigueur au sein de Groupe CAHORS, notamment à l'occasion de la mise à jour nécessitée par l'article 15 de la loi du 14 juin 2013.

Il consiste, pour un salarié, à **échanger** son poste, pour une courte durée (de 1 à 5 jours), avec un autre salarié ayant une activité en amont ou en aval. Par dérogation, en fonction de circonstances particulières, cette durée pourra être portée à 6 semaines. A l'issue de cette immersion, ce salarié sera tenu de remettre à son responsable hiérarchique ainsi qu'à son responsable RH un **rapport d'étonnement** retraçant les connaissances acquises et ses impressions.

Cette opération pourra se faire au sein de l'entité d'appartenance du salarié ou au sein d'une autre entité.

Les objectifs sont multiples : amélioration de la compréhension respective, meilleures relations de travail, interpellation sur le bilan/projet professionnel individuel, connaissance et échange des bonnes pratiques, développement de l'appartenance à l'entreprise.

Afin de donner l'impulsion nécessaire à ce projet, la gestion et le suivi de ces opérations sera effectuée par la DRH-RS. Un indicateur spécifique sera établi et transmis à la commission de suivi des accords.

Pour permettre une mise en route efficace, le lancement s'effectuera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Cette mobilité découverte se fera sur la base du double volontariat, de l'échange de poste avec un autre salarié et avec une prime d'incitation équivalente à 10% de la rémunération brute mensuelle au pro rata de la durée. Cette prime ne pourra être versée qu'une fois par année calendaire. Les frais de déplacements éventuels seront pris en charge par la société titulaire du contrat de travail.

### **ARTICLE 9 – FORMATION**

Depuis plusieurs années, l'entreprise a mis en place une politique de formation visant à donner une meilleure réponse aux attentes individuelles et à permettre une adaptation des compétences pour chacune de ses filiales tout en assurant une transversalité de la démarche sur l'ensemble de Groupe CAHORS.

Dans cette optique, une parution d'orientations « Groupe » de la formation est effectuée à l'occasion de chaque plan annuel. Les orientations pour 2014 font l'objet de l'annexe 12.

Par souci d'améliorer les performances en matière de formation professionnelle, un guide de la formation a été mis en service depuis 2011. Il sera mis à jour dès la promulgation de la nouvelle loi prévue.

L'article 5 du présent accord renforce la démarche par l'intervention en tant que formateurs des salariés détenant les connaissances et le savoir-faire à transmettre entre les générations pour assurer la pérennité de l'entreprise.

### **ARTICLE 10 – RÔLE DE L'ENTRETIEN ANNUEL**

Depuis trois ans, un entretien annuel « Groupe » a été mis en place sur toutes les filiales. Des formations ont été dispensées auprès du personnel d'encadrement. Ce projet est au cœur de la stratégie RH mise en place dès l'année 2007.

Une impulsion nouvelle, conforme aux intérêts des salariés et de l'entreprise est indispensable. Cette pratique est désormais partie totalement intégrée au présent accord et fera l'objet d'un suivi conforme aux engagements des signataires.

Le rythme économique de l'entreprise est annuel, cadrée avec la détermination des budgets. Il est donc nécessaire que ces entretiens se déroulent au plus tard désormais au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année. Une directive PDG sera publiée en ce sens pour l'année 2014 en demandant aux responsables RH d'améliorer particulièrement l'exploitation des entretiens sur les demandes de formation et les attentes de mobilités professionnelles.

- Le pourcentage d'entretiens annuels réalisés par catégorie professionnelle,
- Le mois de réalisation.

### **ARTICLE 11 – CREATION DU CENTRE DE STATISTIQUES ET D'ANALYSES RH**

L'évolution de l'organisation et de la gouvernance de l'entreprise nécessitent des prises de décisions rapides et multiples. Celles-ci doivent s'appuyer sur des informations complètes, fiables et analysées.

Dans cette optique, un Centre de Statistiques et d'Analyses RH (CSA RH) vient d'être mis en place. Il est placé sous la responsabilité du responsable du Système d'Information RH qui œuvrera en pleine coopération avec la Direction du Système d'Information du Groupe.

A disposition de la Direction Générale, le CSA permettra d'améliorer les nombreuses statistiques consécutives à l'application des accords.

### **ARTICLE 12 – AMELIORATION CONTINUE**

Depuis plusieurs années, certaines filiales ont engagé des démarches visant à améliorer l'efficacité de leurs processus de production. Les résultats sont indéniables qu'il s'agisse de la baisse des prix de revient, des conditions de travail, du respect des délais pour nos clients, de la qualité.

D'autres entités commencent à se lancer dans cette amélioration de nos procédés. L'agressivité de la concurrence et les exigences croissantes de nos clients ne laissent pas le choix si nous voulons maintenir et développer nos activités et, donc, maintenir et développer nos emplois. C'est une question de survie d'autant plus que nos concurrents ont, pour la plupart d'entre eux, adopté des démarches analogues.

Les résultats sont très positifs pour l'amélioration des conditions de travail et la diminution des postes de travail facteurs de pénibilité.

La Direction Générale souhaite donner une forte impulsion à ce vecteur de modernisation en pleine coopération avec les partenaires sociaux. Les orientations sont les suivantes :

- Coordination des formations entre les différentes filiales (transversalité),
- Echanges des bonnes pratiques (fertilisation croisée),
- Respect de l'information préalable des IRP.
- Extension de la démarche aux activités administratives.

L'aide méthodologique est nécessaire mais il s'agit avant tout d'un état d'esprit et d'un comportement conduisant à s'interroger sur la façon de faire son travail dans de meilleures conditions.

Une bonne organisation des processus permet d'améliorer la gestion des compétences qui est une priorité gouvernementale annoncée pour la conclusion des accords « Contrat de génération ».

### **ARTICLE 13 – CONTRAT DE GENERATION ET ORGANISATION**

L'emploi ne peut se maintenir et se développer qu'à l'aide de la croissance de l'activité. Celle-ci ne peut être obtenue sans une organisation tournée vers le client et des produits en réponse aux attentes des marchés.

Le Président Directeur Général de l'entreprise a décidé en septembre 2012 de poser les premiers éléments d'une organisation adaptée aux nouveaux défis (création des Divisions, marque « CAHORS »).

Il s'est engagé à poursuivre la mise en place d'une évolution profonde de l'organisation pour la fin de l'année 2013, ceci en plein accord avec le Conseil d'administration de l'entreprise.

Ce nouveau modèle comprend l'ambition d'instaurer une transversalité sur toutes les composantes nationales et internationales de Groupe CAHORS.

Le décloisonnement qui en suivra portera la dynamique des relations sociales au cœur de cette évolution.

Cette démarche se fera dans le total respect de l'engagement pris concernant l'adaptation éventuelle des structures de représentation du personnel.

Le présent accord s'inscrit dans cette démarche commune orientée vers nos clients pour plus d'activité avec le développement quantitatif et qualitatif des emplois. Le respect des engagements pris avec cet accord contribuera à l'atteinte des objectifs dans le respect des valeurs sociales qui demeure une des caractéristiques de l'entreprise.

### **ARTICLE 14 – DEVELOPPEMENT DURABLE ET CONTRAT DE GENERATION**

Il est nécessaire de rappeler que le développement durable s'appuie sur trois volets :

- Volet environnemental (pollution, épuisement des ressources, climat...)
- Volet économique (avoir des choix pertinents d'investissements)
- Volet social (gestion des compétences éthiques)

Concrètement :

- 1) L'entretien annuel permet de prendre en compte les attentes du personnel,
- 2) La représentation du personnel doit être partie prenante au développement de l'entreprise,
- 3) La formation est un vecteur de développement et de perspectives personnelles,
- 4) Le suivi et le respect de la réglementation des conditions de travail (pénibilité, bien être), notamment sur les accords signés, constituent un facteur de développement,
- 5) Une réponse aux besoins futurs de l'entreprise (stratégie) sans compromettre les besoins futurs conduit à l'adaptation de l'économique et du social pour l'avenir,
- 6) La poursuite de notre création de valeurs en respectant les effets des activités sur les hommes et leur environnement de travail fait partie de nos engagements,
- 7) La transmission du savoir entre les générations est une contribution concrète au Développement Durable.

Un projet spécifique est en cours de mise en place au sein de la DRH-RS, ceci en cohérence avec le **Pacte Mondial** auquel l'entreprise Groupe CAHORS a adhéré.

### **ARTICLE 15 - SUIVI QUALITE RH**

L'importance quantitative et qualitative des projets et procédures mis en place par l'entreprise nécessite un suivi rigoureux en parfaite cohérence avec la démarche qualité.

Dans cette optique, une mission spécifique rattachée à la mission du responsable du développement RH est mise en œuvre.

Le contenu de cette mission est précisé en annexe 13 de cet accord. Elle détermine les projets et actions suivies, les indicateurs et les procédures.

### **ARTICLE 16 – SUIVI ET EVOLUTION DE L'ACCORD**

Cet accord entre dans le champ de la Commission de suivi des accords du Comité de Groupe qui se réunit en fonction des besoins mais avec une fréquence minimale de deux réunions annuelles.

En 2014, cette commission pourra être saisie à la demande des représentants du personnel chaque trimestre, ceci afin d'assurer le suivi de la mise en place des nombreuses mesures comprises dans le présent accord.

### **ARTICLE 17 – CIRCULAIRES D'APPLICATION**

Compte-tenu :

- Du nombre de mesures à mettre en place,
- De la nécessité d'effectuer une information complète du personnel,
- Des précisions formelles à apporter aux conditions d'application,
- Des adaptations à faire sur le système d'information (S.I. RH) notamment pour le suivi et la paie,

Les parties signataires conviennent :

- De réaliser une circulaire d'application propre à chaque mesure,
- D'établir un planning de mise en œuvre s'échelonnant de la date de signature au 31 mars 2014,
- De publier un document d'information exhaustif des mesures qui sera transmis avec le bulletin de paie de janvier 2014. Ce document inclura les dispositions déjà prises concernant les absences pour enfants malades et l'amélioration des conditions d'attribution des Chèques Emploi-Service Universels (CESU RH).

### **ARTICLE 18 – DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il pourra faire l'objet, en cas de besoin, d'une révision annuelle qui ne le remettra pas en cause mais pourra intégrer des mesures en regard des évolutions constatées à l'occasion de sa mise en place et du déroulement du plan d'action.

12/11/2013

LM      C      13      F      RH

**ARTICLE 19 – FORMALITES DE DEPÔT**

L'accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE conformément aux règles relatives aux accords collectifs de travail.

Il sera déposé auprès du secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Cahors conformément aux dispositions de l'article R1321-2 du Code du Travail.

Fait à Cahors le 20 Novembre 2013.

Pour la Holding GROUPE CAHORS :



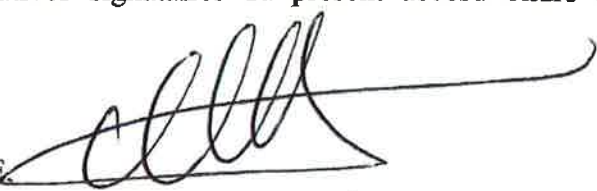
Monsieur Michel HIBON, Président Directeur Général,

Monsieur Didier GAILLIEGUE, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe,



Pour les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord cadre de Groupe :

Pour la C.F.D.T : Monsieur Marc LASSERRE



Pour la C.F.T.C : Monsieur Jean-Marc RIGAULT,



Pour la C.G.T :

Pour F.O : Monsieur Hervé CHAPUT,



Le Secrétaire du Comité de Groupe : Monsieur François ALLE,



Ont participé aux négociations du présent accord, comme membres ou invités les élus suivants :

Mesdames et Messieurs :

- Jean-Pierre DAURELLE :

- Céline DESTAL :

- François DIAZ :

- Almira FIGUEIREDO :

- Bruno GAMERO :

- Denis GLINEL :

- Véronique GUILLEMON :

- Péli MARCOS :

- Marie-Claire MICHEL :

- Samer NICOLAS :

- Cindy NOGUES :

- Alain VASCHETTO :

- Jean-Jacques VERMANDE :