Accord collectif relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels

du 17 mars 2023

CSE Carrefour Banque du 20.04.2023

Contexte

Début novembre 2022, le Groupe a annoncé son nouveau plan stratégique, « Carrefour 2026 », visant à accélérer la transformation engagée depuis 2018.

Le Groupe engage un nouveau chapitre de sa transformation :

- « **Rendre le meilleur accessible à tous ses clients** »
- « **Inventer le monde de demain** » en développant des **innovations**, en créant de **nouveaux métiers** et en confirmant les opportunités offertes par notre modèle, la **Digital Retail Company**

Dans ce contexte et pour accompagner ces évolutions, la Direction de Carrefour et les Organisations syndicales ont engagé une renégociation de l'accord fixant les grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières le 17 mars 2022.

Pour rappel, cet accord prévoit d'importantes mesures d'accompagnement à la mobilité interne et externe, et garantit notamment un socle commun de mesures applicables en cas de projet de restructuration ponctuel.

A l'issue de 9 réunions de négociations, un nouvel accord GEPP a été signé le 17 mars 2023 avec la majorité des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe : FO, CFDT et SNEC.

Cet accord est conclu pour une **durée déterminée de 4 ans** et **prend effet le 1er avril 2023**.

Les objectifs du nouvel accord

☞ Il fixe les **grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières**, et prévoit notamment un dispositif de congé de fin de carrière « GEPP » ;

☞ Il prévoit un **dispositif volontariste de mobilité interne** ouvert à tous les métiers, en vue de prévenir et anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers (« **Volet 1** ») ;

☞ Il prévoit un **dispositif d'accompagnement renforcé**, combinant mobilité interne et externe, à destination des salariés occupant un métier défini comme sensible ou en mobilité vers un métier en développement (« **Volet 2** ») ;

☞ Il détermine les règles procédurales et le socle commun de mesures applicables en cas de **projet de restructuration ponctuel**, nécessitant un ajustement adapté et ciblé dans un calendrier défini (« **Volet 3** ») ;

☞ Il confère à l'**Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale** un rôle stratégique d'anticipation et de proposition, ainsi qu'une mission de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GEPP, au moyen d'indicateurs précis.

Plan de l'accord

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS, COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

- CHAPITRE 1 : LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS
- CHAPITRE 2 : LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES COMPÉTENCES
- CHAPITRE 3 : LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES

VOLET 1 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE À DESTINATION DE TOUS LES MÉTIERS

- CHAPITRE 1 : LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ
- CHAPITRE 2 : LES MOYENS D'INFORMATIONS ET D'ACCOMPAGNEMENT
- CHAPITRE 3 : LES MODALITÉS DE MISES EN OEUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITÉ INTERNE

VOLET 2 : L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS OCCUPANT UN MÉTIER SENSIBLE OU EN MOBILITÉ VERS UN MÉTIER EN DÉVELOPPEMENT

- CHAPITRE 1 : LES MESURES SPÉCIFIQUES DE MOBILITÉ INTERNE
- CHAPITRE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ EXTERNE

VOLET 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS

- CHAPITRE 1 : LA PROCÉDURE APPLICABLE
- CHAPITRE 2 : LES GARANTIES D'ACCOMPAGNEMENT

SUIVI DU DISPOSITIF GEPP

- CHAPITRE 1 : L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES ET DE LA TRANSFORMATION SOCIALE
- CHAPITRE 2 : LA COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES MANAGERS
- CHAPITRE 3 : LES INDICATEURS DE SUIVI

#La Typologie des métiers

Typologie des Métiers

Les métiers en développement

Les métiers en développement, aussi appelés « métiers en tension », sont ceux générant de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

- soit parce qu'ils sont inexistants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non, et que l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe les rend nécessaires à son développement à plus ou moins long terme ;
- soit parce qu'ils sont existants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour et qu'ils ont vocation à se développer au vu de l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe ;
- soit parce qu'ils se traduisent par une compétence particulière faisant défaut ou leur rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'œuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.

Les métiers en équilibre

Les métiers en équilibre sont ceux dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.

Les métiers sensibles

Les métiers sensibles, aussi appelés « métiers fragilisés », sont ceux pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entrainer une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs

#La cartographie des métiers

Cartographie

La cartographie des métiers est établie en tenant compte des orientations stratégiques, des perspectives d'évolutions économiques et technologiques, ainsi que des enjeux de la transition écologique. Sur ce dernier point, il est rappelé notamment que le plan stratégique envisage des mesures importantes concernant la transition énergétique (la réduction de la consommation d'énergie, la production d'énergie renouvelable) et la transformation urbaine qui devront être prises en compte.

Ce dispositif doit être le plus en adéquation possible avec les projets et/ou transformations ayant un impact sur les métiers. En conséquence, il se veut être un dispositif souple, flexible et adaptable.

Cela signifie qu'au sein de la même société, un même métier pourra être classé différemment selon le périmètre considéré (établissement, groupe d'établissement, direction, etc.), et que la cartographie pourra également être réalisée au niveau des emplois ou des postes.

Cartographie

Etablissement de la cartographie suite à la consultation sur les orientations stratégiques

A l'issue de la consultation du CSEC / CSE relative aux orientations stratégiques, la Direction de chaque société du Groupe établira une cartographie des métiers propre à son activité en fonction de la typologie unique définie ci-dessus, et fixera la liste des métiers en développement, en équilibre et sensibles.

Cette cartographie fera au préalable l'objet d'une concertation avec le CSEC ou le CSE de chaque société ou, lorsque de telles instances existent, avec le Comité emploi ou la Commission GEPP des formats concernés.

Dans l'hypothèse d'une concertation avec le Comité emploi ou la Commission GEPP, le CSEC ou le CSE sera informé de la cartographie retenue.

Les cartographies consolidées au niveau du Groupe seront ensuite transmises à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale.

La Direction de chaque société informera spécifiquement les salariés dont le métier a été classé comme étant sensible de la signification de ce classement et des mesures d'accompagnement à leur disposition.

Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

Evolution de la cartographie en cours d'année

La cartographie pourra, en tout ou partie, faire l'objet d'évolutions en cours d'année. Dans ce cas, la cartographie initiale sera ajustée au niveau le plus pertinent (établissement, groupe d'établissements, direction, etc.), après concertation avec les instances du périmètre concerné :

- lorsque l'ajustement est spécifique à un ou plusieurs établissements, le ou les CSE d'établissement concernés. Dans ce cas, la nouvelle version de la cartographie sera transmise au CSEC concerné pour information ;
- dans le cas contraire, le CSEC (ou Comité Emploi / Commission GEPP lorsque ces instances existent).

Une information sera spécifiquement réalisée auprès des salariés dont le métier serait classé comme sensible. Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

Par ailleurs, dans le cadre de son rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP, l'Observatoire pourra notamment saisir la Direction afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

Bilan des évolutions de la cartographie des métiers pour l'année écoulée et présentation de la nouvelle cartographie pour l'année à venir

La Direction de chaque société présentera le bilan des évolutions de la cartographie pour l'année écoulée et le projet de nouvelle cartographie pour l'année à venir.

#La formation professionnelle

La formation professionnelle

Le plan de développement des compétences

Il est établi par l'employeur au sein de chaque entreprise et a pour objet de recenser l'ensemble des actions de formation que l'employeur doit et entend mettre en œuvre l'année suivante (N+1).

- Ce plan annuel comprend des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers et de favoriser le développement des compétences et la mobilité, en cohérence avec les grandes orientations définies par l'entreprise.
- Ces formations peuvent être proposées sous une thématique unique ou regroupées sous forme de parcours qualifiants ou diplômants.

Le passeport formation

Créé en 2014, il est mis à disposition de chaque collaborateur sur le portail RH, *« Mon Univers Formation ».*

- Il permet de disposer d'un récapitulatif des formations suivies par le salarié.

UNIVERS FORMATION

CAP FORMATION

Une plateforme e-learning CAP FORMATION avec 600 modules de formation est mise à disposition, en libre accès, de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

La Reconversion ou Promotion par Alternance « Pro-A »

☞Ce dispositif permet **au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de VAE.**

- Sous le principe de la formation en alternance, la durée doit être, a minima, de 150 heures et être comprise entre 15 et 25 % du temps de travail (à l'exception des CLÉA et des accompagnements VAE).
- Les formations éligibles à la Pro A ainsi que les critères de prise en charge sont définis et actualisés en fonction des listes établies par la branche et les organismes financeurs.
- La Pro A permet notamment de financer le passage d'un Certificat de Qualification Professionnelle « CQP », c'est-à-dire permettre de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier au travers d'un parcours de formation.

La Validation des Acquis de l'Expérience « VAE »

☞Ce dispositif permet au salarié justifiant d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec une certification, de **faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.**

- Suivant les cas, la VAE peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié et peut être financée sous différents dispositifs selon les modalités de financement en vigueur au moment du dépôt de la demande.
- La préparation à la VAE peut être financée. La prise en charge sera faite dans le cadre de la Pro A au réel plafonnée à 24 heures.

Le bilan de compétences

☞Ce dispositif permet au **salarié d'analyser ses compétences, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.**

- Réalisé par un prestataire extérieur, il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou à l'initiative du salarié dans le cadre de son CPF.

Le Compte Personnel de Formation « CPF »

☞Ce dispositif permet à **son titulaire (salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, etc.) de suivre, à son initiative, des formations visant à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et qualifications.**

- Le compte CPF est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, utilisable tout au long de la carrière professionnelle.
- Il est abondé par l'entreprise d'un montant annuel défini par décret et plafonné. Une fois le plafond atteint et après utilisation, le principe de l'abondement se réenclenche.

Le Conseil en Evolution Professionnelle « CEP »

☞Ce dispositif permet à toute personne de faire le point sur sa situation afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

- Le CEP intervient gratuitement dans le cadre du service public régional (Apec, Cap emploi, Pôle emploi, les missions locales et opérateurs régionaux financés et sélectionnés par France compétences).
- Il sort du cadre de l'entreprise et se gère directement entre le salarié et les organisations du service public régional citées ci-dessus.
- Pour faciliter l'accès au CEP, les salariés occupant un métier sensible pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 7 heures sur la durée d'application de l'accord GEPP.

#La Gestion Prévisionnelle des Carrières

Les Entretiens Compétences et Carrière

🎯**Objectif des ECC :** faire le point sur les compétences du salarié, son parcours professionnel, et envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

💻Les entretiens sont réalisés dans l'outil ***Appli Carrière.***

Cadres et Agents de maîtrise

L'ECC se compose des entretiens suivants :
👉**Entretien de performance** (pour les collaborateurs éligibles à la RVA, évaluation des objectifs individuels fixés pour l'année écoulée).
👉**Entretien de développement professionnel** qui permet d'accompagner le collaborateur dans l'élaboration de son projet professionnel.

🎤Pour les collaborateurs au forfait jours uniquement : **Entretien de suivi de la charge et de l'organisation du travail** (réalisé depuis 2022 dans Appli Carrière).

Employés

👉**Entretien de performance** qui permet d'analyser l'année écoulée et de préparer l'année à venir.
👉**Entretien de développement professionnel** qui permet d'accompagner le collaborateur dans l'élaboration de son projet professionnel.

L'Entretien de Mi-Année

☞Cet entretien est organisé afin que les managers et les salariés disposent d'un temps complémentaire d'échange, de partage et d'écoute à mi-parcours.
☞Cet entretien est **obligatoire pour les agents de maîtrise et cadres**, et **facultatif pour les employés.** Il est réalisé dans l'Appli Carrière.

Les entretiens non mentionnés dans l'accord

⚠Dans le cas où un collaborateur éligible à la RVA n'aurait pas pu réaliser son ECC (date d'entrée postérieure à la campagne, absence) ou s'il a changé de poste et de missions suite à la campagne, son manager devra réaliser avec lui un **Entretien de Fixation d'Objectifs.** Ses objectifs feront l'objet de l'édition d'un courrier RVA et seront reportés dans l'ECC de l'année suivante.
⚠L'**Entretien de Développement Professionnel** est également accessible hors campagne ECC pour les collaborateurs qui doivent en bénéficier (retour d'arrêt maladie ou congé maternité) ou qui en feraient la demande au cours de l'année.

#La mobilité

La mobilité interne à destination de tous les métiers

Les conditions d'éligibilité

☞Etre en **CDI**
☞Avoir **2 ans d'ancienneté** dans son poste *

**Sans condition d'ancienneté pour les mobilités d'un métier sensible vers un métier en équilibre ou développement OU d'un métier en équilibre vers un métier en développement.*

Rendez-vous sur envie de bouger

☞Connexion au site envie de bouger avec **l'identifiant et le mot de passe sur le bulletin de paie** ou avec les **codes d'accès à Workplace**

🎯 Objectif du site : s'informer sur les métiers, les passerelles et postuler en ligne

Le traitement des candidatures

☞Des postes réservés à l'interne pendant 15 jours minimum
☞Étude de toutes les candidatures internes en priorité
☞Vérification des conditions d'éligibilité du candidat, prérequis du poste et disponibilité du poste par le recruteur en charge du poste

✓ Si ces conditions sont remplies
>> Entretien avec un RH ou un Manager Opérationnel pour la poursuite du process

⚠ ***A compétences égales, les candidatures des salariés occupant des métiers sensibles seront privilégiées.***

Les modalités de mise en oeuvre

☞**Journée découverte*** : demande adressée au Manager ou RH, limitée à 2 jours par an et à 4 jours pour les métiers sensibles ou les mobilités vers un métier en développement

☞**Période découverte*** : durée maximale de 3 jours, déduction faite - sauf pour les salariés occupant un métier sensible - des journées de découverte éventuellement réalisées pour le métier considéré.

☞**Période d'adaptation :** durée maximale d'1 mois pour les employés et agents de maîtrise et 2 mois pour les cadres.
Au plus tard 10 jours avant la fin de la période d'adaptation, entretien pour confirmer, se rétracter ou renouveler de 1 mois.
>> En cas de renouvellement➞nouvel entretien dans les 10 jours du nouveau terme.
>> En cas de rupture ou rétractation ➞le salarié est réintégré dans son poste ou un poste équivalent.

**frais afférents pris en charge dans la limite du barème applicable*

La mobilité interne à destination de tous les métiers

Passerelles Métiers

☞Les **Passerelles Métiers** sont mises en place afin de permettre aux collaborateurs de **comprendre les enjeux de la transformation et de préparer leur évolution de carrière au sein du groupe.** L'objectif est notamment de **favoriser la compréhension des métiers de demain, faciliter la mobilité interne et la proposition d'opportunités professionnelles aux collaborateurs,** tout en les impliquant dans la transformation du groupe et en développant leur employabilité.

Base de connaissances

☞La base de connaissances vise à r**épertorier les informations relatives au parcours et aux compétences des collaborateurs du groupe** (diplômes, etc.).

Cette base permettra à l'entreprise d'i**dentifier, parmi les collaborateurs, ceux dont le profil est le plus en adéquation avec les postes disponibles.**

La mobilité interne renforcée au bénéfice des salariés occupant un métier sensible ou en mobilité vers un métier en développement

Accompagnement à la mobilité géographique

Les conditions d'éligibilité

Le nouveau lieu de travail doit être situé à **+ de 30 km aller simple du domicile** entraînant un allongement de la distance domicile/lieu de travail ou à **+ de 1h de trajet aller simple de son domicile** entraînant un allongement du temps de trajet quotidien**.**

Ces mesures ne sont pas cumulables avec celles éventuellement prévues par chaque société ; le dispositif le plus favorable est applicable au salarié.

Le voyage de reconnaissance

Le salarié dont la candidature a été validée et avant sa mobilité peut bénéficier de :

- **3 jours de congés exceptionnels** rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- **Prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement** pour lui et son conjoint pendant cette durée.

La prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Pendant la période d'adaptation, **prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement** (frais d'hôtel ou loyer d'un logement selon la formule la plus économique et un aller/retour hebdomadaire pour rejoindre le domicile).

Les mesures après mobilité sans déménagement

Prise en charge du coût supplémentaire de transport

Prise en charge des coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller/retour quotidien pendant une période maximale de 12 mois (sur justificatifs.)

L'indemnité de mobilité sans déménagement

En cas de mobilité effective* le salarié bénéficiera d'une **indemnité d'un montant brut d'1 mois de salaire de base,** versée pour moitié au jour de la mobilité effective et l'autre moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation. Cette indemnité n'est pas cumulable avec les mesures pouvant être prévues par chaque société, seul le dispositif le plus favorable est applicable au salarié.

**Mobilité effective = à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste*

La mobilité interne renforcée au bénéfice des salariés occupant un métier sensible ou en mobilité vers un métier en développement

Les mesures après mobilité avec déménagement

Les conditions

- **Le déménagement rapproche le salarié de son nouveau lieu de travail** et intervient dans les 12 mois suivant la date de mobilité effective.
- Le salarié n'a pas bénéficié d'une des mesures prévues en cas de mobilité interne définitive sans déménagement.

L'aide à la recherche de logement

- **Action logement peut être sollicité.**
  - Le salarié bénéficie de 2 jours de congés exceptionnels rémunérés
  - Prise en charge des frais de transport et d'hébergement du conjoint et éventuellement des enfants à charge au sens fiscal, sur justificatifs dans la limite de 2 voyages.

L'indemnité forfaitaire de double résidence

- Le salarié (propriétaire ou locataire) pour lequel la mobilité géographique entraînera des frais de double résidence bénéficiera d'une prise en charge du nouveau loyer dans la limite de 1000 € par mois, sur présentation des justificatifs et pendant une durée maximale de 3 mois.

La prise en charge des frais de déménagement

- Le salarié bénéficie de **3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour réaliser son déménagement**. Prise en charge des frais de déménagement sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe, le choix définitif est effectué par la société d'origine. Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, prise en charge des frais d'hébergement du salarié et de sa famille, dans la limite d'une nuit.

La prime d'installation

- Le salarié bénéficiera dans les 3 mois suivant l'installation **d'une prime d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.700 € brut** (sur justificatif).

L'aide à l'emploi du conjoint

- Si la mobilité implique la perte d'emploi du conjoint, celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, **d'une aide à la recherche d'emploi dans la limite de 1.000 € HT.**

L'indemnité de mobilité avec déménagement

- En cas de mobilité effective, **le salarié bénéficiera d'une indemnité d'un montant brut de 3 mois de salaire de base**. Versée pour moitié au jour de la mobilité effective et l'autre moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation. Cette indemnité n'est pas cumulable, seule le dispositif le plus favorable est applicable au salarié.

La mobilité interne renforcée au bénéfice des salariés occupant un métier sensible ou en mobilité vers un métier en développement

L'indemnité différentielle de rémunération pour les métiers sensibles

☞ **Pour qui ?** Seuls sont **éligibles les salariés en métier sensible.**

☞Si le nouveau poste entraîne une baisse du salaire plein tarif à temps de travail équivalent, la société d'origine accordera **une indemnité pour compenser le différentiel entre son ancien et son nouveau salaire plein tarif.**

☞Suppression de la limite de 24 mois applicable à l'indemnité différentielle de rémunération. Indemnité plafonnée à 500 € brut par mois.

☞La 1ère année : versement d'acomptes mensuels de **70% de l'indemnité différentielle estimée**. Lorsque le nouveau salaire plein tarif réel sera connu, le salarié percevra le solde dû au titre de la 1ere année, calculé sur la base du nouveau Salaire plein tarif réel.

☞**Le montant de l'indemnité différentielle calculé à l'issue de la 1ère année sera par la suite définitivement gelé** (l'indemnité ne sera pas affectée par les augmentations de salaire dont bénéficiera le salarié).

☞Cette indemnité cessera d'être versée en cas de nouvelle mobilité interne à l'initiative du salarié. Toutefois, le salarié pourrait à nouveau percevoir cette indemnité si son nouveau poste venait à être déclaré sensible et que, consécutivement, une nouvelle mobilité vers un métier en équilibre ou en développement était effective.

La mobilité externe au bénéfice des salariés occupant un métier sensible

Le congé de mobilité (½)

Les IRP seront informées de la mise en place et du contenu du congé de mobilité.

L'adhésion au congé de mobilité

Les salariés auront **8 jours calendaires à compter de la remise du bulletin d'adhésion pour le retourner signé avec la charte d'adhésion**. L'absence de signature équivaut à la renonciation au projet de mobilité et la signature de la Convention équivaut à l'adhésion au congé de mobilité.

Durée du congé de mobilité

9 mois maximum mais il est porté à **12 mois maximum** pour les salariés créant ou reprenant une entreprise, les salariés âgés de 50 ans et plus et pour les salariés en situation de handicap.

Rémunération du congé de mobilité

3 premiers mois : allocation mensuelle de **80% du salaire plein tarif brut .**

Après les 3 mois : allocation mensuelle de **65% du salaire plein tarif brut** qui ne peut être inférieure à 85% du SMIC brut . Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale sauf CSG et CRDS (les 12 premiers mois seulement).

Suspension du congé de mobilité

Si le salarié effectue une **période de travail en dehors de la société en CDD ou CTT de moins de 6 mois, le congé sera suspendu.** Le terme du congé ne sera pas reporté.

Fin du congé de mobilité

La création ou reprise d'entreprise, la signature d'un CDI, un CDD ou un CTT d'au moins 6 mois ou dont le terme excède celui du congé de mobilité mettra immédiatement fin à ce congé.

La société employeur pourra rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses obligations.

La mobilité externe au bénéfice des salariés occupant un métier sensible

Le congé de mobilité (2/2)

Le statut du salarié pendant le congé mobilité :

- Le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle tout en conservant sa qualité d'assuré social.
- Le congé de mobilité est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse et, s'agissant d'une période assimilée - et non cotisée, les trimestres correspondants ne sont pas pris en compte pour le dispositif de retraite anticipée « longues carrières ».
- Les cotisations ARRCO et AGIRC seront calculées sur le salaire de base qui aurait été perçu si le salarié avait été en activité avec application des mêmes taux et de la même répartition que les salariés actifs.
- Il conservera le bénéfice des garanties « Incapacité-Invalidité-Décès » et de frais de santé.
- Le salarié n'acquiert pas de congés payés ni de RTT.
- Il garde le bénéfice de la remise sur Achats, du PEG et du PERCOL, des CESU.
- Il appartiendra au CSEC / CSE de décider si le salarié en congé de mobilité peut bénéficier des activités sociales et culturelles.

La Charte accompagnant le bulletin d'adhésion susvisé mentionnera les engagements des parties

La prise en charge des frais d'entretien d'embauche pendant le congé de mobilité :

- **Prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement** pour se rendre à des entretiens de recrutement, préalablement validés par la DRH.

La mobilité externe au bénéfice des salariés occupant un métier sensible

Les aides à la formation

Prise en charge des frais pédagogiques, de transport, de restauration et d'hébergement dans la limite des barèmes applicables chez Carrefour.
La formation sera dispensée durant le congé de mobilité.

Formation d'adaptation
- Durée maximale de 12 semaines
- Prise en charge des frais pédagogiques dans la limite de 2.750 € HT
- Possibilité de mobiliser son CPF pour compléter

Formation de reconversion vers un nouveau métier
- Durée maximale de 24 semaines
- Prise en charge des frais pédagogiques dans la limite de 5.500 € HT
- Possibilité de mobiliser son CPF pour compléter

La Formation diplômante ou qualifiante de longue durée
- Durée maximale de 36 semaines
- Prise en charge des frais pédagogiques dans la limite de 8.800 € HT
- Possibilité de mobiliser son CPF pour compléter

L'accompagnement à la mobilité géographique

Conditions d'éligibilité
- Nouveau lieu de travail situé à **+ de 30 km aller simple du domicile** entraînant un allongement de la distance domicile/lieu de travail **ou** à **+ de 1h de trajet aller simple de son domicile** entraînant un allongement du temps de trajet quotidien
- Changement du domicile dans les **12 mois** de l'entrée en congé de mobilité

Prise en charge des frais de déménagement
- Prise en charge des frais sur la base de 3 devis d'entreprises référencées par le groupe
- Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit

Prime d'installation
- Dans les 3 mois suivant son installation, le salarié pourra bénéficier, sur présentation de justificatifs, d'une prime d'**1 mois de salaire brut de base au moins égale à 2.700 euros brut**

L'aide à l'emploi du conjoint
- Si la mobilité entraîne la perte de l'emploi du conjoint, le conjoint peut bénéficier, dans les 3 mois du changement de résidence, **d'une aide à la recherche d'emploi dans la limite de 1000 euros HT**

La mobilité externe aux bénéfices des salariés occupant un métier sensible

Les aides à la création d'entreprise

Conditions d'éligibilité

- La création ou la reprise d'entreprise devra se concrétiser **avant la fin du congé de mobilité (sur justificatif).**
- En cas de création ou de reprise sous forme de société, l**e salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise** (soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille avec au moins 35% à titre personnel soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel).

L'aide à la création ou reprise d'entreprise :

- **Conseil et accompagnement** des salariés dans leur démarche de création ou reprise d'entreprise.
- **Indemnité de 8.000 € brut**, versée en deux fois (la 1ère moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs) ; la 2nde moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle)) Cette indemnité viendra en complément des indemnités de rupture versées dans le cadre de la mobilité externe.

Prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise

- **Prêt à taux 0% d'un montant maximum de 15.000 €.** Ce montant sera porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés.

Les salariés créant ou reprenant une entreprise bénéficieront de **formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise.**

Les indemnités de rupture

Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

Indemnité supplémentaire :

- **3 mois de salaire plein tarif** pour les salariés ayant **moins de 5 ans d'ancienneté ;**
- **4 mois de salaire plein tarif** pour les salariés ayant de **5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;**
- **5 mois de salaire plein tarif** pour les salariés ayant de **10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;**
- **6 mois de salaire plein tarif** pour les salariés ayant de **15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;**
- **7 mois de salaire plein tarif** pour les salariés ayant de **20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;**
- **8 mois de salaire plein tarif** pour les salariés ayant **au moins 25 ans d'ancienneté.**

Le Congé Fin de Carrière (CFC)

Il peut être activé sur décision de la société concernée

#L'accompagnement de projets ponctuels

- **Pas d'évolution substantielle -**

#L'observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale

Rôle et composition de l'observatoire

Rôle de l'observatoire

Rôle prospectif

- Analyse prospective des sujets qui pourraient concerner l'activité de l'Entreprise à moyen ou long terme dans sa transformation.

Rôle de suivi et d'analyse des dispositions de l'accord

- Suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés
- Synthétiser les actions menées en application de l'accord
- Analyser les impacts sur l'emploi, rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement
- Proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs accompagnant les changements induits par les mutations du secteur de la grande distribution
- Débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants
- Analyser le contenu des projets de restructuration planifiés

Rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP

- Assurer le suivi du dispositif de GEPP prévu par l'accord sur la base de différents documents ou informations (cartographie des métiers, situation des effectifs, besoins d'évolutions des compétences associés, …)

Composition de l'observatoire

4 titulaires et **4 suppléants**, dont le délégué syndical de Groupe, pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe

Les délégations sont **fixées pour la durée d'application de l'accord** afin d'assurer une continuité dans les échanges et les réflexions menés au sein de l'Observatoire

Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un membre titulaire participeront aux réunions

Réunions de l'observatoire

Réunions ordinaires

☞ **Réunions annuelles**

- Fréquence : **deux fois par an**
- Format : en principe en présentiel
- Objet : aborder les éléments de suivi et de mise en œuvre de l'accord

☞ **Réunions mensuelles**

- Fréquence : **une fois par mois, sauf en cas de réunion annuelle**
- Format : en visioconférence compte tenu de sa durée courte (environ 2 heures)
- Objet : échanger sur l'actualité ou des sujets de prospective

Réunions extraordinaires

☞En cas de **projet important de transformation ayant des conséquences sur les organisations** du Groupe Carrefour en France, une réunion extraordinaire de l'Observatoire pourra être décidée en concertation entre la Direction et les délégués syndicaux de Groupe France.

☞La réunion réunira **deux représentants titulaires de l'Observatoire par délégation syndicale**, et les **délégués syndicaux de Groupe**.

Moyens et fonctionnement de l'observatoire

L'assistance d'un expert

☞Expert désigné à la majorité des délégations présentes à raison d'une voix par délégation

☞L'expert désigné exercera son mandat pour la durée de l'accord

Rôle :

- Participer à l'analyse des données et informations transmises ;
- Etudier les dispositifs de reclassement négociés et participer à leur suivi ;
- Faciliter la coordination et la consolidation des informations ;
- Rédiger et présenter en réunion le rapport d'activité annuel ;
- Accompagner et soutenir techniquement les membres de l'Observatoire.

Les réunions préparatoires

☞Jusqu'à 2 réunions préparatoires pour chaque réunion ordinaire annuelle de l'Observatoire

☞Réunion organisée à l'initiative de chaque délégué syndical de Groupe

☞Possibilité d'inviter 2 membres supplémentaires en fonction de l'ordre du jour de la réunion

Les heures de délégation

☞Crédit d'heures trimestriel de 40 heures par délégation syndicale

☞Ventilation des heures par le délégué syndical de Groupe

Le compte-rendu

☞Un compte-rendu est rédigé par la Direction après les réunions annuelles ou extraordinaires

La réunion d'information

☞Réunion d'information d'une journée organisée par le délégué syndical de Groupe chaque année civile

Destinataires :

- Membres de la délégation syndicale à l'Observatoire (titulaires et suppléants) dans la limite de deux membres
- Délégué syndical central ou national de chacune des sociétés du Groupe relevant de l'accord **ou**, en cas de carence, délégué syndical d'entreprise nommé par le délégué syndical de Groupe de chacune des sociétés relevant de l'accord

La formation des membres

☞Chaque délégation syndicale bénéficie d'une session de formation à la GEPP

☞Session de formation organisée par le délégué syndical de Groupe

☞La durée de la formation ne pourra excéder 3 jours

☞Prise en charge du coût global de la formation dans la limite de 3500 € HT pour la durée totale de la session ainsi que les frais d'hébergement et de restauration

Les dépenses de l'observatoire

☞Budget de 1000 € HT afin de couvrir les dépenses de fournitures

☞Budget de 1800 € HT afin de couvrir les frais d'étude ou d'analyse

Suivi des indicateurs de pilotage

FORMATION	CARRIERE	DIVERSITE / EGALITE	MOBILITE INTERNE	MOBILITE EXTERNE
Nombre de stagiaires formés Nombre de salariés formés Nombre d'heures de formation Top 20 des thèmes de formation Nombre de CQP Nombre de tuteurs formés	Taux de complétion des ECC par format Nb de bilans à 6 ans par format Actions et programmes - à destination des Talents - à destination des Managers - de développement spécifiques aux femmes	Actions et programmes relatifs à la diversité Actions et programmes relatifs à l'égalité professionnelle Index égalité professionnelle	Nombre de mobilité interne au sein de la même société Nombre de mobilité interne au sein d'une autre société Nombre de mobilité interne ayant induit une promotion	Nombre de dossiers validés Nombre de congé de mobilité Répartition des congés de mobilité par typologie de projets (emploi, formation, création / reprise d'entreprise) Nombre de CFC

#Annexe

Les sociétés concernées par l'application de l'accord GEPP

- ALMIA MANAGEMENT
- BELLEVUE DISTRIBUTION
- C.S.F.
- CARDADEL
- CARIMA
- CARMA
- CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
- CARREFOUR BANQUE
- CARREFOUR DRIVE
- CARREFOUR FINANCE
- CARREFOUR FRANCE
- CARREFOUR HYPERMARCHES
- CARREFOUR IMPORT
- CARREFOUR MANAGEMENT
- CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
- CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
- CARREFOUR PROPERTY GESTION
- CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
- CARREFOUR SERVICES CLIENTS
- CARREFOUR SUPPLY CHAIN
- CARREFOUR SYSTÈMES D'INFORMATION (C.S.I.)
- CARREFOUR VOYAGES
- CENTRE DE FORMATION ET COMPÉTENCES (CF&C)
- CLAIREFONTAINE
- CLCV Logistique
- COVIAM 8
- COVICAR 2
- CROQUETTELAND
- DEJBOX SERVICES
- DISTRIVAL
- FINIFAC
- GENEDIS
- GREENWEEZ
- HYPERADOUR
- INTERDIS
- LAPALUS & FILS (ETABLISSEMENTS LUCIEN)
- LYBERNET
- MAISON JOHANES BOUBEE
- MONTEL DISTRIBUTION
- PARSEVRES
- POTAGER CITY
- QUITOQUE
- SO.BIO
- SO BIO SEVRE
- SOCETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
- SOCIETE LUDIS
- SODIMODIS HYPERMARCHE
- SODISAL
- SODITRIVE
- SOFALINE
- STENN
- SUPERADOUR
- VEZERE DISTRIBUTION