

L'Hyper !

N°219/06

22 mai 2006

24 pages



Au nom des actionnaires et de leurs profits tout est-il possible?

Les décideurs ont-ils conscience de ce qu'ils font subir aux salariés?

La CFDT a interpellé les actionnaires et le directoire lors de l'assemblée générale des actionnaires qui a eu lieu le 2 mai.

Aujourd'hui l'emploi pour tous n'est plus garantie.

Il faut se mobiliser pour:

- que le licenciement ne soit pas la norme,**
- que l'accompagnement social ne soit pas qu'une phrase dans un accord !**

C'est dans ce sens que la CFDT agit.

L'emploi, notre priorité !

par Serge Corfa

Face aux restructurations décidées par l'entreprise les salariés avec leurs organisations syndicales ne restent pas inactifs.

Ils utilisent tous les moyens que leur donne la loi pour ne pas subir de plein fouet les décisions des dirigeants.

D'abord devant les tribunaux quand l'entreprise n'a pas respecté son obligation de loyauté, ensuite par toutes les actions possibles, dont les débrayages, la grève, les médias...

Les syndicats contestent le bien fondé des restructurations et proposent des solutions alternatives mais force est de constater qu'il est difficile de faire changer les orientations des patrons dans leur guerre économique à la recherche de plus de profits et face à une concurrence désormais mondiale !

Il faut donc obtenir de l'entreprise que l'accompagnement social soit à la hauteur de ses décisions économiques .

Les économies réalisées par la marche forcée à la rentabilité ce n'est pas dans la poche de ses seuls actionnaires que Carrefour doit les mettre mais dans celle de ses clients qui assurent son chiffre d'affaire et de ses salariés qui assurent sa productivité.

En signant l'accord de méthode la CFDT affiche clairement son ambition de solidarité et de résultats.

Les réorganisations concernent tous les salariés du groupe. Quel que soit le poste occupé. Hypermarchés, supermarchés, hard-discounter, proximités, services marchands, services logistique comme CAF, CSIF, LCM,... nous sommes tous concernés.

Les salariés ont le droit au respect, ils ont le droit de vouloir travailler dans l'entreprise qu'ils ont choisi. Ils ont le droit que Carrefour les traite aussi bien que l'ancien PDG.

Les mois qui viennent vont être difficile, la CFDT ne se contentera ni de regarder, ni de crier elle agira avec efficacité dans l'intérêt de tous.

cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour

▼ Ouverture

L'emploi notre priorité page 02

Sommaire et indices page 03

▼ Emplois

Des milliers de poste supprimés page 04

▼ Accord de méthode

Un accord de groupe page 06

PSE: sauvegarde de l'emploi page 07

▼ Article L 122-12

La cessions d'établissement page 08

▼ Information et consultation

Procédure de consultation page 09

▲ PSE

La mise en oeuvre du PSE page 11

▲ Première phase

Modalités du volontariat page 12

▲ Volontariat

Dispositif d'accompagnement page 14

▲ Licenciement

Critère d'ordre de licenciement page 17

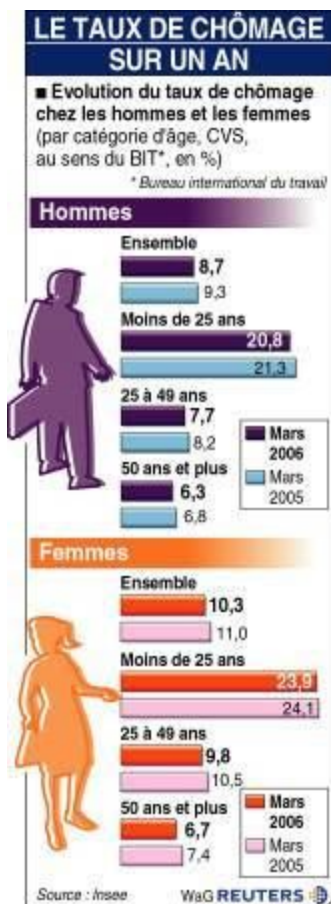
▲ Reclassement

Mesure d'accompagnement page 18

▲ Espace mobilité et compétences

Rôle et mission page 22

**Pas un seul salarié ne
doit pointer au chômage
!!!**



Des milliers de postes supprimés

Les 1700 postes supprimés dans les sièges sociaux ne sont

que la partie visible de l'iceberg.

Mises bout à bout les réorganisations décidées par Carrefour concernent des milliers de salariés.

Ces restructurations ont un coût humain quel que soit l'accompagnement social.



Pour la CFDT Carrefour à les moyens d'éviter tout licenciement et de mettre en place les moyens financiers pour permettre aux salariés de subir le moins possibles les décisions économiques de l'entreprise.

Rachats, fusions, cessions, externalisations, réorganisations réallocations tous ces mots deviennent le langage courant de l'entreprise à la recherche de plus de profits.

Vive les nouvelles technologies, la taylorisation la mécanisation et les automates.

Ah si on pouvait externaliser les magasins en Chine, le nouvel Eldorado !

Historique

Réorganisation depuis 5 ans

Depuis la fusion de Carrefour/Promodès en 1999 les restructurations, réorganisations n'ont pas cessé.

En septembre 2004 la CFDT sonnait le **tocsin** face à l'intensification des projets de l'entreprise, l'arrivée des nouvelles technologies, l'évolution des demandes de la clientèle, les réformes de la loi Galand...

Tous concernés

Le morcellement des réorganisations, de fermeture de site et leurs conséquences sociales touchent toutes les filiales de la plus petite à la plus grosse. Certaines passent inaperçues.

Quelques réorganisations:

- vente de la société **Prodirest**: 1800 salariés,
- fermeture de deux **SAV régionaux**: 30 personnes,

- simplification administratif des services de la comptabilité des **hypermarchés**: 1086 salariés,

- fermeture d'un site **informatique** à Macon: 40 personnes,

- Transfert d'**activité informatique** vers des prestataires: 40 personnes .

- fermeture d'**entrepôt** de logistique: 600 personnes,

- fermeture de trois sites **des services administratifs**: 120 salariés

- fermeture d'un service **marketing** de la proxi: 9 employés

- mise en place d'une réorganisation du travail des secteurs **Hypermarchés**: suppression 10% des heures travaillées.

- modification du périmètre de la **centrale d'achat**: 320 salariés

- arrivée du **self scanning**: conséquences à terme pour des milliers de caissières dans les **hypermarchés et supermarchés**.

- mise en location gérance de sites **cash and carry**: 50 employés.

- fermeture de site de vente de **vacances**: 3 à 4 employés par site

- Echec de la mise en place de la **Bancassurance** avec ces conséquences sociales

- réduction de l'effectif des **sièges et des structures centralisées** : 1700 personnes.

- vente de **7 entrepôts** dédiés aux hypermarchés

- suppression de poste à la **CASMF**, chez CSF...

D'autres projets sont en cours externalisation des services, franchisation de magasins, vente de sociétés et restructurations dont tout le monde parle sans en savoir plus.

Au final se sont des milliers d'emplois qui en un laps de temps très court ont disparu et vont disparaître chez Carrefour France comme d'ailleurs pour diverses raisons dans la grande distribution (Auchan, Casino n'échappent pas à ces restructurations).

Carrefour n'est plus créateur d'emploi comme cela l'a été pendant de longues années.

CFDT en action

La CFDT deuxième organisation syndicale du groupe est présente dans toutes les filiales Carrefour en France.

Depuis 5 ans elle met en place des structures de coordination et de concertation de ses différents représentants au sein des 79 filiales du groupes

Cette coordination lui permet de réagir collectivement face aux décisions du groupe et de parler d'une seule voix malgré la complexité des statuts.

Lors du premier semestre 2005 face à l'échec des négociations salariales dans la plupart des filiales et au vu des conditions du départ de Daniel Bernard ex PDG Carrefour cette coordination a permis aux salariés de faire connaître à la France entière leur mécontentement et d'obtenir de nouvelles avancées.

Dans le même temps la CFDT force de propositions et de négociations demande à la direction la mise en place de moyens pour gérer l'avenir des emplois.

Position CFDT

Pas de licenciement, c'est possible !

Pour la CFDT le groupe Carrefour en France avec 140 000 salariés employés dans différentes activités a les moyens d'éviter tous licenciements.

La direction du groupe annonçait dernièrement dans la presse qu'elle envisageait de recruter 15 000 personnes pour compenser les départs dans l'entreprise.

Pour la CFDT avant de recruter il faut préserver les postes actuellement disponibles pour proposer aux salariés des alternatives leur permettant de conserver leurs emplois chez Carrefour.

Carrefour n'est pas une entreprise en faillite, les bénéfices sont là.

Quand on a les moyens de verser 673 millions de dividendes à ses actionnaires et de consacrer plus de 46 millions d'euros au départ de son PDG on peut consacrer les mêmes sommes au traitement social des restructurations qu'on décide.

Des moyens d'accompagnement, c'est possible !

Ce traitement social ne doit pas être seulement après que les décisions sont prises.

La formation est un atout important du traitement social et de la

prévention des modifications de postes. Hors nous constatons que Carrefour ne consacre selon ses propres dires que 6 heures de formation par salarié.

Dés à présent les budgets formation doivent être augmentés et consacrés essentiellement à préparer l'avenir des métiers.

Prévoir les conséquences, c'est possible !

En informant les représentants du personnel plusieurs mois à l'avance des projets de diminuer le nombre de salariés dans les sièges Carrefour permet la négociation et se donne le temps de mettre en place les moyens pour éviter les conséquences de ses décisions.

Plus nous agissons en avant plus nous pourrions être efficace.

C'est dans ce sens que la CFDT a négocié le GPEC mais celui ci ne pourra être efficace que s'il est respecté.

La CFDT défend les intérêts des salariés dans le souci constant de défendre la pérennité de tous les emplois .

Pas de licenciement, pas de déqualification, une formation pour s'adapter.

Elle demande le retour, vers les salariés, d'une partie des gains de productivité que Carrefour compte obtenir par ces réorganisations.

De nouveaux postes doivent être créés au sein du groupe pour garder mes conditions de travail, ma qualification, ma rémunération.

ACCORD DE METHODE

Un accord pour le groupe Carrefour

La loi dit Borloo du 18 janvier 2005 met en place un processus négocié permettant de changer le visage des conséquences sociales des restructurations décidées par l'entreprise.

Le plans sauvegarde de l'emploi (PSE) est un contrat unilatéral à durée déterminée, qui peut être construit par les suggestions du CE .

Le PSE peut-être ressenti comme une solution « à minima »

alors que l'accord de méthode constitue une opportunité d'obtenir « plus ».

Accord de Groupe sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)



Accord de Méthode Groupe sur le dispositif d'accompagnement des restructurations

L'accord de méthode est la suite du GPEC quand les mesures de volontariat non pas été suffisante et qu'un plan de sauvegarde de l'emploi se met en place. Il définit les mesures d'accompagnement.

Tous ces dispositifs successifs ont pour logique d'éviter dans un premier temps les licenciements en mettant en place des dispositifs d'accompagnement et de volontariat puis apporter une aide financière et de recherche d'emploi pour les salariés licenciés.

Ces mesures viennent renforcer les moyens que donne la loi aux instances représentatives du personnel .

Face aux décisions unilatérales de l'entreprise la CFDT signe un accord de méthode pour éviter les licenciements

Accord de méthode

Le terme n'est pas nouveau. Carrefour a déjà pratiqué ces accords.

Instauré à titre expérimental par la Loi Fillon de janvier 2003, l'**accord de méthode** a été pérennisé par la loi de Cohésion sociale du 18 janvier 2005 et intégré au Code du travail sous l'article L 320-3.

De quoi s'agit-il ? Rien moins que de sauvegarder le dialogue social. Et de donner un cadre pour négocier les licenciements économiques et le plan social.

En clair. Cette loi est une réponse à la complexification croissante des procédures de licenciements collectifs. Pour les employés, c'est la possibilité d'aborder le contenu même du plan social.

L'autre l'intérêt de ce texte est qu'il institue le principe de l'accord majoritaire : il suffit qu'il soit signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages lors des dernières élections de comité d'entreprise.

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du livre et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours.

Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.

Ils peuvent organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et

du groupe.

Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du **plan de sauvegarde de l'emploi** fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Le traitement de l'emploi par les plans sauvegarde de l'emploi, l'urgence !

Egalement connu sous son ancien nom de **plan social** ou sous le sigle **PSE** il est un dispositif visant à encadrer et prévenir les licenciements

Pour le Code du travail, un PSE est destiné à "éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité" (L 321-4-1).

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce document regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

Les PSE ne concernent que 40% environ des licenciements économiques qui sont effectués chaque année.

En 2004 : 880 000 licenciements dont, 320 000 licenciements économiques, 1240 PSE. Le nombre de licenciements économiques relevant d'un PSE est en baisse constante depuis 1995.

Pour les petites entreprises (< 50) la sortie du licenciement se réalise en passant de l'emploi au PARE

sans dispositif de traitement social ou en départ amiable et adhésion à la CRP (2005, retour rapide à l'emploi).

Pas ou peu de portée sur l'anticipation des difficultés et de l'adaptation des entreprises.

Le « éviter les licenciements » n'est pas opérant s'il n'y a pas de temps pour gérer la situation.

Le PSE peut-être ressenti comme une solution « à minima » alors que l'accord de méthode constitue une opportunité d'obtenir « plus ».

Négocier les mesures d'accompagnement par un accord de méthode

Une étude du ministère de l'Industrie souligne que le préalable à un accord de méthode est la "construction d'un rapport de force entre direction et syndicats".

L'entreprise doit accepter de consacrer de l'argent, plus que pour un simple plan social, aux reclassements.

Dans le cadre de l'accord Carrefour les parties conviennent de renforcer la concertation en particulier grâce à la conclusion d'un accord de Groupe, visant à optimiser le déroulement et le contenu des procédures d'information-consultation des représentants du personnel.

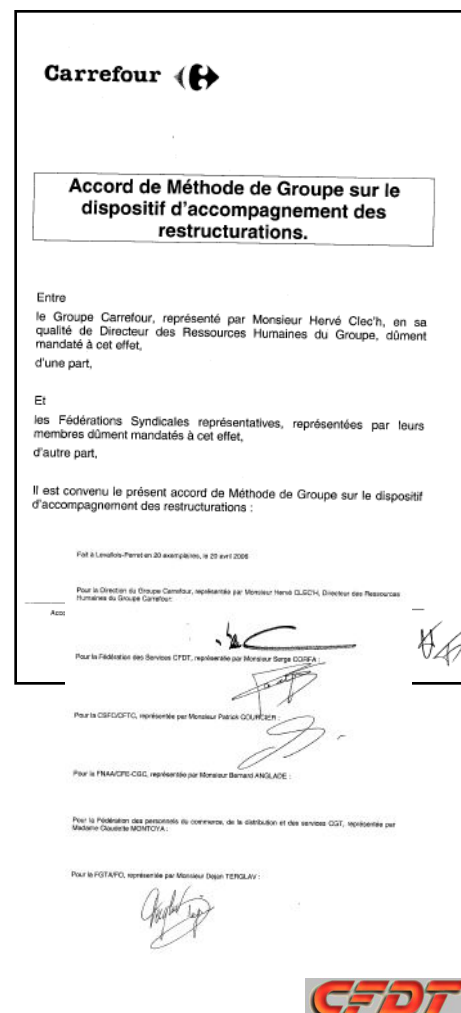
Dans un esprit de dialogue et de concertation, le présent accord vise donc à

- Organiser l'information et la consultation des Institutions Représentatives du Personnel, si une telle procédure s'avère nécessaire.

- Définir les mesures sociales d'accompagnement de ces restructurations et réorganisations.

- Instituer un processus d'échanges réguliers au sein du Comité « Emploi et GPEC »

L'esprit de cet accord est de privilégier le volontariat comme moyen d'adaptation des évolutions d'effectifs et des emplois en proposant aux salariés des mesures d'aides adaptées à leurs projets, en particulier en mettant en œuvre les moyens propres à promouvoir efficacement la mobilité à l'intérieur comme à l'extérieur du Groupe Carrefour.



ARTICLE L 122-12

La cession d'établissements

Dans un souci de protection de l'emploi des salariés, la loi a organisé un transfert automatique des contrats de travail entre employeurs successifs.

De ce fait elle exclut ces salariés des accords de méthode.

La CFDT a obtenu que soit inscrit dans le préambule le texte suivant

"Toutefois, chaque société concernée portera une attention particulière aux conditions et aux conséquences sociales du transfert d'activité au titre de cet article L. 122-12."



Les salariés LCM manifestent contre la vente des entrepôts

Cession d'établissement

L'article L 122-12 aliéna 2 du code du travail dispose que: *" S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise."*

Cet article pose le principe du maintien des contrats de travail en cas de changement d'employeur. Dans un souci de protection de l'emploi des salariés, la loi a donc organisé un transfert automatique des contrats de travail entre employeurs successifs. Disposition clairement sociale, à l'origine, la tendance des entreprises à externaliser leurs activités conduit les salariés à rejeter l'application de l'article L 122-12 comme ce fut le cas avec succès chez CSIF.

L'article L 122-12-1 du code du travail dispose que: *"... le nouvel employeur est en outre tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de cette modification..."*

En principe l'entreprise repreneuse doit poursuivre sans modification les contrats de travail. Autrement dit le salarié

conserve sa rémunération, sa qualification, l'ancienneté. Mais cet article ne fait pas obstacle à ce que le repreneur propose au salarié une modification de son contrat de travail.

Quand aux accords collectifs s'il ne peuvent disparaître d'un seul coup, ils doivent rapidement s'adapter. En effet la directive européenne de 2001 précise que les accords collectifs s'appliquent pendant une durée minimale d'un an ce *"jusqu'à l'entrée en vigueur ou de l'application d'une nouvelle convention"*.

A défaut c'est l'application de l'article L 132-8 du code du travail qui donne 15 mois (un an de survie et trois mois de préavis) pour négocier l'adaptation des dispositions conventionnelles ou un nouvel accord. Si aucun accord n'est possible il ne reste plus aux salariés que les avantages individuels acquis.

Accord de méthode Carrefour

L'accord de méthode ne prend pas en compte, malgré nos demandes, les salariés victimes de la cession de leurs établissement ou de l'externalisation de leur service *"Les salariés concernés par un transfert ou une cession d'activité autonome au titre de l'article L 122-12 du Code du travail n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord de méthode"*.

Après beaucoup de débat la CFDT a obtenu que soit inscrit dans le préambule le texte suivant *"Toutefois, chaque société concernée portera une attention particulière aux conditions et aux conséquences sociales du transfert d'activité au titre de cet article L. 122-12."*

Il nous reste à obtenir que ce texte ne reste pas lettre morte et qu'il soit suivi d'effets.

La procédure de consultation

L'employeur a une obligation d'information et doit justifier les raisons de son choix de réorganisation ou de restructuration.

L'employeur au final décide, dans la logique de « son pouvoir de gestion ».

La décision unilatérale de l'employeur et l'obligation de consultation

L'employeur a une obligation d'information et doit justifier les raisons de son choix de réorganisation ou de restructuration.

Le CCE (ou le CE)

- Peut formuler un avis : positif ou négatif. (l'employeur peut passer outre)

- Peut attaquer en annulation un PSE dont le contenu est insuffisant au regard de la loi ou des moyens de l'entreprise ou du Groupe.

- Peut voter des vœux et demander à recevoir une réponse motivée.

Le comité d'entreprise peut donc exiger un vrai débat sur l'état économique de l'entreprise et le motif des licenciements.

Il peut contester, par exemple, des suppressions d'emplois à la lumière de la bonne santé financière de l'entreprise.

Les représentants du personnel peuvent élaborer une riposte aux projets de l'employeur, en l'obligeant, par la mobilisation ou par des moyens juridiques, à s'expliquer sur son projet, voire à le modifier.

Mais force est de reconnaître que le CE n'est qu'une instance de consultation, il ne négocie pas avec l'employeur et ses résultats sont conditionnés aux décisions de justice. Le CE ne peut que difficilement s'opposer au choix de restructuration de l'employeur.

Le PSE est un contrat unilatéral à durée déterminée, L'employeur au final décide, dans la logique de « son pouvoir de gestion ».

La consultation des CE

L'accord de méthode négocié et signé chez Carrefour avec les organisations syndicales (il ne s'agit pas là de consultation mais de négociation ... nuance !!) fixe les conditions dans lesquelles le comité

Impossibilité d'agir au CCE Carrefour

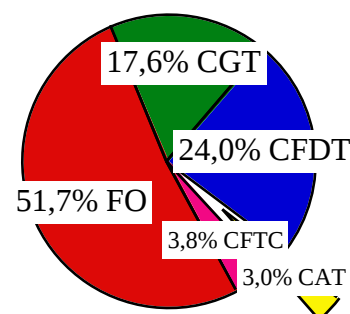
Les CCE ne sont pas toujours représentatifs des salariés. C'est la cas chez Carrefour où FO détient 85% des sièges alors qu'ils ne représentent que 50% des élus.

La CGT en refusant, sans raison valable, de signer l'accord sur la composition du CCE Carrefour Hypermarchés a oté aux élus CFDT (comme CGT, CGC) toute possibilité dans ce CCE de s'opposer aux choix de l'entreprise. Elle a donné une majorité à une organisation syndicale qui ne l'est pas dans les établissements.

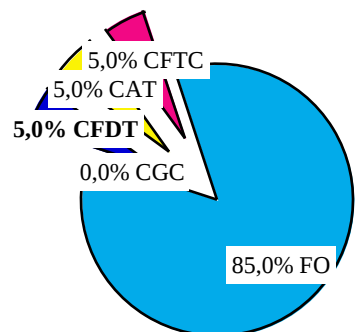
Comment dans ce cas en dehors des discours être efficace alors que tout est joué d'avance. En voulant "emm..." les patrons la CGT a retiré des moyens aux salariés pour défendre leurs droits.

Heureusement en négociant un accord de méthode la CFDT a au moins obtenu certaines avancées.

Elus CE (143 établissements)



Répartition du CCE Carrefour



d'entreprise est réuni, est informé de la situation économique et financière de l'entreprise.

En aucun cas il ne lui enlève la faculté de formuler des propositions alternatives au projet économique » à l'origine de la restructuration et « d'obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions, si propositions il y a ».

Information et consultation des instances représentatives du personnel (CE et/ou CCE)

La procédure consiste en une information-consultation concomitante dans le cadre du Livre IV et du Livre III du Code du travail auprès des CE/CCE.

3 réunions se déroulent en l'espace de 40 jours minimum

1ère réunion

Information et remise de documents

- ☛ Projet et argumentaire économique
- ☛ Projet de PSE
- ☛ Critère d'ordre des licenciements et calendrier

Seconde réunion

Informations en vue de consultations

- ☛ Projet de restructuration (Livre IV)
- ☛ Projet de licenciement collectif pour motif économique
- ☛ Projet de PSE (Livre III)
- ☛ Durée de la période de volontariat
- ☛ Critères d'ordre des licenciements

Troisième réunion

Informations et consultations

- ☛ Présentation du rapport de l'Expert comptable du Comité
- ☛ Réponse de la Direction aux questions et propositions alternatives
- ☛ Projet de restructuration (Livre IV)
- ☛ Projet de licenciement collectif pour motif économique
- ☛ Projet de PSE (Livre III)
- ☛ Durée de la période de volontariat
- ☛ Critères d'ordre des licenciements
- ☛ Congé de reclassement
- ☛ Conventions FNE (le cas échéant)

Commission paritaire de suivi

A l'issue de la procédure d'information-consultation au titre du Livre III, une Commission paritaire de suivi de l'application des mesures du PSE est mise en place dans l'entreprise. Composition :

- ☛ Direction ou son représentant
- ☛ 6 membres élus du Comité d'Entreprise/CCE

Information des salariés

A l'issue de la procédure d'information-consultation, une réunion d'information collective à l'attention des salariés appartenant aux fonctions concernées est organisée.

Elle porte sur les moyens mis à leur disposition notamment dans le cadre du volontariat.



Quels sont les recours possibles ?

Le comité d'entreprise, un syndicat mais également les salariés peuvent contester la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et pour ce faire, saisir le juge des référés du tribunal de grande instance ou, s'agissant d'un salarié dans le cadre d'une action individuelle, le conseil de prud'hommes.

A noter que, lorsque le tribunal constate que la procédure de licenciement est nulle en raison de l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, et sauf impossibilité, la poursuite de son contrat de travail, c'est-à-dire sa réintégration.

Si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre cette réintégration, ou si le salarié ne la demande pas, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois.

ACCORD DE METHODE

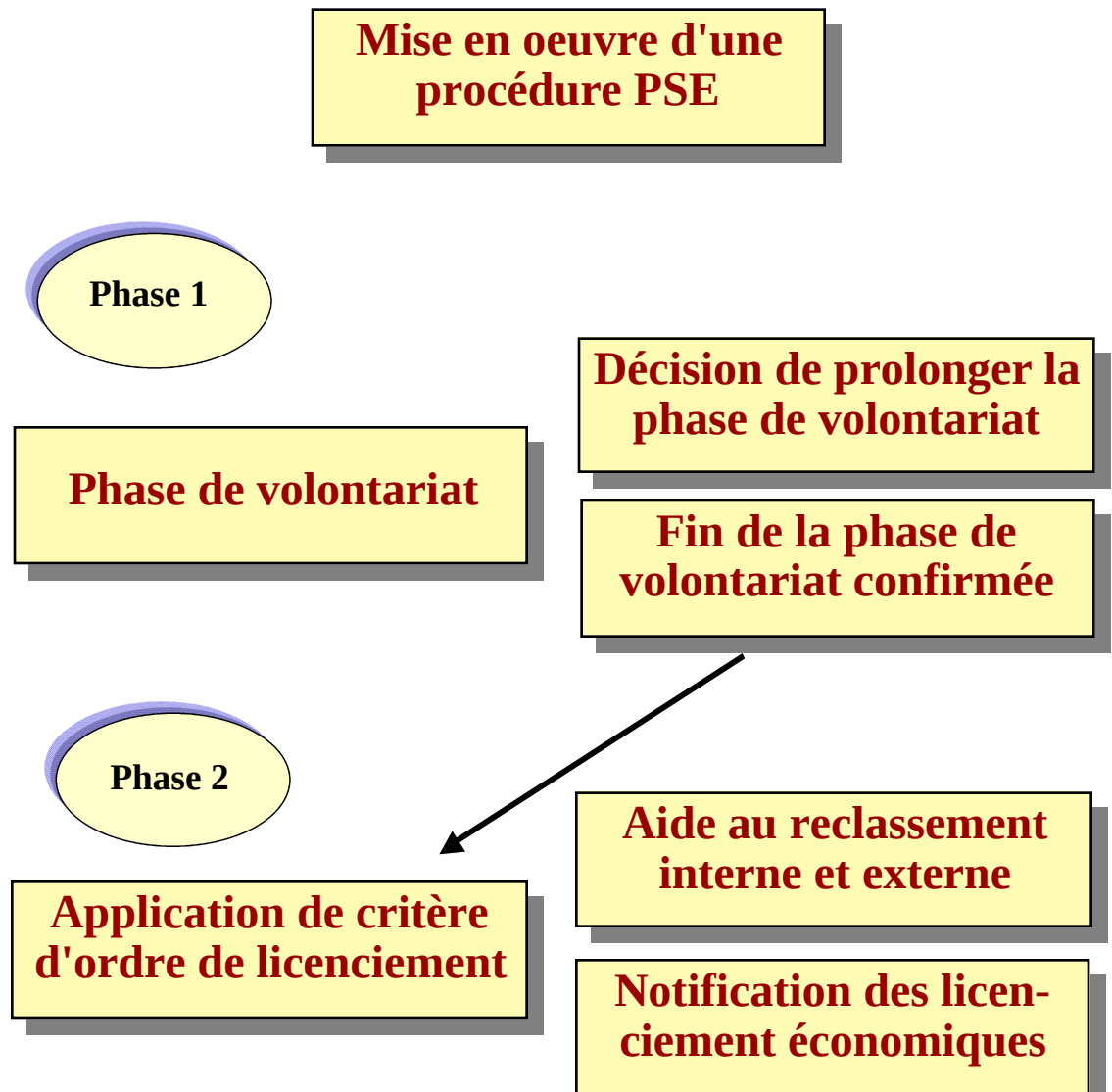
La mise en oeuvre du PSE

**Après
le GPEC
Gestion Pré-
visionnelle de
l'emploi et
des compé-
tences,
le PSE**

**Plan de sau-
vegarde de
l'emploi**

La mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l' Emploi débute par une phase de recours au volontariat. La direction précise le nombre de personne concernées par la suppression de postes. Tous les salariés des établissements concernés peuvent se porter volontaires aux mesures prévues pour éviter les licenciements.

Si le nombre de départ volontaire est suffisant on en reste là, si ce n'est pas le cas , la direction passe à la phase deux et désigne nominativement, en fonction des critères d'ordre, les salariés concernés par la restructuration et les mesures d'accompagnement leur sont proposées. Si elles ne sont pas suffisantes la direction licencie les salariés concernés tout en leur apportant certains droits.



La mise en œuvre d'un PSE débute par une phase de recours au volontariat. La durée de cette phase est déterminée en fonction de chaque projet.

Au terme de la phase de volontariat, un bilan est présenté à la Commission paritaire de suivi ainsi qu'au Comité d'Entreprise/CCE

Le Volontariat

Le salarié concerné par une restructuration peut se porter volontaire :

- à une mobilité interne entraînant une mobilité géographique,
- à une mobilité externe entraînant une rupture du contrat de travail sur motif économique.

Bénéficiaires du volontariat

Ce sont les salariés qui remplissent l'ensemble des conditions suivantes :

Appartenir à une catégorie professionnelle concernée par le projet de restructuration ou, à défaut, que leur départ permette de sauvegarder l'emploi d'un salarié concerné par le projet de restructuration (voir conditions).

Avoir un projet conduisant à une solution professionnelle.

Ne pas posséder de compétence ou de savoir-faire indispensable à l'entreprise.

Déclarer par écrit leur volontariat. Que la Direction l'accepte.

Leur départ doit être en cohérence avec la volumétrie des emplois concernés.

Ne pas être en situation de faire valoir ses droits à liquidation de retraite à taux plein.

Modalité de déclaration de volontariat

Le salarié volontaire à une mobilité dispose d'un délai à compter de la date

d'information faite par la Direction pour se déclarer volontaire par écrit auprès de sa DRH, en précisant la nature de son projet professionnel.

Examen des candidatures

Chaque candidat au départ est reçu par un membre représentant la Direction ou un membre de la DRH.

A cette occasion, les caractéristiques de la candidature et les hypothèses envisageables sont évoquées.

Le salarié volontaire est tenu informé de l'évolution de sa candidature.

Dispositifs d'accompagnement des projets de mobilité externe

Projet immédiat (projet qui permet au salarié de quitter immédiatement l'entreprise)

Le salarié peut alors :

- soit bénéficier d'une rupture de

A ce jour les comités d'entreprise ou les comités centraux des sociétés Carrefour hypermarchés SAS, CASMF, LCM, CSF (Champion), CSIF... ont à se prononcer sur des suppressions de poste

contrat de travail d'un commun accord sur motif économique lui permettant de prendre ses nouvelles fonctions,

- soit bénéficier d'un congé sans solde pour couvrir la durée de la période d'essai chez le nouvel employeur (dans la limite de 6 mois) :

puis rupture de contrat d'un commun accord sur motif économique ou en cas d'échec, réintégration sur un poste équivalent.

Projet à court terme (projet qui nécessite l'attente d'une échéance indépendante de la volonté du salarié),

Projet moyen terme (projet qui oblige le salarié à mettre en œuvre des démarches et des moyens nécessitant du temps – ex. création d'entreprise)

Le salarié peut alors :

- soit bénéficier d'une rupture de contrat de travail d'un commun accord sur motif économique suivi d'un congé de reclassement volontaire (bénéficie alors d'un accompagnement pour mettre en œuvre son projet professionnel)

- soit suivre un Congé Individuel de Formation (CIF) puis rupture du contrat de travail d'un commun accord sur motif économique suivi, le cas échéant, d'un congé de reclassement.

Accompagnement des projets de mobilité interne

Le salarié peut se porter volontaire à une mobilité interne entraînant une mobilité géographique.

Cet accompagnement est celui prévu pour les reclassements interne

L'esprit de l'accord de méthode est de privilégier le volontariat comme moyen d'anticipation et d'adaptation des évolutions d'effectifs et des emplois en garantissant aux salariés des mesures d'aides adaptées à leurs projets, en particulier en mettant en œuvre les moyens propres à promouvoir efficacement la mobilité à l'intérieur comme à l'extérieur du Groupe Carrefour.



Les accords sont téléchargeable sur le site CFDT: <http://cfdt.carrefour.free.fr/carrefour/accords.htm>

Toutes ces mesures ont pour but d'éviter les licenciements .

Les salariés des établissements concernés par les mesures de restructurations et de suppression de poste peuvent en bénéficier.

Ce n'est qu'après, en cas de volontaire insuffisant, que nominativement vous saurez si vous êtes concernés par la suppression de "votre" poste.

Les dispositifs d'accompagnement au volontariat

Congé de reclassement volontaire (art 11)

Indemnités de rupture pour départ volontaire (art. 12)

Indemnité pour aboutissement rapide de projet (art. 12-2.)

Aide à la mobilité géographique externe (art. 13)

Aide à la formation (art. 14)

Projets de création ou de reprise d'entreprise (art. 16)

Préretraite (art. 17)

Congé de reclassement volontaire (art. 11)

Modalité de rupture du contrat de travail du salarié volontaire à une mobilité externe

Dans le cadre d'un départ volontaire hors du Groupe et après validation de son projet professionnel, le contrat de travail du salarié est rompu d'un commun accord sur motif économique.

-convention de rupture

Après la rupture de son contrat de travail, le salarié peut alors choisir de bénéficier du congé de reclassement afin de finaliser son projet professionnel.

Congé de reclassement volontaire

Les salariés ayant opté pour un départ volontaire peuvent adhérer au **congé de reclassement volontaire**.

Durée = 6 mois maximum préavis compris à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Objet = permettre au salarié de bénéficier de temps pour finaliser son projet.

Engagement du salarié = se consacrer à plein temps à l'élaboration et à la réalisation de son projet professionnel.

Rémunération : pendant le préavis :

rémunération normale (avec charges sociales) **période excédant le préavis** : 65% du salaire brut antérieur (CSG/RDS) minimum au SMIC

Durant le congé de reclassement :

Le salarié est totalement dispensé d'activité professionnelle et doit se consacrer exclusivement à la réalisation de son projet.

La période du congé de reclassement excédant la durée du préavis n'est prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de départ volontaire.

Le salarié conserve ses droits en matière d'assurance sociale.

Le régime de prévoyance est maintenu.

A la fin du congé de reclassement, le salarié quitte définitivement l'entreprise.

Indemnités de rupture pour départ volontaire

Indemnité conventionnelle de licenciement (art. 12-1.a) + Indemnité supplémentaire (art. 12-1.b)

et éventuellement

Indemnité complémentaire pour

Les dispositifs d'accompagnement

aboutissement rapide de projet (art. 12-2.)

Indemnité supplémentaire

en mois de salaire « plein tarif »

Indemnité	Ancienneté
3 mois	moins de 5 ans
4 mois	5 ans à moins de 10 ans
5 mois	10 ans à moins de 15 ans
6 mois	15 ans à moins de 20 ans
7 mois	20 ans à 25 ans
8 mois	plus de 25 ans

Salaire « plein tarif » = 1/12ème de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de cessation de son contrat de travail (hors primes à caractère exceptionnel).

Indemnité pour aboutissement rapide de projet

Salarié n'ayant pas choisi d'adhérer au congé de reclassement :

Indemnité équivalente à l'allocation de congé de reclassement (hors préavis) dont le salarié aurait bénéficié, sous réserve que la concrétisation de son projet

intervienne pendant la durée de son préavis conventionnel.

Salarié ayant adhéré au congé de reclassement :

Indemnité égale au montant correspondant à l'allocation de reclassement restant à courir (hors préavis)

Aide à la mobilité géographique externe

Prise en charge du déménagement

Prise en charge des frais de déménagement sur la base de 3 devis

Le salarié bénéficie de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour réaliser son déménagement.

Indemnité d'installation

Indemnité d'un mois de salaire avec minimum de 2 500 €

Exonération partielle de charges sociales

Aide à la formation

Le salarié qui souhaite quitter le Groupe pour reprendre des

études lui permettant d'obtenir une qualification ou un diplôme en vue de sa reconversion professionnelle et à condition que :

-il déclare officiellement ce projet dès sa candidature au volontariat,

-son projet soit validé par l'Espace Mobilité et Compétences

-il présente les justificatifs de son inscription

peut bénéficier :

-soit d'un Congé Individuel de Formation (CIF) accepté par le FONGECIF,

Au terme de la formation, le contrat de travail est rompu

-soit, en cas de refus du dossier par le FONGECIF, l'entreprise prend à sa charge les frais pédagogiques dans la limite de 5 000 € (DIF en déduction).

Le contrat de travail du salarié est rompu immédiatement.

Projets de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés qui souhaitent

Vos délégués avec vous !

Je désire qu'un militant CFDT me contacte

Nom, prénoms

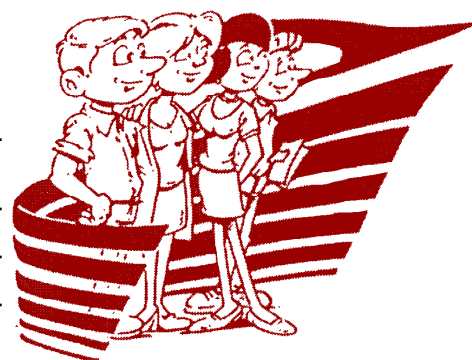
Adresse
complète

Téléphone

Magasin de

Poste

CFDT CARREFOUR



créer ou reprendre une entreprise sont conseillers dans leur démarche par des consultants internes ou externes spécialisés de l'EMC et bénéficient d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet. Le projet doit être validé par l'EMC.

Indemnité d'aide à la création d'entreprise

Indemnité de 8 000 € versée en deux parties égales.

Prêt gratuit

Possibilité de prêt à taux 0% d'un montant maximum de 15 000 €.

Ce prêt peut-être porté à 20 000 € en cas de création ou de reprise par au moins 2 salariés ou en cas de création ou de reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

L'accord de méthode de groupe prévoit un accompagnement des restructurations

Une phrase de volontariat avec des dispositifs d'accompagnement et la mise en place d'un espace de mobilité et compétences

Si nécessaire une phrase de licenciement avec un dispositif de reclassement interne et externe dans le cadre de l'application des critères d'ordre.

Préretraite

Conditions requises :

- Être salarié en CDI
- Être concerné par le projet de restructuration
- Être âgé au minimum de 57 ans au moment du départ
- Avoir une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans
- Ne pas être en droit de prétendre à une retraite à taux plein
- Entrer dans les conditions requises pour entrer dans la catégorie « Bénéficiaire au volontariat ».

Engagement des salariés bénéficiaires :

- Adhésion volontaire au dispositif
- Cessation anticipée d'activité avec convention de rupture d'un commun accord sur motif économique
- Engagement de ne pas s'inscrire aux ASSEDIC
- ne pas exercer d'activité salariée
- Liquider sa retraite Sécurité Sociale le 1er jour qui suit la date d'accès à la retraite à taux plein

La Direction peut également accepter un départ volontaire en Préretraite pour un salarié non concerné par le projet de restructuration sous conditions suivantes :

- ☞ son départ permet de sauvegarder un emploi,
- ☞ il appartient à la même entreprise que le salarié concerné par le projet et susceptible de le remplacer,
- ☞ compétences requises pour que le salarié concerné par le projet puisse tenir le poste,
- ☞ le salarié concerné par le projet de restructuration accepte définitivement le poste à l'issue d'une période d'adaptation concluante.

Conditions financières:

Indemnité: Egale à l'indemnité de mise à la retraite à la date de rupture du contrat

Rente: Rente brute = 65% du salaire brut jusqu'à l'âge de 60 ans , 60% du salaire brut de 60 à 62 ans, 55% du salaire brut de 62 à 65 ans

Rente nette = Rente brute - cotisation spéciale Sécurité Sociale - CSG/RDS - cotisations prévoyance salariale (frais de santé et décès)

Carrefour



Champion



8 A HUIT



SHOPI



Promocash

ooshop

Assurances



Voyages

Spectacles



LCM

Maison
Johanne
Boubée

Systèmes
d'information
France

Directions
Marchandises
Marketing Groupe

Direction
Achats PGC
France

Les critères d'ordre de licenciement

Critères
nécessaires pour
déterminer
l'ordre des licen-
ciements au sein
de chacune des
catégories
professionnelles
concernées.

1. âge du salarié
2. ancienneté du
salarié

3. situation de
famille du salarié

4. situations par-
ticulières

5. qualités
professionnelles
du salarié



Critères pour fixer l'ordre des licenciements

Sont concernés par le licenciement économique les salariés ayant obtenu le moins de points.

Age

Age	Points attribués
De 40 à – de 45 ans	1 point
De 45 à – de 50 ans	2 points
De 50 ans à 57 ans	4 points

Ancienneté

Ancienneté	Points attribués
- De 2 ans	-
De 2 ans à 5 ans	1 points
De 5 ans à 10 ans	3 points
De 10 ans à 15 ans	5 points
De 15 ans à 20 ans	7 points
+ de 20 ans	8 points

Situations particulières

a) salariés de plus de 4 ans d'ancienneté ayant accepté une mutation géographique au sein du Groupe ayant entraîné un déménagement dans les 3 dernières années : **3 points**.

b) salariés en situation de surendettement reconnu : **3 points**

c) salariés ayant au moins une personne handicapé à charge : **4 points**

Handicapés	Points attribués
catégorie A	2 points
catégorie B	5 points
catégorie C	non licenciables
salariés atteint d'une affection grave et de longue durée	non licenciables

Qualités professionnelles du salarié

Suite à entretien annuel :

- salarié qui exécute ses missions en deçà des attendus du poste **2 points**

- salarié qui exécute ses missions conformément aux attendus du poste **4 points**

- salarié qui exécute ses missions au-delà des attendus du poste **6 points**

Si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien annuel, il lui est forfaitairement attribué **4 points**.

Situation de famille

Situation de famille	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants
Mariage/PACS/concub.	1 point	2 points	3 points	4 points
Divorce/séparation	2 points	2,5 points	3,5 points	4,5 points
Veuvage/célibat	2,5 points	3,5 points	4,5 points	5,5 points

RECLASSEMENT

Les mesures d'accompagnement

Le salarié concerné par une restructuration mais non volontaire pour une mobilité interne ou externe :

- peut se voir proposer un reclassement interne à l'intérieur du Groupe,

- en cas de non reclassement, le salarié se voit notifier son licenciement pour motif économique

(on parle alors de re-classement externe).

Aide au reclassement interne

Proposition de reclassement interne

Intégration dans la nouvelle fonction

Garanties sociales

Accompagnement à la mobilité géographique

Dispositif d'incitation au passage à temps partiel

Aide au reclassement externe

Congé de reclassement

Aide à la mobilité géographique externe

Actions de formation

Différentiel de rémunération

Projets de création ou de reprise d'entreprise

Indemnités de départ

Proposition de reclassement interne

Avant toute notification de licenciement recherche de reclassement

Proposition en LR/AR précisant :

La société d'accueil et la localisation du poste

L'intitulé du poste et son descriptif

La classification et le niveau

La Convention collective applicable

Le rémunération contractuelle

La durée du travail

Les conditions d'emploi spécifiques

La date de prise de fonctions

La période d'adaptation

Délai de réflexion = 1 mois

Intégration dans la nouvelle fonction période d'adaptation

Un parcours d'intégration est défini par concertation entre la hiérarchie d'accueil et le salarié.

Durée de la période d'adaptation = 1 à 3 mois

Au terme de cette période un bilan est réalisé.

Garanties sociales données au salarié en phase de reclassement interne

Reprise de l'ancienneté au sein du Groupe

Rémunération

Si la rémunération du poste de reclassement inférieure une indemnité différentielle sur la base de 24 mois est versée en deux annuités : Première annuité à l'issue de la période d'adaptation Seconde annuité au terme de la première année passée au poste

Contrat de travail

Même entité juridique : avenant au contrat de travail du salarié

Entité juridique différente : nouveau contrat de travail

Accompagnement à la mobilité géographique

Mobilité géographique = plus de 30 km ou une heure de trajet simple du domicile du salarié nécessitant un déménagement.

Utilisation des dispositifs Locapass – Mobilipass

Aide à la décision

Crédit de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés (conjoint compris) permettant de se rendre dans la région d'accueil.

Prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Frais de déplacement et d'hébergement pris en charge : frais d'hôtel ou de loyer d'un logement, aller/retour hebdomadaire pour rentrer au domicile.

Prise en charge du coût supplémentaire de transport après mutation définitive sans déménagement.

Les salariés qui acceptent une mutation géographique qui entraîne une augmentation des coûts de transport bénéficient d'une prise en charge du coût supplémentaire dans la limite de 100 km (aller/retour quotidien) sur une période 12 mois.

Prise en charge des frais après mutation définitive en cas de déménagement

Frais de recherche de logement

- 2 jours de congés exceptionnels
- frais de transport et d'hébergement (y compris conjoint et enfants)

Aide à la recherche du nouveau logement

- organismes collecteurs sollicités
- conseil d'un professionnel du logement

Prise en charge d'un double loyer

Si le salarié est contraint de supporter le loyer de chacune des résidences, l'entreprise prend en

charge le loyer mensuel de la résidence d'origine dans la limite de 3 mois.

Prise en charge du déménagement

- base 3 devis
- 3 jours de congés exceptionnels rémunérés
- déménagement sur 2 jours
- frais d'hébergement pris en charge

Indemnité d'installation

Un mois de salaire mensuel brut avec un minimum de 2 500 €

Aide à l'installation

Dispositif Locapass – Mobilipass:

- *Prise en charge des dépenses liées au changement de domicile*
- *Prise en charge des garanties locatives*
- *Assistance dans la recherche du logement*
- *Aide à l'installation dans le nouveau logement*
- *Assistance pour la vente ou la location du logement du départ*
- *Aide à la scolarisation des enfants*

Indemnité de sauvegarde de l'emploi

Afin de reconnaître les efforts des salariés acceptant une mobilité géographique pour sauvegarder leur emploi, une indemnité de **3 mois de salaire mensuel brut** leur est versée.

Versée pour moitié au jour de la mutation effective. Le reliquat est versé au terme d'une année dans la nouvelle affectation.

Dispositif d'incitation au passage à temps partiel

Si un salarié temps complet accepte de baisser son horaire contractuel d'au moins 20 % pour sauvegarder l'emploi d'un salarié concerné par le projet de restructuration pour une durée d'au moins 36 mois

versement d'une indemnité différentielle sur 12 mois versement en 3 fois :

- 1/3 le premier mois effectué
- 1/3 au terme de 12 mois effectués à temps réduit
- 1/3 au terme de 24 mois effectués à temps réduit

Compensation des cotisations d'assurance vieillesse et prévoyance pendant 36 mois.

Congé de reclassement

Accord sur les conditions particulières du congé

« Charte d'engagement réciproque dans le cadre du congé de reclassement » qui précise :

Le terme du congé de reclassement

Les prestations de l'Espace Mobilité et Compétences

Le cas échéant la nature précise des actions de formation ou VAE

L'obligation faite au salarié de se consacrer à plein temps à l'élaboration et à la réalisation de son projet professionnel

Rappel de la rémunération du salarié pendant la période du congé excédent le préavis, les engagements du salarié, les conditions de rupture du congé

L'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations

Le salarié dispose d'un délai de 8

jours pour signer la Charte.

Durée du congé de reclassement

6 mois préavis inclus pour les salariés de moins de 45 ans

7 mois préavis inclus pour les salariés dont l'âge est compris entre 45 ans et moins de 50 ans

9 mois préavis inclus pour les salariés de plus de 50 ans.

Contenu

- Entretien d'évaluation et d'orientation
- Bilan de compétences
- Actions de formation et démarches en vue d'obtenir la VAE

Rémunération :

- pendant le préavis : rémunération normale (avec charges sociales)
- période excédent le préavis : 65% du salaire brut antérieur (CSG/RDS) minimum au SMIC

Respect des engagements par le salarié

Avant le terme du congé de reclassement, l'entreprise peut, de plein droit, y mettre fin en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements et en l'absence de motif légitime.

Situation du salarié en congé de reclassement

Congés payés : peuvent être pris avant ou indemnité compensatrice

Indemnité de licenciement : versée au terme du congé

Couverture sociale complémentaire : garantie jusqu'au terme de congé

Suspension du congé si la salariée est en congé maternité.

Motifs de rupture du congé de reclassement :

Salarié retrouvant un emploi ou ayant finalisé son projet prof.

Salarié demandant à interrompre son congé de reclassement

Salarié ne respectant pas ses engagements



Aide à la mobilité géographique externe

- Prise en charge du déménagement
- Prise en charge des frais de déménagement sur la base de 3 devis

Actions de formation

Dans le cadre du reclassement interne, les salariés peuvent bénéficier d'actions de formation qui doivent :

- être en cohérence avec le projet professionnel identifié,
- être un élément favorisant la prise d'emploi.

1. Formation d'adaptation

L'accès à un nouveau poste de travail peut nécessiter une formation. Cette formation est validée par l'Espace Mobilité et Compétences.

L'entreprise prend en charge :

- frais pédagogiques : montant maximal de 3 000 €
- frais de transport et

d'hébergement : dans la limite de 15 jours de formation

- **rémunération** : si le salarié est en congé de reclassement il continue de percevoir ses indemnités.

2. Formation de reconversion vers un nouveau métier

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier.

Afin de pouvoir accéder à des métiers porteurs.

Cette formation est validée par l'Espace Mobilité et Compétences.

L'entreprise prend en charge :

- frais pédagogiques : montant maximal de 5 000 €
- frais de transport et d'hébergement : dans la limite de 30 jours ouvrés
- **rémunération** : si le salarié est en congé de reclassement - continue de percevoir ses indemnités.

3. VAE et formation diplômante

Formation permettant d'obtenir un diplôme reconnu par l'Etat. Le salarié s'engage à suivre la totalité du programme de formation.

Cette formation est validée par l'Espace Mobilité et Compétences.

L'entreprise prend en charge :

- frais pédagogiques : montant maximal de 6 000 €
- frais de transport et d'hébergement : dans la limite de 30 jours ouvrés
- **rémunération** : si le salarié est en congé de reclassement il continue de percevoir ses indemnités.

Différentiel de rémunération

Une allocation d'un montant mensuel maximum de 300 € est versée pendant 2 ans au salarié dont la rémunération chez son nouvel employeur est inférieure à celle qu'il percevait avant son départ de l'entreprise.

Allocation Temporaire Dégressive (ATD).

Cette allocation est :

- soit financée par l'Etat dans le cadre d'une convention FNE,

- soit, dans le cas contraire, financée par l'entreprise.

Allocation versée en deux fractions.

Projets de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise sont conseillés dans leur démarche par des consultants internes ou externes spécialisés de l'EMC et bénéficient d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet. Le projet doit être validé par l'EMC.

Indemnité d'aide à la création d'entreprise

Indemnité de 8 000 € versée en deux parties égales.

Prêt gratuit

Possibilité de prêt à taux 0% d'un montant maximum de 15 000 €.

Ce prêt peut-être porté à 20 000 € en cas de création ou de reprise par au moins 2 salariés ou en cas de création ou de reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

Indemnités de départ

Indemnité conventionnelle de licenciement + Indemnité complémentaire

Indemnité complémentaire	Base = salaire « plein tarif »
moins de 5 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
5 à moins de 10 ans d'ancienneté	3,5 mois de salaire
10 à moins de 15 ans d'ancienneté	4,0 mois de salaire
15 à moins de 20 ans d'ancienneté	4,5 mois de salaire
20 à moins de 25 ans d'ancienneté	5,0 mois de salaire
25 ans et plus	6,0 mois de salaire

Remarques CFDT

Les indemnités de licenciement (à ne pas confondre avec les indemnités complémentaires) ne sont pas les mêmes pour tous. Elles varient en fonction des sociétés et du statut (employés ou cadre). Que l'on soit salarié de Champion ou d'un hyper, employés ou cadre rien ne justifie ces écarts de traitement face à un licenciement. **Nous avons évité cette discrimination dans cet accord mais hélas pas dans les accords d'entreprise.**

Un exemple dans les hypermarchés

Est-il normal qu'un employé qui aurait 40 années d'ancienneté soit en théorie 12 mois d'indemnité (à raison de 3/10e de mois par année de présence) ne touche que 6 mensualités quand un cadre lui peut obtenir 18 mensualités.

	Indemnité de licenciement Carrefour
Employés	
2 ans à 5 ans	2/10e de mois par année de présence.
Au delà de 5 ans	3/10ème de mois par année de présence
<i>L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.</i>	
Cadres	
2 ans à 5 ans	3/10ème de mois par année de présence
Au delà de 5 ans	8/10ème de mois par année de présence
<i>L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.</i>	



Rôle et mission

A partir d'un volume suffisant de repositionnements à réaliser au sein d'un même bassin d'emplois, un Espace Mobilité et Compétences est créé pour accompagner les salariés concernés par une mobilité interne ou externe.

Les cellules de reclassement

Le travail des cellules de reclassement présente selon les statistiques connus un résultat en moyenne faible.

Pourtant elles ne sont pas à négliger car elles participent à la recherche de solution pour les salariés et leur apporte une aide dans une période difficile.

En situation optimale, et en moyenne, lorsque tous les acteurs : direction, CE, Commission de suivi, DDTE, territoire, syndicats font leur travail... au bout de dix/onze mois, une cellule de reclassement reclasse 50% de licenciés dont 15% en CDD. L'ANPE sur une période de 12 mois en reclasse 35%.

Si on allonge le temps de reclassement des cellules le pourcentage de reclassement n'augmente guère. Il faut donc agir vite et massivement.

L'accord de méthode Carrefour comporte différents points sur les cellules de reclassement ici appelé espace mobilité et compétences car leurs objectifs vont au delà des cellules de reclassement particulièrement dans la partie volontariat.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers des Espaces auraient à connaître restent confidentielles.

Volontariat: Mobilités internes et externes

Rôle et mission de l'Espace Mobilité et Compétences dans le cadre du volontariat à la mobilité interne ou externe :

- Informe les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement,

- constitue et tient à jour un portefeuille des opportunités d'emplois externes,

- accompagne les projets personnels.

L'Espace Mobilité et Compétences accompagne les salariés en parcours de mobilité en 5 étapes :

- Accueil/écoute/information et conseil,

- Elaboration et validation du projet professionnel,

- Recherche et positionnement sur les postes disponibles,

- Accès aux opportunités et positionnement sur les offres,

- Accompagnement vers la nouvelle fonction jusqu'à l'intégration.

Critère d'ordre: reclassement interne et externe

Rôle et mission de l'Espace Mobilité et Compétences dans le cadre de l'application des critères d'ordre (reclassements internes et externes) :

- Accompagner chaque salarié dans le cadre de son reclassement interne ou dans le cadre de son repositionnement professionnel hors du Groupe.

- Présenter à chaque salarié actif, dans le cadre du reclassement externe, une ou plusieurs possibilités d'emploi dont au moins une Offre Valable d'Emploi (OVE).

Qu'est ce qu'une Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) ?

C'est une offre d'emploi présentée à un salarié actif ayant opté pour le congé de reclassement.

Elle doit correspondre au projet professionnel identifié et validé entre le salarié et son conseiller de l'Espace.

Elle a pour objet d'aboutir à un CDI ou un CDD d'une durée minimum de 6 mois.

Le poste se trouve dans un périmètre géographique bien précis (moins de 50 km du domicile pour le personnel non cadre – dans la même Région administrative pour le personnel cadre).

La rémunération ne doit pas être inférieure à 80% du salaire annuel brut de base antérieur.

Qu'est ce qu'un salarié actif ?

C'est le salarié qui s'engage à :

- suivre les actions de formation et/ou VAE, les prestations de l'Espace Mobilité et Compétences ainsi que les démarches de recherche d'emploi,

- se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement,

- mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec le prestataire de la cellule d'accompagnement,

- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de l'entreprise.

Reclassement externe

Accompagnement :

8 mois pour les salariés de moins de 40 ans.

10 mois pour les salariés âgés entre 40 et 50 ans.

12 mois pour les salariés de plus de 50 ans.

Information collective .

Information individuelle.

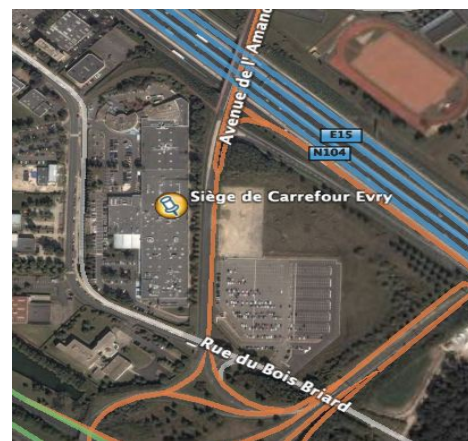
Mise à disposition de moyens :

Espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur, Internet, ...

Salle de réunion, de formation,

Salle de documentation

Photocopieur, fax, ...



Tous concernés

La répartition par statut des 338 postes(20% de l'effectif) à supprimer dans les 6 établissements concernés (siège, SAV national, direction exploitation) des hypermarchés Carrefour

Catégorie	Effectif	%	Postes supprimés	%
Employés	407	24,5%	89	26,3%
Agent de maîtrise	45	2,7%	9	2,7%
Cadres	1114	67,1%	221	65,4%
Directeurs	93	5,6%	19	5,6%
Total	1659	100,0%	338	100,0%



Accompagner le changement et la GPEC

Pour apporter une aide efficace aux salariés et défendre face à la direction leurs intérêts la CFDT a obtenu que l'accord prenne en charge, pour toutes les organisations syndicales, une formation à la GPEC et aux accords de méthode pour leurs délégués.

Les 7-8-9 juin 12 délégués nationaux CFDT en provenance de 10 filiales du groupe se formeront avec l'aide de spécialiste aux arcanes des restructurations et de leurs conséquences.

De même la CFDT réunira régulièrement ses délégués nationaux afin de suivre au plus près les plans de restructurations qui vont se dérouler dans toutes les filiales.

Elle apportera une attention particulière aux petites filiales souvent sans représentation syndicale afin que les droits des salariés soient respectés. De même elle sera attentive que dans les entreprises à multiples établissements dont certains ne dépassent pas 10 salariés que les personnes isolées ne passent pas entre les mailles du filet social et bénéficient de tous leurs droits.

L'intégralité des accords est téléchargeable sur le site CFDT à l'adresse suivante:

<http://cfdt.carrefour.free.fr/carrefour/accords.htm>



**Manifestation des salariés de LCM devant le siège de
Mondeville pour protester contre la vente de 7 entrepôts**

**La gazette des délégués
CFDT Carrefour**

L'Hyper !