

# L'Hyper !

N°220/06

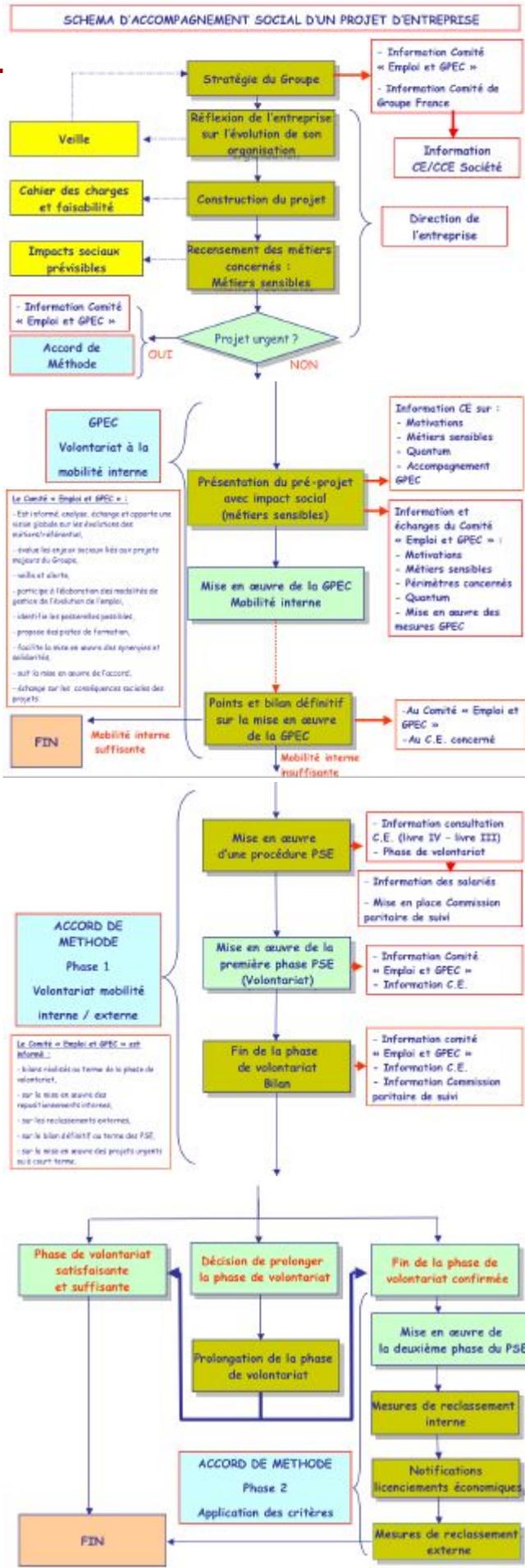
18 juin 2006

22 pages



## La Gestion prévisionnelle de l'Emploi et des compétences (GPEC)





### ▼ Ouverture

Shémaa de l'accompagnement **page 02**

### ▼ Position CFDT

Les emplois de demain **page 03**

### ▼ La loi Borloo

GPEC **page 05**

### ▼ GPEC et emploi

Un accord de groupe **page 07**

La négociation **page 08**

47 sociétés concernées **page 09**

### ▼ GPEC et accord de méthode

Deux étapes différentes **page 10**

### ▲ GPEC et concertation

Informartion et consultation **page 11**

Comité "emploi et GPEC" **page 12**

### ▲ Evolution des métiers

Référentiel et métiers sensibles **page 14**

### ▲ Mobilité interne

Le volontariat **page 15**

Mobilité interne **page 17**

Mobilité géographique **page 18**

Accompagnemnt formation **page 19**

Salarié agés de 45 ans et + **page 20**

### ▲ Espace mobilité et compétences

Rôle et mission **page 21**

*Couverture: Hervé Clerc'h Directeur des ressources Humaines groupe Carrefour*

# LA POSITION CFDT

## C'est maintenant qu'il faut penser aux emplois de demain !

*Aujourd'hui Carrefour supprime des emplois sans procéder à des licenciements économiques massifs.*

*Ceci est possible grâce au turn-over important de l'entreprise.*

*Chaque année 11 000 employés Carrefour des hypermarchés quittent la société.*

*Une partie de ces départs ne sont plus remplacés.*

*Les conséquences sur les salariés concernés et les conditions de travail sont importantes.*

*Demain il en sera tout autre*

*Pour la CFDT il vaut mieux prévenir ces changements !*

### Une vision globale

En 2000 la direction avait accepté la mise en place d'un accord de méthode et d'un groupe de liaison pour contrôler les conditions de la fusion Carrefour - Promodès.

Cet accord a été efficace puisque dans l'ensemble des réponses sociales ont pu être données aux salariés concernés.

La CFDT devant l'ampleur des réorganisations demandait à la direction la mise en place d'une instance de concertation.

Cette instance doit permettre:

- une vision globale de la stratégie de Carrefour en matière d'emploi.

- un traitement en amont et en aval des conséquences futures des projets de l'entreprise

- une égalité de traitement entre filiales dans les mesures d'accompagnement social.

Ceci est possible dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

### Une demande CFDT pour prévenir et ne plus subir

Depuis la fusion les changements n'ont pas cessé et ne cessent pas.

Tout le monde est concerné et les cadres ne sont pas les derniers à subir les décisions venues d'en haut.

Il est temps de ne plus gérer dans l'urgence (faute à l'employeur de nous in-

former à temps) de se poser les bonnes questions pour trouver et obtenir les bonnes réponses .

### Quelle attitude ?

Face à l'incertitude du futur 3 attitudes sont possibles

- une attitude passive, celle de l'autruche subissant les changements

- une attitude réactive c'est à dire attendre le changement pour réagir

- une attitude prospective c'est à dire réactive et proactive consistant à se préparer à un changement anticipé en agissant pour provoquer un changement souhaitable et non contraint.

Le choix de la CFDT nous l'avons exposé dès 2005 :

*Dans le contexte économique défavorable que nous connaissons actuellement la CFDT Carrefour porte une attention particulière aux emplois et défend le poste de travail de chacun.*

*Les perspectives pour les années à venir montrent que l'introduction des nouvelles technologies comme le self scanning, les restructurations comme la simplification administrative et les modifications du travail comme Mercure auront des conséquences sur l'emploi des salariés.*

*La CFDT ne veut pas subir ces modifications sans réagir. Elle demande à l'employeur de mettre en place des moyens pour gérer ces évolutions et les emplois. La gestion prévisionnelle des*



# C'est maintenant qu'il faut penser aux emplois de demain !

emplois et un de ces moyens.

## Un véritable projet d'entreprise

La CFDT a avancé plusieurs propositions:

1) Négocier un accord au niveau du groupe avec les organisations syndicales représentatives, accord qui s'inscrit dans le temps.

2) Etre attentif que cet accord permet aux élus de chaque société ou format de suivre les évolutions.

3) Intégrer les organisations syndicales dans la gestion prévisionnelle de l'emploi en leur donnant des moyens, des outils, une formation adaptée un lieu d'échange et de concertation.

4) Mettre en place une méthodologie de travail et de négociation

5) Procéder à un bilan, une photographie de l'état actuel (population et secteurs sensibles...).

6) Création d'un observatoire de l'évolution et des flux et finalisation d'un bilan social groupe

7) Mise en place d'une commission pérenne intégrant les délégués des sociétés concernées

avec une assistance d'experts

8) Faire un audit sur les perspectives à venir mais aussi passées et présentes. L'entreprise doit dévoiler les politiques globales de l'emploi qu'elle entend poursuivre.

9) Finalisation d'outils commun de prévention et d'accompagnement comme la formation, les VAE, DIF accord de méthode, bourse de l'emploi, mobilité, gestion humaine...

10) Négociation d'un plan d'action à moyen terme pour accompagner ou éviter les restructurations et les réorganisations.

11) Adapter les compétences en fonction des activités de l'avenir et des investissements futurs.

## L'intérêt de notre démarche

Pour la CFDT tous ces points doivent permettre d'éviter ce qui se passe actuellement.

Les salariés sont considérés comme des pions au service d'une stratégie économique que personne ne connaît hormis quelques initiés.

La formation passe aux oubliettes,

les accords ne sont pas respectés elle ne sert pas à accompagner les salariés dans les changements.

Les entretiens annuels doivent être l'occasion non pas de réprimande mais de construire un véritable projet de compétences.

Il faut développer un véritable projet professionnel en vue d'une évolution de sa place dans l'entreprise.

## Un outil complet

La GPEC est un outil qui doit permettre

- d'éviter les emplois précaires,

- d'éviter l'exclusion des personnes fragilisées par les évolutions technologiques et économiques,

- de réduire la pénibilité de l'emploi,

- d'optimiser les plans de formation,

- la gestion des carrières

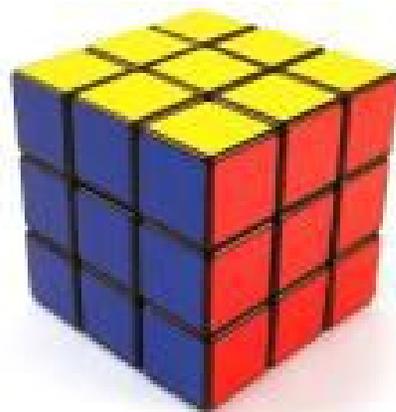
**A conditions que la direction joue le jeu et que tout le monde tire dans le même sens; l'intérêt des salariés est aussi celui de l'entreprise.**



Un accord pour comprendre et anticiper les décisions de l'entreprise.

L'état actuel, des changements par petits bouts sans visibilité

L'état demain ?



## Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

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

### La gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC).

#### Loi du 18 janvier 2005

A défaut d'accord de groupe portant sur les thèmes énumérés ci-dessous, l'employeur doit engager tous les trois ans une négociation portant les thèmes suivants :

- modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires,

- mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

- mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à la GPEC, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés,

- licenciements économiques d'au moins dix salariés sur trente jours

La négociation sur la GPEC est obligatoire dans les entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, et dans les groupes d'entreprises qui occupent au moins trois cents salariés.

### Qu'entend-on par GPEC

Elle est un élément d'une politique anticipatrice de l'emploi. Il est recommandé de l'articuler avec une politique de bassin d'emploi.

#### • Objectifs du législateur :

- éviter les restructurations brutales et à chaud, en renforçant la gestion prévisionnelle de l'emploi et l'anticipation des restructurations dans les entreprises et les branches, tout en

développant le dialogue social sur ces questions : *tentative d'atténuer la guérilla judiciaire qui entoure les procédures de licenciement*.

- rendre cohérents stratégie et emploi.

- permettre aux salariés d'avoir une vision métier/filière/passarelle et de faire évoluer leur employabilité interne ou externe.

Au delà de son cadre juridique, **la GPEC est un projet d'entreprise, qui va impliquer le management de l'entreprise, elle doit être un élément duplan stratégique.**

#### Sur le plan économique :

la GPEC est une démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en oeuvre et à contrôler des politiques et des pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise tant sur le plan **quantitatif (effectifs)** que sur un plan **qualitatif (compétences)**.

Cette négociation porte sur trois thèmes obligatoires :

1. **Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires ;**

2. **La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;**

3. **Les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle** introduite par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

Le GPEC interviendra uniquement dans le cas d'un métier dit « sensible ».

Le métier « sensible » sera déterminé

par le comité de pilotage de groupe du GPEC (Comité «Emploi et GPEC »)

Il ne remet pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs applicables dans les sociétés de son périmètre.

## Le GPEC a pour but :

- La sauvegarde du niveau de compétitivité du groupe en France.

- Le maintien de ses parts de marché.

- Le niveau de qualité de l'offre et de services aux clients.

- La préservation des emplois.

- Le développement des compétences et de l'employabilité des salariés.

- La gestion de la pyramide des âges.

Le GPEC est un moyen d'anticiper les conséquences sociales des futures évolutions techniques, conjoncturelles et structurelles.

## Dans le cadre des restructurations de l'entreprise il existe deux accords qu'il ne faut pas confondre:

Le **GPEC** est un accord préventif qui liste les métiers sensibles et propose des mesures de volontariat pour éviter demain de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). A aucun moment il ne s'agit de licenciement mais simplement de cibler les métiers qui évoluent et mettre en place divers dispositifs pour maîtriser l'emploi.

L'**accord de méthode** est mis en place dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il a pour but dans un premier temps d'éviter des licenciements en faisant appel à des volontaires par des mesures de reclassement internes. Dans un deuxième temps les personnes dont les postes sont supprimés se voient proposées individuellement des mesures d'accompagnement internes et externes sans volontariat. Nous sommes face à des mesures de licenciements économiques avec des mesures sociales pour éviter les licenciements secs.

La direction peut décider, en cas d'urgence, de ne pas mettre en place un GPEC et passer directement à l'accord de méthode. De même un GPEC peut ne pas être suivi par un accord de méthode.

Pour la CFDT l'entreprise doit prévenir les modifications structurelles.

Un GPEC doit impérativement précéder un accord de méthode afin de permettre au personnel d'avoir le temps nécessaire à anticiper de manière volontaire l'évolution de leur métier. Si la première étape n'a pas été suffisante l'accord de méthode avec le temps nécessaire au volontariat est alors décidé.

L'évolution des métiers ne passe pas nécessairement par des suppressions de poste. L'adaptation des salariés aux nouvelles tâches doit faire l'objet d'un programme de formation prioritaire. Ainsi une caissière en charge des caisses automatiques ne fait plus le métier de caissière, elle doit être formé à ce nouveau métier.

**Deux numéros à ne pas manquer.**

**Attention ces deux hypers sont une synthèses des accords.**

**Demandez à vos élus les accords intégraux ou téléchargez les sur le site CFDT**

**[www.cfdt-carrefour.com](http://www.cfdt-carrefour.com)**



### Un accord pour le groupe Carrefour

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

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

**Accord de Méthode Groupe sur le dispositif d'accompagnement des restructurations  
(51 pages)**

7 mois de négociation, 12 réunions, deux projets d'accords totalisant 83 pages, l'intervention de 5 experts, 5 organisations syndicales représentatives face aux DRH des différentes sociétés du groupe, 9 négociateurs CFDT se relayant, 4 à 5 représentants des DRH du groupe à chaque réunion, 45 sociétés, 140 000 salariés concernés

Négociateurs  
CFDT:

Serge Corfa

Sophie Jacobik

Dominique Nugre

Jean-François  
Debeugny

Alexandre  
Torgomanian

Frédéric Celles

Bruno Moutry



#### Deux accords

La négociation GPEC établit des records tant la négociation d'un tel projet fut longue et complexe.

#### Les objectifs

- Mettre en place par la négociation des règles communes aux sociétés du Groupe en France pour anticiper et gérer les évolutions prévisionnelles de leurs emplois.

- Instituer un lieu de dialogue social, d'informations, d'échanges sur la gestion de l'emploi dans la perspective de la mise en œuvre des projets de l'entreprise.

- Favoriser les mobilités fonctionnelles ou géographiques volontaires en tant que moyen privilégié d'adaptation des salariés aux évolutions conjoncturelles, structurelles ou technologiques.

La GPEC est un outil qui doit permettre en informant les représentants du personnel plusieurs mois en avance des projets de restructurations ou les métiers dits sensibles de se donner le temps de mettre en place les méthodes permettant d'éviter au maximum les conséquences sociales des décisions de l'employeur

Des mesures de mobilité géographique ou internes sont proposées à des salariés

volontaires et des aides sont accordées pour ce faire.

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 ont pour logique d'éviter dans un premier temps les licenciements en mettant en place des dispositifs d'accompagnement et de volontariat puis d'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.

#### Consultation des CCE

Les 45 comité centraux d'entreprise ou comité d'entreprise des différentes sociétés du groupe ont donné leur avis.

40 CCE avis favorable,

2 CCE (CSF à majorité CGT et CSIF à majorité CFDT) avis défavorable

3 CCE se sont abstenus (Covicar, GML, Carcoop).

#### Consultation CFDT

La CFDT présente dans 21 sociétés (90% du personnel) sur les 45 concernés a elle

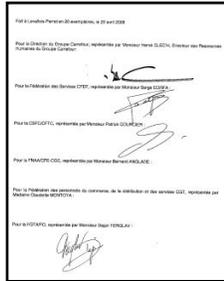
aussi consulté ses instances.

Une seule structure CFDT s'est prononcée contre, les autres se prononçant favorable à la signature tout en émettant des réserves sur différents points dont la situation des salariés dont les établissements sont vendus..

**L'accord de GPEC et de méthode est conclu au niveau du Groupe et s'applique à toutes les sociétés du Groupe Carrefour.**

**Il bénéficie à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée.**

## Signatures



La séance de signature en présence Jacques Beauchet membre du directoire et des Directeurs de Ressources Humaines a eu

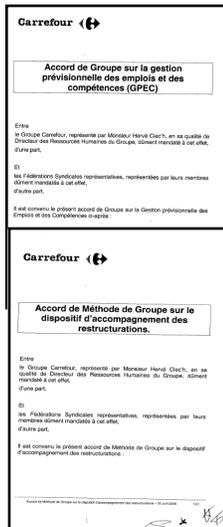
lieu le 20 avril 2006 au siège de Carrefour -

**signataires:** CFDT, FO, CFTC

**non signataire:** CGT (non présent), CGC.

Ces deux organisations syndicales n'ont pas utilisé de leur droit d'opposition.

Réunions de négociations
15 septembre 2005
18 octobre 2005
18 novembre 2005
13 décembre 2005
11 janvier 2006
17 janvier 2006
23 janvier 2006
10 février 2006
16 février 2006
24 février 2006
28 février 2006
8 mars 2006



## Les négociateurs de la direction

Société	Nom	Prénom	Siège	Fonction	Présence
CAF	Angeli	Albert	Mondeville	DRH	Régulière
CSIF	Le Berre	Bertrand	Massy	DRH	Régulière
LCM	Rabotin	Ludwig	Levallois	DRH	Occasionnelle
CSF	Chavigny	Marie-Hélène	Levallois	DRS	Régulière
Carrefour	Bartoli	Yvan	Evry	DRS	Occasionnelle
ED	Benard	Hervé	Vitry	DRH ad	Occasionnelle
DMMG	Mallet	Sylvie	Les Ullis	DRH	Régulière
Interdis	Aftalion	V.	Levallois	DRH	Occasionnelle
Groupe	Delenne	Jean-Luc	Poincaré	DRSI	Régulière
Groupe	Thomas	René	Poincaré	RRSI	Régulière
Promocash	Alex	Bigay	Massy	DRH	Trois fois

Signature de l'accord GPEC le 20 avril 2005 (FO, CFDT, DRH, CFTC)



# GPEC et EMPLOI

## 47 sociétés concernées

47 sociétés

140 000 salariés  
concernés

Cet accord de  
GPEC est conclu  
au niveau du  
Groupe et  
s'applique aux  
sociétés de droit  
français du  
Groupe  
Carrefour dans  
lesquelles ce  
dernier détient  
directement ou  
indirectement  
plus de 50% du  
capital.

Il bénéficie à  
l'ensemble des  
salariés du  
périmètre ainsi  
défini, sous  
contrat à durée  
indéterminée.

Le CCE de la so-  
ciété Hyparlo,  
ancien franchisé  
qui vient d'inté-  
grer le groupe,  
est consultée  
pour rejoindre  
cet accord.

Format	Raison sociale	Forme juridique
Cash	GENEDIS	SAS
Champion	C.S.F.	SAS
Champion	CASMF	SAS
Groupe	CARREFOUR EUROPE	SAS
Groupe	CARREFOUR IMPORT	SAS
Groupe	CARREFOUR MANAGEMENT	SAS
Groupe	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	SAS
Groupe	SET	SAS
Hypers	CARCOOP FRANCE	SAS
Hypers	CARREFOUR FORMATION HYPERMARCHES FRANCE	SAS
Hypers	CARREFOUR HYPERMARCHES	SAS
Hypers	CARREFOUR SUPPLY CHAIN HYPER - CASCH	SAS
Hypers	CONTINENT 2001	SNC
Hypers	COVICAR 2	SAS
Hypers	GML FRANCE	SAS
Hypers	LA CIOTAT DISTRIBUTION	SNC
Hypers	PERPIGNAN DISTRIBUTION	SNC
Hypers	S 2M I	SAS
Hypers	SOCIETE NOUVELLE SOGARA	SAS
Hypers	SOCIETE RIOMOISE DE DISTRIBUTION	SA
Hypers	SOGARA FRANCE	SAS
Hypers	VEZERE DISTRIBUTION	SAS
Logistique	LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES	SAS
Maxi discount	ED	SAS
Maxi discount	ERTECO	SAS
Maxi discount	SOCIETE NOUVELLE DES MAGASINS ED	SAS
Proxi	LAPALUS & FILS (ETABS)	SAS
Proxi	MONTEL DISTRIBUTION	SAS
Proxi	PRODIM	SAS
Proxi	SOVAL	SARL
Sces Centraux	CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	SAS
Sces Centraux	CARREFOUR PROPERTY	SAS
Sces Centraux	CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATIONS FRANCE	SAS
Sces Centraux	FINIFAC	SAS
Sces Centraux	IMMOBILIERE CARREFOUR	SAS
Sces Centraux	INTERDIS	SNC
Sces Centraux	MAISON JOHANES BOUBEE	SAS
Sces Centraux	OGALIM	SARL
Sces Centraux	SOFINEDIS	SA
Services	CARAUROTUTES	SAS
Services	CARMA	SA
Services	CARREFOUR AUTOROUTES	SAS
Services	CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SAS
Services	CARREFOUR VACANCES	SAS
Services	OOSHOP	SAS
Services	PROVIDANGE	SAS
Services	SOCIETE DES PAIEMENTS PASS - S2P	SA

*Sociétés Groupe Carrefour en France concernées par l'application des projets d'accord GPEC et Méthode. Les sociétés manquantes sont principalement des petites sociétés gérant des magasins Champion. SAS: Société par actions simplifiée. SNC: Société en nom collectif; SA: Société anonyme. SARL: Société à responsabilité limitée*

# GPEC et ACCORD DE METHODE

## Deux étapes différentes

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



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

### Mise en place de mesures destinées à faciliter la mobilité interne

*Le repositionnement interne sur une même fonction au sein d'un autre site ou sur une fonction similaire.*

*Le repositionnement sur une fonction accessible par une adaptation des compétences.*

*La reconversion professionnelle individuelle.*

### Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

#### Accompagnement en formation

*Formation d'adaptation à un poste identifié*

*Formation de reconversion vers un nouveau métier*

*Formation diplômante ou qualifiante de longue durée*

*Droit Individuel à la Formation (DIF)*

*Accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)*

### Mise en place de l'Espace Mobilité et Compétences dans le cadre de l'accompagnement des salariés en mobilité interne

### Mesures spécifiques de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus

Le GPEC est un dispositif préventif proposant des mesures de reclassement **internes pour des salariés volontaires**.

L'accord de méthode est un dispositif de plan de sauvegarde de l'emploi qui passe par une phrase de **volontariat pour des reclassements internes et externes** (hors de l'entreprise) puis **licenciements avec accompagnement social** et propositions de mesures de reclassement **interne et externe sans volontariat**.

### DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU VOLONTARIAT

Modalité d'accompagnement du salarié volontaire à une mobilité **interne**

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

Congé de reclassement volontaire

Indemnités de rupture pour départ volontaire

Aide à la mobilité géographique externe

Aide à la formation

Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Dispositif de départ en préretraite

Espace Mobilité et Compétences dans le cadre du volontariat

### GARANTIES COLLECTIVES DES SALARIES APRES APPLICATION DES CRITERES D'ORDRE

#### DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

Accompagnement à la mobilité géographique

Dispositif d'incitation au passage à temps partiel

#### DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT EXTERNE

Aides à la mobilité géographique externe

Actions de formation

Différentiel de rémunération

Création ou reprise d'entreprise

Dispense de préavis, pour les salariés n'adhérant pas au congé de reclassement

Indemnités de départ

Espace Mobilité et Compétences dans le cadre de l'application des critères d'ordre

# GPEC ET CONCERTATION

## Information et consultation des IRP

Associer les représentants du personnel à la recherche de solutions économiques et/ou de mesures sociales d'accompagnement le plus en amont possible par rapport à la prise de décisions finales.

Fournir aux représentants du personnel les éléments d'information et les moyens dont ils ont besoin pour analyser la situation, proposer des mesures d'adaptation alternatives, entretenir un réel dialogue.

Permettre aux salariés de disposer des éléments nécessaires à leur implication personnelle pour gérer leur employabilité.

### Le comité de groupe

Chaque année le Comité de Groupe France est informé de la stratégie du Groupe. Cette information comprend :

Les évolutions prévisibles en terme économique :

- les évolutions législatives ou économiques pouvant avoir un impact sur le Groupe,
- le positionnement de Carrefour sur son marché,
- les principaux projets en déplacement.

Les évolutions technologiques :

- les projets d'introduction de moyens techniques ou technologiques.

Les grands schémas d'évolution de l'organisation.

Au regard de ces évolutions, l'information comprend les impacts prévisibles en terme d'emplois et, le cas échéant, de compétences et de salaires :

- volumétrie globale des emplois en France
- évolution des métiers : nouveaux métiers, métiers en tension, métiers sensibles
- évolution estimée de la masse salariale
- évolution de la pyramide des âges

### Les CCE des sociétés

Au sein de chaque société, l'information sera déclinée auprès du Comité Central d'Entreprise ou du Comité d'Entreprise et adaptée à son périmètre.

### Comité « Emploi et GPEC »

Un Observatoire des métiers est créé qui prend le nom de Comité « Emploi et GPEC ».

Le Comité « Emploi et GPEC » est composé :

- d'un représentant du Groupe qui en assure la présidence,
- des Directeurs des Ressources Humaines des entités du Groupe en France,
- de quatre représentants titulaires et de deux représentants suppléants pour chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France.

Le Comité « Emploi et GPEC » est une instance de réflexion prospective, d'échanges et d'information sur l'évolution des métiers et de l'emploi au sein du Groupe en France. A ce titre, il est informé des projets de réorganisation envisagés dans les différentes entités du Groupe.

Il est tenu au devoir de réserve sur les informations qualifiées de confidentielles qui lui sont délivrées.

Les parties conviennent que, pour exercer pleinement les missions qui sont confiées au Comité « Emploi et GPEC » et pour qu'il puisse ainsi anticiper au plus tôt les évolutions de l'emploi et les conséquences éventuelles des pré-projets sur l'emploi, il lui est nécessaire de recevoir au plus tôt des informations sans pour autant que cela puisse constituer une entrave au fonctionnement normal des Comités d'Entreprise, Comités Centraux d'Entreprise, Comités d'Etablissement, CHS-CT, ou servir de base au déclenchement d'une procédure de droit d'alerte.

### Réunions

#### Réunion annuelle régulière

Le Comité « Emploi et GPEC » se réunit en séance régulière une fois par an.



Trois semaines avant cette réunion, la Direction adresse aux membres titulaires des délégations un document synthétique portant sur :

- la cartographie des effectifs du Groupe par métier, par bassin d'emplois et en consolidé, au titre de l'exercice en cours,
- la perspective d'évolution des effectifs du Groupe et la pyramide des âges,
- le besoin d'évolution des compétences associées,
- la liste des métiers sensibles ou susceptibles de le devenir, des métiers en tension et des nouveaux métiers.

A partir des échanges sur ces éléments, le Comité « Emploi et GPEC » se prononce et émet un avis sur les priorités et les axes en matière de GPEC pour l'année à venir ainsi que sur les métiers présentés comme sensibles.

Dans le cadre de cette réunion annuelle un point de l'ordre du jour est consacré au bilan et au suivi de l'accord GPEC.

## Comité Emploi et GPEC

**47 sociétés concernés**

**1 réunion plénière**

**3 réunions d'informations, de réflexion et d'échanges**

**1 réunions des délégués nationaux**

**6 membres par organisation syndicale**

**Les DRH du groupe**

**Un expert**

**2 accords groupe**

## Réunions d'informations, de réflexion et d'échanges

En sus de sa réunion annuelle régulière et dans le cadre de ses missions définies précédemment, le Comité « Emploi et GPEC » est réuni au moins trois fois en cours d'année en session d'information, de réflexion et d'échanges.

Cependant, à la demande motivée de la majorité des délégations du Comité, une réunion planifiée est anticipée par le Président notamment en cas de mise en oeuvre d'un projet urgent ou à court terme.

Au cours de ces réunions des échanges sont organisés sur les nouveaux métiers, le développement des nouvelles technologies et les opportunités qu'ils peuvent offrir aux salariés.

Le Comité « Emploi et GPEC » bénéficie également d'une information d'ordre général sur les métiers sensibles ou susceptibles de le devenir ainsi que sur la réalisation des projets en cours dans les sociétés et leur accompagnement par les dispositions prévues par l'accord de Méthode :

- sur les mobilités internes mises en oeuvre dans le cadre de la GPEC ;
- sur les bilans réalisés au terme des phases de volontariat tels que prévus à l'accord de Méthode et des décisions prises à la suite de ces bilans ;
- sur la mise en oeuvre des repositionnements internes consécutifs aux Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) en cours ;
- sur les reclassements externes ;
- sur les bilans définitifs réalisés au terme des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) ;

- sur la mise en oeuvre de projets urgents ou à court terme ;

L'objectif de cette information est d'échanger au sein du Comité à partir d'une vision globale sans pour autant se substituer aux travaux réalisés par les commissions de suivi créées au sein de chaque entité juridique.

## Le Comité « Emploi et GPEC » assure les principales missions suivantes :

- il est informé, il analyse, échange et apporte une vision globale sur les évolutions des principaux métiers du Groupe et sur le référentiel des métiers du Groupe,
- il évalue les enjeux sociaux liés aux projets majeurs du Groupe,
- il permet au Groupe de disposer d'un système de veille et d'alerte,
- il participe à l'élaboration des modalités de gestion de l'évolution de l'emploi,
- il identifie les passerelles possibles entre les métiers et les moyens associés pour les utiliser,
- il propose des pistes en matière de formation correspondant aux évolutions des métiers,
- il facilite la mise en oeuvre des synergies et solidarités entre les entités du Groupe,
- il suit globalement la mise en oeuvre du présent accord,
- il échange sur les conséquences sociales des projets majeurs des sociétés du Groupe.

## Assistance d'un expert en GPEC

Le Comité « Emploi et GPEC » peut faire appel à un expert de la GPEC pour l'accompagner lors de la séance annuelle régulière.

## Moyens mis à la disposition du Comité « Emploi et GPEC »

### Réunion préparatoire :

Pour chaque réunion du « Comité Emploi et GPEC », les délégations syndicales bénéficient d'une journée de réunion préparatoire.

A l'occasion de cette réunion préparatoire, le Responsable de délégation peut convier quatre salariés supplémentaires (dont les deux représentants suppléants) de son choix.

### Heures de délégation :

Chaque délégation syndicale au Comité « Emploi et GPEC » bénéficie d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures.

## Réunion d'information des délégués syndicaux centraux des sociétés du Groupe en France :

Chaque année civile, pendant la durée de validité du présent accord, une réunion d'information d'une journée peut être organisée par le Responsable de délégation. Cette réunion a pour objet de diffuser l'information concernant les travaux du Comité « Emploi et GPEC ».

La Direction prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement et le temps passé à la réunion préparatoire

## Délégation CFDT

L'accord précise que le comité "emploi et GPEC" est composée de 4 représentants titulaires et de deux représentants suppléants pour chacune des organisations syndicales.

La délégation est fixée pour une durée de 3 ans (31 décembre 2008).

La délégation CFDT tient compte

- de l'importance des filiales,
- de la représentativité de tous,
- des plans de restructurations en cours,

## Titulaires

**Serge Corfa (Carrefour) BU Hypers**

**Sophie Jacobik (CSF) BU Super**

**Bruno Moutry (CSIF) BU Services centraux Informatique**

**Alexandre Torgomian (ED) BU Hard discount**

## Suppléants

**Muriel Halis (CAF) BU Services centraux Administratif**

**Frédéric Celles (LCM) BU Logistique**



## PRINCIPES DE GESTION DE L'EMPLOI

**La nécessaire adaptation du Groupe à son environnement doit reposer sur les grands principes suivants :**

- Le gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- La mise en place des actions de formation permettant de favoriser l'évolution professionnelle.
- La définition d'une politique d'effectifs.
- Une concertation renforcée et constructive entre partenaires sociaux.
- Une anticipation dans la mise en œuvre des mesures sociales d'accompagnement.
- La solidarité entre les différentes entités du Groupe.
- La volonté de soutenir l'emploi dans les bassins d'emplois.
- La priorité donnée, en cas de poste vacant, aux candidatures internes.

## Gestion prévisionnelle de l'emploi et politique d'effectifs

**Le dispositif institué renforce les politiques de gestion des carrières, de mobilité professionnelle et développement des compétences déjà existantes au sein des diverses sociétés.**

La gestion de l'emploi et des effectifs doit résulter d'une analyse globale prenant en compte l'ensemble des facteurs :

- économiques (activité)
- d'exploitation (stratégie d'exploitation, politique prix)
- humains (compétences)
- permettant de sauvegarder la compétitivité du Groupe.

**La solidarité au sein du Groupe doit se réaliser par la réalisation d'actions de mobilité interne entre les différentes entités du Groupe en France**

# EVOLUTION DES METIERS

## Référentiel et métiers sensibles du groupe

**Un référentiel des métiers du Groupe en France est créé. Il a pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences et des emplois en rassemblant, de façon consolidée et cohérente entre les activités et les Sociétés du Groupe en France, les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives.**

### Référentiel des métiers du Groupe

Il est organisé autour des éléments suivants :

- Cartographie des effectifs du Groupe par métier.
- Compétences associées.
- Transférabilités entre les métiers et les activités.

#### Identification :

- \* Des métiers en augmentation significative.
- \* Des métiers dont la pérennité est à assurer.
- \* Des métiers en tension difficiles à recruter.
- \* Des métiers susceptibles de devenir sensibles.

### Qu'est ce qu'un métier sensible ?

Deux étapes :

1) **Métier pour lequel les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner :**

Une baisse probable des effectifs, et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion.

2) **Information Comité « Emploi et GPEC », CCE/Comité d'Entreprise :**

Métiers reconnus comme sensibles (à évolution mesurée).

Motivations ayant conduit à considérer le métier comme sensible.

Volume d'effectifs concerné par localisation géographique.

Délai de volontariat pour bénéficier des mesures prévues par l'accord GPEC.

### Information des salariés concernés

Dès lors que le métier a été reconnu

comme « sensible » ouvrant droit aux mesures de l'accord GPEC, les salariés concernés sont informés, par leur hiérarchie, de leur appartenance à un métier sensible, soit au cours d'une réunion collective d'information, soit au cours d'un entretien individuel.

Cette information peut également se faire lors de l'entretien annuel du salarié.

### L'exception qui ne nous convient pas:



La direction a fait préciser dans l'accord GPEC:

*"L'accord GPEC ne peut constituer un préalable systématique ou un obstacle à la mise en œuvre de projets de réorganisation ou de restructuration ayant des incidences sur l'emploi qui seraient considérées, par les différentes sociétés du Groupe, comme urgentes ou à réaliser à court terme."*

Un article qui ouvre la voie à toutes les interprétations et qui déjà pose problème.

Certaines BU ont choisi de passer tout de suite à la case "Accord de méthode" sans passer par la case "GPEC".

Cette voie laisse moins de temps et de possibilités aux salariés de choisir volontairement leurs possibilités d'avenir.

La CFDT souhaite que la phase volontariat soit d'une durée réaliste.

## Le volontariat

La gestion par la mobilité volontaire interne doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés. Cette réponse justifie la mise en oeuvre de solidarités entre les diverses entités du Groupe.

Ainsi, à compétences égales, les candidatures internes de salariés appartenant aux métiers sensibles sont privilégiées.



### Bénéficiaires du volontariat

Ce sont les salariés qui ont été informés qu'ils appartenaient à un métier sensible.

A l'issue de cette information, chaque salarié concerné peut se déclarer volontaire à une mobilité en faisant acte de candidature auprès de sa hiérarchie.

### Principe de volontariat

Le salarié appartenant à un métier sensible et volontaire à une mobilité dispose du délai fixé lors de la réunion Comité d'Entreprise/CCE pour faire sa demande de mobilité auprès de sa hiérarchie en précisant la nature de son projet.

La DRH accuse réception de la candidature

### Examen et traitement des candidatures

Les candidatures des salariés volontaires sont examinées par le hiérarchie et la DRH de l'entité d'affectation du salarié.

La recevabilité de chaque candidature dépend :

- de l'appartenance du salarié à un métier sensible,
- le nombre de salariés volontaires au sein de ce même métier pour être en cohérence avec la cible définie,
- la faisabilité du projet du candidat.

Une réponse motivée est ensuite adressée au salarié sous un délai maximum de 3 mois.

A la demande du salarié ou de la DRH un

entretien individuel est organisé.

### La Bourse de l'emploi

#### Moyens d'information sur les postes disponibles

A l'exception des postes de direction, les postes disponibles au sein des entités du Groupe en France font l'objet d'une parution dans la **Bourse de l'emploi**.

La Direction étudie, au sein du Comité « Emploi et GPEC », toutes mesures nécessaires au bon fonctionnement de la Bourse de l'emploi.

Cet accès est notamment destiné aux salariés appartenant à un métier sensible.

Dans le cadre de la mobilité interne aucun poste à pourvoir au sein de la Bourse de l'emploi ne pourra être réservé au-delà d'un délai raisonnable fixé à un mois.

Les entités ayant de nombreux postes à pourvoir mettent en place toutes les dispositions et moyens nécessaires et adaptés pour faire connaître leurs besoins.

Ces postes sont principalement proposés aux salariés qui ont des projets de mobilité et qui appartiennent à des métiers sensibles. Une information spécifique permettra de présenter à ces salariés, les passerelles vers ces postes, et les formations éventuelles pour y accéder.

**Pour la CFDT il est urgent d'optimiser la bourse de l'emploi dans tous les établissements**

# DISPOSITIF DE MOBILITE INTERNE

## Mesures destinées à faciliter la mobilité interne

### Mesures destinées à faciliter la mobilité interne

#### Parcours de mobilité interne

#### Les étapes de mobilité interne

#### les Garanties sociales

#### Les Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

#### L'accompagnement en formation

#### Les Mesures spécifiques aux salariés de 45 ans et plus

### Parcours de mobilité interne

Chaque parcours de mobilité s'appuie sur un dispositif de formation.

3 types de parcours de mobilité interne identifiés :

**Le repositionnement interne sur une même fonction au sein d'un autre site ou sur une fonction similaire :**

- rechercher, au sein du Groupe, les postes disponibles correspondant au profil de l'intéressé,
- le préparer aux entretiens à venir.

**Le repositionnement sur une fonction accessible par une adaptation des compétences :**

- rechercher les postes disponibles correspondant au projet du salarié,
- identifier les compétences qui nécessitent une adaptation,
- construire un parcours de formation et d'intégration adapté.

**La reconversion professionnelle individuelle :**

- consolider les points d'appui qui soutiennent le projet,
- rechercher les postes disponibles correspondant au projet,
- identifier les compétences à acquérir,
- construire le parcours de formation en amont de la prise de poste,
- définir le processus d'intégration dans le nouveau poste.

### Etapes du parcours de mobilité interne

Le salarié bénéficie d'un accompagnement individualisé en 4 étapes

**L'aide à l'orientation et au choix :**

- identifier leurs savoir faire spécifiques,
- les aider à détecter les

compétences spécifiques,

- valoriser leurs compétences spécifiques,
- identifier les postes accessibles,
- accompagner éventuellement, les projets de reconversion pour des postes disponibles de manière récurrente.

**La formation :**

Des programmes de formation d'adaptation ou de reconversion professionnelle peuvent être étudiés et combiner différentes approches telles que

- actions d'adaptation,
- bilan de compétences,
- validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- actions individualisées ou collectives de formation,
- Droit Individuel à la Formation (DIF).

**L'intégration dans la nouvelle fonction**

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

Durant la période d'adaptation (durée de 1 à 3 mois) le salarié reste rattaché administrativement à son entité d'origine. Il continue ainsi à bénéficier de son statut social et de sa rémunération habituels.

Au terme de cette période un bilan est réalisé par la DRH de l'entité d'accueil permettant aux deux parties de confirmer ou de se rétracter.

En cas de rétractation, le salarié pourra se voir proposer un autre poste dans le cadre du reclassement interne. A défaut, les autres mesures du présent accord lui seront appliquées.

### Les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne

#### 1. Reprise de l'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein du

Groupe par l'entité d'accueil est garantie à chaque salarié muté.

## 2. Principes de rémunération

Si le poste de reclassement entraîne une baisse de rémunération, l'entité de départ lui accorde une indemnité destinée à compenser sur 24 mois le différentiel de salaire entre son ancienne rémunération brute annuelle « plein tarif » et la rémunération brute « plein tarif » accordée pour ce poste au sein de l'entité d'accueil.

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

## 3. Contrat de travail

Dans le cadre d'une mobilité au sein de la même entité juridique, la mutation est concrétisée par un avenant au contrat de travail.

Dans le cadre d'une mobilité au sein d'une entité juridique différente, le salarié se voit proposer un contrat de travail par l'entité d'accueil aux conditions juridiques de cette dernière, étant entendu que les garanties sociales ci-dessus sont appliquées.



## Caissière: demain un emploi sensible

*“Self check out” : réduire le temps d'attente aux caisses (Extrait du document de référence 2005 déposé par Carrefour à l'AMF)*

Passer moins de temps aux caisses : c'est le souhait d'une très large majorité de clients. D'où la volonté d'expérimenter de nouveaux systèmes pour offrir aux clients la possibilité de scanner eux-mêmes leurs achats, de les payer en caisse automatique et de les conditionner. Les résultats de satisfaction sont très encourageants. Autre avantage : une assistante de caisse est présente pour quatre modules d'encaissement automatique pour guider et conseiller les clients.

Conséquence : le personnel habituellement affecté aux caisses peut être réaffecté sur le front de vente pour servir et aider la clientèle. En 2005, le Groupe a testé “le self check out” dans trois magasins en France, mais également en Italie (Turin) et en Belgique (Bruxelles).

**En 2006, ce processus interactif devrait se poursuivre, sans représenter plus de 20 % des lignes de caisse toutes enseignes confondues afin de préserver le contact humain dans les magasins.**

## Petit calcul mathématique de la CFDT

Une caisse est ouverte au minimum 312 heures par mois (9 h à 21 h, 6 jour sur 7) Il faut un roulement de près de 3 caissières à TC pour tenir une caisse compte tenu des repos et CP.

Selon le document ci-dessus les caisses automatiques ne devraient pas dépasser 20% des lignes de caisses .

Une caissière surveillent 4 caisses automatiques, dans certains pays se sont 6 caisses automatiques qui sont surveillés par une caissière.

A Montigny magasin test la mise en place de 4 caisses automatiques nécessite la surveillance par 1,57 caissières et 537 heures de travail par mois. (A Antibes 2,22 caissières 1440 heures par mois).

114 à 160 clients par jour soit 5 et 10% du chiffre d'affaire.. 74% des clients réutiliseront ce service. **Et pourtant un client scanne trois fois moins vite qu'une caissière !**

Avec la mise en place de 4 caisses automatiques la direction fait donc une économie de 711 heures de travail par mois soit 4,70 caissières à temps plein.

Carrefour c'est actuellement 191 hypermarchés et environ 10 000 caisses.

Combien de poste seront supprimés quand l'implantation des caisses automatiques sera finie. dans les hypermarchés mais aussi dans les supermarchés et autres formats ?

Fin 2005 Carrefour a mis en place 30 caisses automatiques dans 5 magasins , fin 2006 elles seront 120 dans 20 magasins

Noisy le Grand	Belle Epine	Les Ulis	Evy
St Quentin en Yvelines	Anglet	Créteil	Montigny
La Ville sous bois	Mérignac	Dijon	Rennes
Marseille Gd Littoral	Ecully	Nîmes Ouest	Lille
St Pierre des Corps	Sète	Toulous Purpan	Nantes
Nice Lingostière	Ollioules	Lievin	Antibes

# DISPOSITIF DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

## Mesures destinées à faciliter la mobilité géographique

Lorsque le parcours de mobilité interne du salarié implique une mutation géographique, il bénéficie d'un accompagnement approprié destiné à faciliter cette mutation.

Les mesures prévues au présent chapitre sont réservées aux salariés appartenant à des métiers sensibles.

Elles ne se cumulent pas avec les mesures prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières.

Elles viennent en complément des prestations versées dans le cadre du 1 % logement (LOCAPASS - MOBILIPASS).

### Définition de la mobilité géographique

Plus de 30 km ou une heure de trajet simple du domicile du salarié nécessitant un déménagement.

### 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.

### Mesures après mutation définitive

#### 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 de 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

- sollicitation des organismes collecteurs
- 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
- Si le déménagement s'effectue sur 2 jours les frais d'hébergement à l'hôtel sont 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

### Aide à l'emploi du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par l'Espace Mobilité et Compétences.

### 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 DE FORMATION

## Accompagnement en formation

Lorsque le salarié appartenant à un métier sensible a un projet professionnel validé par la Direction des Ressources Humaines de son entité d'appartenance, une formation peut lui être octroyée.

Les budgets formation définis dans le cadre de cet accompagnement sont pris en charge sur le plan de formation de l'entité d'appartenance.

Le budget du plan de formation sera ajusté en conséquence.

### Formation d'adaptation

L'accès à un nouveau poste de travail peut nécessiter une formation effectuée sur le nouveau poste de travail.

Eventuellement l'adaptation est accompagnée d'un complément de formation théorique.

L'entreprise prend en charge :

- **frais pédagogiques** : montant maximal de 2 000 €

- **frais de transport et d'hébergement.**

- **rémunération** : le salarié continue de percevoir sa rémunération habituelle.

### Formation de reconversion vers un nouveau métier

Formation qui permet au salarié d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder à un nouveau métier.

L'entreprise prend en charge :

- **frais pédagogiques** : montant maximal de 2 500 €

- **frais de transport et d'hébergement.**

- **rémunération** : le salarié continue de percevoir sa rémunération habituelle.

### Formation diplômante ou qualifiante de longue durée

Formation qui permet au salarié soit sa reconversion vers un nouveau métier, soit l'entretien, le perfectionnement ou l'acquisition de connaissances dans sa filière métier.

Permet d'acquérir un diplôme ou un titre de qualification.

L'entreprise prend en charge :

- **frais pédagogiques** : montant maximal de 5 000 €

- **frais de transport et d'hébergement.**

- **rémunération** : le salarié continue

de percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation.

### Droit Individuel à la Formation

Les salariés appartenant à un métier sensible sont prioritaires pour réaliser une formation au titre du DIF pouvant concourir à développer leur employabilité.

Au titre des actions menées dans le cadre de la GPEC et pour les salariés appartenant à un métier sensible, le droit normal au DIF s'exerce pendant le temps de travail et est rémunéré comme tel.

D'autre part, le salarié bénéficie également

- d'aménagements d'horaires de travail,

- d'une allocation d'heures complémentaires au DIF de 21 heures (allocation de formation de 50% de la rémunération du salarié).

### Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle.

Le salarié a la possibilité de solliciter le FONGECIF.

Si la demande de financement du salarié lui est refusé par le FONGECIF, l'entreprise prend à sa charge :

- **frais pédagogiques** : montant maximal de 4 000 €

- **frais de transport et d'hébergement.**

- **rémunération** : le salarié continue de percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation..

# DISPOSITIF DE MOBILITE INTERNE

## Salariés agés de 45 ans et plus

Les salariés de 45 ans et plus bénéficient de mesures supplémentaires spécifiques.

Ils peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise.

Possibilité de programme de formation personnalisé dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

Priorité en cas de pluralité de candidature sur un même poste ouvert en interne.

Droit à DIF majoré d'un crédit de 35 heures supplémentaires.

Possibilité de détachement afin de développer leur employabilité.

**Une attention particulière est portée aux salariés âgés de 45 ans et plus appartenant aux métiers sensibles.**

Sous réserve que leur ancienneté dans l'entreprise soit au minimum d'un an, ces salariés bénéficient d'un dispositif renforcé d'accompagnement et de prévention à l'évolution des emplois et des métiers.

### Mesures spécifiques de maintien dans l'emploi

#### Bilan de compétences

En tout premier lieu, ils peuvent, à leur demande, bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures, sur le temps de travail. Ce bilan fait l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par l'entreprise (sauf si celui-ci est pris en charge par le FONGECIF). Cette demande de bilan peut être renouvelée tous les 5 ans.

Si le salarié le souhaite, et dans l'objectif de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan de compétences sera remise par ses soins à la Direction des Ressources Humaines de son entité d'affectation.

Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé est élaboré et mis en oeuvre, au plus tard dans les dix huit mois suivant le bilan de compétences.

#### Formation personnalisée

Dans le cadre du repositionnement interne au titre du volontariat, les salariés concernés bénéficient d'une priorité en cas de pluralité de candidatures sur un même poste ouvert en interne.

Pour leur permettre d'occuper ce poste, un programme de formation d'adaptation et

d'accompagnement à l'intégration peut leur être proposé.

Pour l'ensemble des salariés de cette tranche d'âge, l'entretien annuel est l'occasion d'approfondir leurs compétences et de s'assurer de l'adéquation de celles-ci au regard de leur métier et des évolutions prévisibles de celui-ci.

#### Droit à DIF majoré d'un crédit de 35 heures

Toute action de formation à leur initiative destinée à la remise à niveau de leurs compétences et ainsi éviter leur fragilisation dans l'évolution de leur métier est examinée et peut aboutir à un abondement de l'entreprise de leur Droit Individuel à la Formation par un crédit spécifique de 35 heures supplémentaires ni capitalisable ni transférables.

#### Possibilité de détachement

De plus, à titre d'expérience formative, ces salariés peuvent se voir proposer ou demander des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité. Les conditions de détachement sont définies dans l'avenant de détachement.



## 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 volontaires concernés par une mobilité interne.

### ESPACE MOBILITE ET COMPETENCES DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN MOBILITE INTERNE

L'Espace Mobilité et Compétences peut être composé d'équipes mixtes : conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel et/ou conseillers internes appartenant au Groupe Carrefour.

Au sein de l'Espace Mobilité et Compétences, les salariés volontaires bénéficient d'un accompagnement individualisé et adapté à leur projet de mobilité professionnelle.

Les principales missions de l'Espace Mobilité et Compétences sont les suivantes :

- informer les salariés sur le dispositif de mobilité interne,
- constituer et tenir à jour un portefeuille des opportunités d'emplois internes,
- informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord,
- mettre à leur disposition les offres

disponibles,

- si nécessaire, réaliser à la demande, des bilans professionnels et bilans de compétences,

- assister le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne (dossier de candidature, formation aux entretiens...),

- aider le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une formation diplômante,

- assister la Direction des Ressources Humaines dans l'analyse des compétences détenues par le salarié au regard des compétences requises sur un emploi cible et, le cas échéant, construire les passerelles de formation nécessaires,

- accompagner les salariés et leur famille dans le cadre de la mobilité géographique.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers de l'Espace Mobilité et Compétences auraient à connaître, restent confidentielles.

*Avenant n° 14 du 31 janvier 2006 d'actualisation de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

#### « En cas de licenciement pour motif économique, une indemnité est accordée aux salariés dans les conditions ci-après :

Le salarié âgé de moins de 50 ans, ayant au moins 2 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à :

- 2/10ème de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans, **sans plafond.**

Le salarié licencié âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.2.1. Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite. »

La CFDT  
s'engage dans  
la défense de  
l'emploi



La gazette des délégués  
CFDT Carrefour

# L'Hyper !