AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE CONTRAT DE GENERATION

ENTRE :

La société CARREFOUR HYPERMARCHES, représentée par Mme Marie-Hélène CHAVIGNY, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines.

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société ci-dessous désignées :

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)
Représentée par M. Thierry BABOT, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)
Représenté par M. Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)
Représentée par M. Franck GAULIN, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)
Représentée par M. Dominique MOUALEK, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

TB

MHC

FO

CV

PREAMBULE

Le 28 juin 2017, les parties signataires ont signé un accord d'entreprise sur le contrat de génération. Cet accord, à durée déterminée, est arrivé à échéance le 31 décembre 2019. Par avenant en date du 25 février 2020, les parties signataires l'ont prorogé jusqu'au 31 juillet 2020.

Les organisations syndicales et la Direction ont manifesté leur volonté de maintenir les dispositions de l'accord favorables aux salariés jeunes et seniors, malgré la disparition du dispositif légal.

Aussi, soucieuses de s'accorder le temps nécessaire pour négocier dans de bonnes conditions un nouvel accord portant sur le contrat de génération et après échanges avec les organisations syndicales représentatives au sein de la Société, les parties signataires ont décidé, par le présent avenant, de proroger à nouveau l'accord sur le contrat de génération signé le 28 juin 2017.

ARTICLE 1 - PROROGATION DE L'ACCORD PORTANT SUR LE CONTRAT DE GENERATION

Compte tenu de la situation sanitaire actuelle, les parties signataires décident de reporter l'échéance de l'accord portant sur le contrat de génération au 31 décembre 2020.

Cet accord est donc prorogé jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Cette décision de proroger cet accord a été prise en parfaite connaissance de cause et en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales signataires.

ARTICLE 2 – DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin, sauf nouvel accord ou avenant, au plus tard et irrévocablement, le 31 décembre 2020. Il ne se reconduira pas par tacite conduction au-delà de son terme.

Il entrera en application au terme de l'avenant du 25 février 2020 à l'accord initial sur le contrat de génération du 28 juin 2017, soit au 1er août 2020.

ARTICLE 3 – REVALORISATION DE LA PRIME FORFAITAIRE VERSEE DANS LE CADRE DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL

La revalorisation du montant de la prime forfaitaire versée en cas de passage à temps partiel, telle qu'elle est prévue actuellement par le contrat de génération, a fait l'objet de demandes des organisations syndicales, et d'une proposition de la Direction, dans le cadre de la NAO 2020.

Ainsi, l'article 2 du titre 2 de l'accord NAO 2020 signé par les organisations syndicales prévoit que :

« Lors de ces NAO 2020, la Direction s'est engagée à revaloriser les primes forfaitaires versées dans le cadre du passage à temps partiel des salariés séniors de la catégorie employés-ouvriers.
Cette revalorisation se fera dans le nouvel accord « Dispositif sénior » en cours de négociation.
La revalorisation de la prime forfaitaire se fera à hauteur de l'augmentation générale de 2020. »

MHC

Compte-tenu de la prorogation de l'accord génération jusqu'au 31 décembre 2020, et dans l'attente de la signature d'un nouvel accord dispositif sénior, il est expressément convenu entre les parties que la revalorisation des primes forfaitaires prévue dans l'accord NAO 2020 continuera de s'appliquer jusqu'au terme du présent avenant.

ARTICLE 4 - CLAUSES FINALES

4-1 CONDITIONS DE VALIDITE DU PRESENT AVENANT

La validité du présent avenant est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux CSE d'établissement, quelque soit le nombre de votants, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail.

4-2 ADHESION :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une organisation syndicale non signataire de l'accord initial ne pourra adhérer au présent avenant qu'après signature de cet accord initial.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent avenant et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes modalités de dépôt que le présent avenant.

4-3 REVISION :

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent avenant ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire. Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Toute modification du présent avenant donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent avenant.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent avenant qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

4-4 DEPOT ET PUBLICITE :

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.
Le présent avenant sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, il fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de l'entreprise. Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

TB

MHC

FDT

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

A Massy, le 12 juin 2020

Pour la Société CARREFOUR HYPERMARCHES
Marie-Hélène CHAVIGNY
Directrice des Ressources Humaines

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T)
Thierry BABOT

Pour le Syndicat National CFE/CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE / CGC AGRO)
Gérard BASNIER PO C. VANBOSBOCH

Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.)
Franck GAULIN

Pour La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A/F.O)
Dominique MOULALEK

TB

MHC

CV

ACCORD D'ENTREPRISES SUR LE CONTRAT DE GENERATION

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS et Centre de Formation et de Compétences représentées par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), Représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué Syndical de Groupe France, dûment habilité ;

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.), Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

- LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), Représentée par Monsieur Franck GAULIN, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.), Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Délégué National Hypermarchés, dûment habilitée ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires du 21 novembre 2016, du 21 décembre 2016, du28 février 2017 et du 24 mars 2017, il est convenu le présent accord d'entreprises.

SOMMAIRE

TITRE 1 : ANALYSE PRÉALABLE À LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD & DÉFINITION DES TRANCHES D'ÂGES PRIORITAIRES P4
TITRE 2 : FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER PAR LA FORMATION P5
ARTICLE 1 : Favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée P5
1.1 LA PROMOTION DE L'ALTERNANCE : APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION P5
1.1.1 Développer les contrats de professionnalisation P6
1.1.2 Développer les contrats d'apprentissage P7
1.2 Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles P7
1.3 Le recours aux stages au sein de l'entreprise P8
1.4 Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires P9
ARTICLE 2 Accompagner et former les jeunes embauchés P9
2.1 Le parcours de formation « obligatoire » P10
2.2 Le parcours de formation «adapté» P11
2.3 Le Passeport Formation Individuel P12
ARTICLE 3 : Accueil et Intégration des nouveaux embauchés P12
3.1 Le parcours d'accueil du nouvel embauché P12
3.1.1 La journée d'accueil P13
A – Première demi-journée P13
B – Deuxième demi-journée P14
3.1.2 La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise P14
3.1.3 Le parcours métier du nouvel embauché P14
3.2 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE D'UN ENTRETIEN DE SUIVI ENTRE LE JEUNE EMBAUCHE, SON RESPONSABLE HIERARCHIQUE, SON TUTEUR ET SON REFERENT P15
Article 4. Renforcement de l'employabilité des jeunes P15
Article 5. Accompagnement des salariés étudiants P16
TITRE 3 : FAVORISER L'EMPLOI ET LE MAINTIEN EN POSTE DES SALARIÉS SENIORS P16
ARTICLE 1 Objectif chiffré en matière d'embauche des salariés seniors P17
ARTICLE 2 Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés seniors P17
2.1 L'amélioration des conditions de travail P17
2.1.1. Réduire les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle par la formation P18
2.1.2. La prévention médicale pour les seniors P18
2.2 Prévenir la pénibilité P18
2.2.1 Les seniors employés et agents de maitrise P18
2.2.2 Les seniors cadres P19
2.2.3. Prévenir la pénibilité par la formation P19
2.2.4. L'entretien de prévention « senior » P20
2.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors P20
ARTICLE 3 L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges P21
3.1 L'entretien Seniors P21
3.2 Le plan d'action personnalisé pour les salariés seniors âgés de 50 ans P21
3.2.1 Une action de formation P22
3.2.2 Un bilan de carrière senior P22
3. 3 Mobilité professionnelle et géographique des salariés seniors P22
ARTICLE 4 Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation P23
4.1 Un socle minimum d'actions de formation pour les seniors de 50 ans et plus P23
4.2 L'accès des seniors à la professionnalisation P24

4.3 Validation des acquis de l'expérience pour les salariés seniors P24
4.4 Congé individuel de formation : priorité d'accès pour les salariés seniors P25
ARTICLE 5 L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite P25
5.1 AMÉNAGEMENT FINS DE CARRIERE P25
5.1.1 Aide au passage à temps partiel des salariés seniors P25
5.1.1.1 Concernant les salariés à temps complet des catégories « employés » et « agents de maîtrise » P26
5.1.1.2 Concernant les salariés des catégories « employés » et « agents de maîtrise » et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures P27
5.1.1.3 Dispositions complémentaires concernant les salariés seniors bénéficiant du temps partiel seniors, catégories « employés » et « agents de maîtrise » P29
5.1.2 Concernant les salariés « Seniors » de la catégorie « cadres » P30
A. L'accès à un dispositif de forfait jours « réduit » Senior P30
B. L'aide pour favoriser l'accès au dispositif de forfait jours « réduit » Senior P31
C. Dispositions complémentaires concernant les salariés « seniors » de la catégorie « Cadre » bénéficiant d'un forfait jours « réduit » P32
5.1.3 Le dispositif de « transition retraite » des cadres P33
A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite » P33
B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite » P34
C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours P35
5.1.4 Cotisations retraite P35
A. Pour les employés et agents de maitrise P35
B. Pour les cadres P35
5.2 FAVORISER LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE P35
5.3 TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE P36
5.3.1 Le programme d'information « retraite » de Carrefour Hypermarchés P36
5.3.2 Des entretiens individuels P37
5.3.3 Un livret d'informations relatif aux dispositions seniors P37
5.4 RECONSTITUTION DE CARRIÈRE P37
TITRE 4 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES P38
TITRE 5 : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE P40
TITRE 6 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS P40
TITRE 7 : MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PRÉSENT ACCORD P41
TITRE 8 : CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS P41
TITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES P41
Article 1 : Négociation unique sur le thème du contrat de génération P41
Article 2 : Durée de l'accord P42
Article 3 : Clause de rendez-vous P42
Article 4 : Révision P42
Article 5 : Dénonciation P43
Article 6 : Adhésion P43
Article 7 : Dépôt et publicité P43

PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux ont signé le 28 octobre 2013 un accord de contrat de génération marquant l'engagement de l'entreprise et son implication pour l'égalité des chances des jeunes et des seniors et sa volonté de favoriser la transmission des connaissances.

Cet accord arrivant à échéance, les parties se rencontrent de nouveau afin de prolonger et de renforcer les mesures précédemment mises en place.

Les parties rappellent leur attachement à valoriser les mesures intergénérationnelles afin de renforcer l'employabilité des plus jeunes comme celle des seniors tout en enrichissant les conditions d'un mieux vivre ensemble dans l'entreprise.

Les parties conviennent de revoir la périodicité de l'accord et de ses indicateurs afin de mettre en place un suivi mieux adapté et plus performant, notamment au niveau de l'établissement, et de gagner ainsi en efficacité dans la mise en œuvre de notre politique sociale.

TITRE 1 : ANALYSE PREALABLE A LA NEGOCIATION DE L'ACCORD & DEFINITION DES TRANCHES D'AGES PRIORITAIRES

Dans le cadre de la négociation portant sur le contrat de génération, un diagnostic préalable à la négociation a été réalisé afin de déterminer, au regard de la population de notre entreprise, les salariés pouvant être définis comme *Jeunes* ou *Seniors*.

D'après ce diagnostic et après concertation avec les partenaires sociaux, les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés relevant de son champ d'application, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée appartenant à l'une des tranches d'âges suivantes :

- Sont considérés comme salariés jeunes, ceux dont l'âge ne dépasse pas 26 ans, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

La mention « jeune » concernera également les salariés âgés de moins de 30 ans et bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

- Sont considérés comme salariés seniors, ceux dont l'âge est supérieur ou égal à 45 ans, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

Ainsi, selon son âge, chaque salarié concerné pourra prétendre au bénéfice des mesures définies dans le présent accord, adaptées à son âge et destinées à le maintenir le plus longtemps possible dans l'emploi.

TITRE 2 : FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER PAR LA FORMATION

Les parties signataires conviennent qu'une politique d'emploi pérenne des jeunes passe par des dispositifs adaptés tant en termes de recrutement, d'intégration et de formation.

Article 1. Favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

L'objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord de recrutements en contrat à durée indéterminée de jeunes répondant aux conditions d'âge définies au Titre 1 ci-dessus est de 23% minimum des embauches effectuées par les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord au terme du présent accord.

Cet objectif s'entend toutes sources de recrutements confondues : recrutement direct en contrat à durée indéterminée ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), ou de toute autre forme de contrat d'insertion.

Concernant les jeunes déjà titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat en alternance, leurs candidatures seront examinées en priorité.

Une attention particulière est apportée pour maintenir une proportion d'embauches de femmes conforme aux objectifs de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes femmes du 19 décembre 2014.

Le nombre d'embauches et effectifs totaux seront évalués chaque année en « effectifs inscrits ».

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre total de recrutement de jeunes au sens de l'accord
- la proportion de jeunes au sens de l'accord
- parmi les jeunes recrutés en CDI, ceux qui ont intégré l'entreprise par le biais d'un contrat étudiant de moins de 30h.

1.1. La promotion de l'alternance : apprentissage et professionnalisation

L'alternance est un moyen permettant aux jeunes de découvrir l'entreprise et d'apprendre un métier.

Conscients que l'entreprise a une responsabilité sociale, la Direction et les partenaires sociaux veilleront à:

- Faciliter l'intégration des salariés en favorisant la montée en compétence des nouveaux embauchés,

- Répondre au plan de succession à travers le renouvellement des générations, la détection des talents et l'anticipation des besoins tant dans les métiers en évolution que dans les métiers en tension et émergents,
- Renforcer le tutorat, en donnant prioritairement accès à nos salariés seniors à des formations adaptées de façon à pérenniser la transmission de nos savoir-faire et savoir-être.

La formation en alternance doit contribuer au renforcement de la mixité des emplois.

Au terme du précédent accord, Carrefour Hypermarchés avait recruté environ 6 300 alternants et transformé en CDI près de 1 100 alternants.

Afin de poursuivre cet engagement, la direction de Carrefour Hypermarchés s'engage à recruter, avant le terme du présent accord, 5 000 jeunes au sens du présent accord en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage et de porter à 50% le taux de transformation en CDI des contrats en alternance. .

De sorte, l'entreprise pourra être amenée à adapter les engagements mentionnés ci-dessus en fonction des demandes et notamment en cas de difficultés du marché de l'emploi.

Une campagne de communication sera mise en place afin de faire découvrir nos métiers aux jeunes générations et plus particulièrement sur les métiers de bouche.

En effet, les métiers de bouche ayant été identifiés comme des métiers « en tension » c'est-à-dire, que leurs compétences particulières font défaut dans notre entreprise mais aussi sur le marché du travail, la Direction s'engage à favoriser la formation en alternance sur ces métiers.

Le diagnostic préalable ayant, par ailleurs, révélé que la pyramide des âges a vieilli et que les métiers de bouche sont particulièrement touchés, la Direction s'engage à ce que les métiers de bouche représentent 2/3 des embauches des contrats en alternance.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance (contrat de professionnalisation ou apprentissage)
- le nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance dans le cadre du métier de bouche
- le taux de transformation des contrats en alternance en CDI

1.1.1. Développer les contrats de professionnalisation

Le recrutement des contrats de professionnalisation permettra de répondre à la nécessité de renouveler les générations d'une part, et à la nécessité de répondre à la qualité de service clients, d'autre part. La durée de ces contrats est de six mois minimum.

La Direction en concertation avec les partenaires sociaux se fixe comme objectif d'accroître l'employabilité des salariés concernés par ce dispositif et de les faire monter en compétences dans le but d'augmenter le taux de transformation de contrats de professionnalisation en CDI.

Ainsi, le salarié en contrat de professionnalisation bénéficiera :

- d'un parcours de formation de six mois,
- d'une préparation à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP reconnu au niveau de la Branche),

1.1.2. Développer les contrats d'apprentissage

Carrefour Hypermarchés a la volonté d'ouvrir l'apprentissage sur différents métiers. Ce développement nécessite notamment la mise en place de nouveaux partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA).

Dans ce cadre, la Direction se fixe pour objectif de recruter des jeunes en contrat d'apprentissage d'une durée minimale de douze mois pendant l'application du présent accord.

Le salarié en contrat d'apprentissage bénéficiera :

- d'un parcours de formation étalé de 12 à 36 mois en fonction du diplôme préparé,
- de la possibilité d'obtenir un diplôme allant du niveau CAP à la licence Distrisup
- d'une formation en Centre de Formation des Apprentis (CFA),
- d'un accompagnement par un « Maître d'apprentissage » ayant suivi préalablement le cursus de formation « tuteur » choisi prioritairement parmi les salariés seniors.

1.2. Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés s'est engagée dans des actions relatives à l'insertion des jeunes issus des quartiers sensibles ou des jeunes issus de milieux défavorisés.

Des opérations comme « nos quartiers ont du talent » ont permis à des jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle et de rejoindre nos hypermarchés.

Dans le cadre de sa responsabilité sociétale, Carrefour Hypermarchés a réaffirmé son engagement en signant une Charte en faveur de l'emploi des jeunes issus des quartiers sensibles ainsi qu'une Convention précisant les actions concrètes envisagées par Carrefour.

Pour la durée du présent accord, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Développement des dispositifs type passerelle, préparation opérationnelle à l'emploi visant à favoriser par la formation l'intégration des publics éloignés de l'emploi, pour les ouvertures de magasins et de Drive,
- Accompagnement des jeunes vers l'entreprise et l'emploi grâce aux actions de parrainage et de coaching,
- Soutien au recrutement au travers de l'alternance,
- Développement des rencontres avec les demandeurs d'emploi au travers de forums préparés pour lesquels une identification des besoins a été réalisée ainsi que la découverte des métiers dans les magasins.

Pour chacune de ces actions, le ministère de la ville ou ses représentants locaux rencontreront les représentants de Carrefour pour rechercher les moyens opérationnels d'y intégrer une proportion significative d'habitants des quartiers en politique de la ville.

1.3. Le recours aux stages au sein de l'entreprise

Carrefour Hypermarchés accorde une très grande importance à la formation tant universitaire que professionnelle. Elle entend continuer à privilégier le recrutement de jeunes, diplômés ou non, dès la fin de leur cursus de formation.

A ce titre, l'entreprise a développé des partenariats avec des établissements spécialisés dans les métiers de bouche mais également dans les services afin de pouvoir accueillir des jeunes à la recherche de stages afin de compléter leur formation.

Le stage est le plus souvent une période de formation, d'apprentissage ou de perfectionnement qui dure quelques jours à plusieurs mois en entreprise. Il peut être également une opportunité pour des jeunes du collège de découvrir le monde de l'entreprise.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de porter une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise.

La Direction s'engage ainsi à proposer chaque année des stages rémunérés d'une durée minimale d'un mois s'inscrivant dans le cadre d'un cursus pédagogique et complétant une formation initiale théorique, conformément aux dispositions légales.

La 1ère demi-journée d'accueil telle que prévue au paragraphe 3.1.1 du présent accord s'appliquera de fait aux stagiaires intégrant l'entreprise, peu importe la durée du stage.

Un suivi du nombre d'étudiants bénéficiant d'un stage rémunéré sera effectué.

1.4. Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires

Aux termes de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes du 19 décembre 2014, il est convenu dans ses dispositions traitant des embauches, qu'afin de favoriser la découverte des métiers des hypermarchés, *« il sera proposé aux étudiants qui le souhaitent, une journée au sein de nos établissements qui leur permettra de découvrir les différents métiers traditionnellement occupés par les hommes et les femmes de Carrefour sous la responsabilité d'un ou plusieurs cadres de l'entreprise ».*

Dans le présent accord, l'entreprise réaffirme l'engagement issu de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes permettant aux étudiants qui le souhaitent de découvrir les différents métiers de nos hypermarchés dans le cadre d'une journée de découverte.

A l'issue d'un stage étudiant ou en fin de contrat d'alternance, en complément de l'engagement précédent, les jeunes bénéficieront d'un entretien afin d'échanger sur l'expérience professionnelle vécue dans l'entreprise, leurs attentes et les opportunités professionnelles existantes au sein de l'entreprise.

La part d'ex-stagiaires ou ex-alternants embauchés en CDI et en CDD, parmi les jeunes au sens du présent accord sera suivie chaque année.

Article 2. Accompagner et former les jeunes embauchés

L'accès à la formation concerne les hommes et les femmes quels que soit l'âge et la catégorie professionnelle.

Carrefour hypermarchés a toujours fortement investi dans sa politique de formation en allant au-delà des seules obligations légales. De plus, chaque année, le plan de formation de chaque établissement s'inscrit dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

Afin de faciliter l'intégration des jeunes générations intégrant l'entreprise, la direction s'engage à développer un parcours de formation spécifique :

- Un parcours « obligatoire » dès l'intégration, afin d'apprendre les fondamentaux et le fonctionnement de l'entreprise,
- Un parcours « adapté » qui permettra d'accompagner et de suivre l'évolution du jeune dans son environnement professionnel.

L'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans un plan d'employabilité durable de façon à assurer aux salariés la capacité de s'adapter aux évolutions de leur métier et d'accroître leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de ce plan d'employabilité durable est non seulement de permettre aux salariés -qu'ils soient déjà en CDI ou nouveaux embauchés- d'être acteurs de leur parcours professionnel, de diversifier leur activité et de leur donner des perspectives d'évolutions ou de nouvelles orientations professionnelles, mais aussi de détecter les talents et d'améliorer le service aux clients dans les secteurs en lien avec l'activité commerciale.

Les parties conviennent ainsi de renforcer l'employabilité des salariés en développant notamment le recours à des parcours de professionnalisation s'inscrivant dans le cadre d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), parcours de formation qualifiants et reconnus dans la branche d'activité du commerce à prédominance alimentaire.

2.1 Le parcours de formation « obligatoire »

Les jeunes intégrant l'entreprise devront obligatoirement suivre un programme minimum de formation relatif à l'hygiène et à la sécurité, à la culture « client » ainsi qu'une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

- **Formations relatives à l'hygiène et à la sécurité**

Ces formations auront pour objet de permettre aux jeunes nouveaux embauchés de prendre connaissance des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Ces actions porteront sur :

- Les informations générales du magasin ainsi que sur les conditions de circulation dans l'établissement
- Les conditions d'exécution du travail et notamment sur les règles d'utilisation et de fonctionnement du matériel et ou machines
- Une préparation aux risques liés à l'activité physique (PRAP)
- La conduite à tenir en cas d'accident et ou d'incendie

- **Formations orientées client**

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances :

- Connaître les principales règles que s'est fixée l'entreprise afin de mieux servir le client, notamment en matière d'accueil client, de charte de qualité et de politique commerciale.

- **Sensibilisation à la prévention des risques professionnels**

Afin de prévenir et d'éviter les risques professionnels, les nouveaux embauchés seront sensibilisés sur la prévention des risques professionnels.

Ce programme de formation « obligatoire » devra également être complété par un programme de formation « adapté » dès la 1ère année d'intégration.

2.2 Le parcours de formation « adapté»

- **Pour les nouveaux embauchés :**

À l'issue du parcours de formation obligatoire, les jeunes au sens du présent accord auront accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Afin de renforcer leur employabilité dès l'intégration, ils pourront bénéficier d'un contrat de professionnalisation dans le cadre d'un CQP « Employé de commerce », « Boucher », « Animation de rayon », « Management de rayon », « CQP Métiers Produits Frais » (marée, charcuterie fromage, fruits & légumes), ou un contrat d'apprentissage leur permettant de préparer un diplôme du CAP au Bac+3 dans les secteurs alimentaires, non alimentaires et services.

Ce dispositif favorisera ainsi l'amélioration du taux de transformation de contrats d'alternance en CDI et la détection des jeunes talents et contribuera à pérenniser la transmission des savoir-faire ainsi que d'anticiper les besoins dans les métiers en évolution et/ou dans les métiers en tension.

- **Pour les salariés déjà titulaires d'un CDI**

Afin de s'inscrire dans la continuité de l'engagement pris de développer l'employabilité de l'ensemble des salariés, il sera proposé à des jeunes déjà en poste dans l'entreprise et titulaires d'un CDI de s'engager dans une démarche CQP afin de valoriser et/ou d'acquérir de nouvelles compétences et de leur permettre ainsi d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Pour ce faire, chaque magasin portera à la connaissance des salariés concernés, les opportunités de démarche CQP inscrites dans le cadre de leur plan de formation tenant compte notamment des besoins liés au plan de succession. Les salariés intéressés pourront se porter volontaires pour intégrer la démarche CQP.

Une attention particulière sera apportée aux salariés concernés les moins qualifiés.

Ces formations viendront en complément des formations en lien avec la stratégie de l'entreprise.

De même, ils pourront bénéficier de formations basées sur le développement personnel dans le respect du « catalogue de formation Carrefour ».

Conformément à l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2017, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants une prime d'un montant forfaitaire de 100 € bruts sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité. Cette prime sera versée pour les CQP obtenus validés à partir du 1er mars 2017.

2.3 Le Passeport Formation Individuel :

Les parties conviennent que les jeunes au sens du présent accord bénéficieront, comme l'ensemble des salariés, d'un document individuel qui formalisera l'ensemble des actions et parcours de formation suivis au sein de l'entreprise. Cette formalisation prendra la forme d'un Passeport Formation Individuel, retraçant le parcours global de formation suivi par chaque salarié dont il pourra disposer personnellement. Lors des entretiens individuels, ce document pourra être commenté et si le collaborateur le souhaite, de nouvelles formations pourront être proposées à cette occasion.

Afin de suivre ces engagements en matière de formation des Jeunes, un point sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche de CQP
- le nombre de demandes CQP acceptées
- le nombre de salarié en CDI ayant obtenu leur CQP
- le nombre de salariés jeunes formés au module de formation PRAP

Article 3. Accueil et Intégration des nouveaux embauchés

Afin de transmettre la passion du métier et de donner l'opportunité à chacun de s'épanouir professionnellement, il est important que la phase d'intégration soit réussie.

Conformément aux valeurs de l'entreprise, les signataires réaffirment que l'accueil des nouveaux embauchés est une étape importante dans la collaboration future des parties que le collaborateur soit jeune ou senior.

C'est pourquoi, avant l'arrivée de tout nouveau salarié, une communication interne est réalisée au niveau de l'établissement afin de porter connaissance à l'ensemble des salariés de l'arrivée des nouveaux embauchés au sein d'un secteur ou d'un service. Cette communication est effectuée soit par voie d'affichage, par une annonce au micro avant l'ouverture du magasin à la clientèle, et lors d'une réunion d'équipe.

De plus, afin d'assurer une intégration qualitative et favoriser leur prise de poste, il est convenu que tout nouvel embauché (jeune ou senior) au sens du présent accord, quelle que soit la nature de son contrat, bénéficie dès sa prise de poste d'un parcours d'accueil et suive un parcours métier en respectant le dispositif ci-après.

3.1. Le parcours d'accueil du nouvel embauché

Le processus d'accueil se décompose en plusieurs étapes :

- La journée d'accueil,

- La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise,
- Le parcours métier.

3.1.1 La journée d'accueil

Elle se décompose en deux demi journées.

Organisée par le futur hiérarchique et ou le manager ressources humaines, la première demi-journée est destinée à faire connaître au nouveau salarié son environnement professionnel. Le référent participe à l'accueil des nouveaux embauchés lors de cette demi-journée.

A – Première demi-journée

Cette première demi-journée sera ponctuée par :

- la présentation des membres de l'équipe et des principaux interlocuteurs,
- la visite de l'établissement et des locaux sociaux,
- la remise des documents administratifs et informations pratiques,
- l'information sur l'hygiène et la sécurité,
- la remise du kit « nouvel embauché » (tenue de travail, badge d'accès et/ou de pointage, chaussures de sécurité, outils de travail),
    - La remise du livret d'accueil : comprenant notamment : la présentation du groupe Carrefour,
    - les valeurs de l'entreprise,
    - Les principaux engagements dans le cadre de la politique client et de la charte qualité,
    - Les étapes du parcours d'accueil et d'intégration,
    - Les principaux engagements relatifs au maintien dans l'emploi et en faveur des travailleurs handicapés
    - Un feuillet qui permettra de noter toutes les formations suivies,
    - Les principales règles d'hygiène et de sécurité.

Ce livret d'accueil ainsi qu'un livret reprenant l'ensemble des avantages sociaux de l'entreprise, une plaquette des dispositifs d'aide au logement et une plaquette présentant les garanties du régime de prévoyance et de frais de santé seront remis aux salariés concernés lors du processus d'accueil.

B – Deuxième demi-journée

Dans le mois suivant la prise de poste du nouvel embauché et afin de réussir son intégration, une deuxième demi-journée, organisée par son responsable hiérarchique est planifiée et se concrétise par la formation « Réussir son intégration ». Cette formation doit permettre aux nouveaux salariés de connaître le groupe Carrefour, les valeurs et les engagements de l'entreprise, les exigences du métier et de développer le sens de l'accueil client.

3.1.2 La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise

Dès le début du processus d'accueil, le nouvel embauché est présenté à son référent qui sera chargé de faciliter son intégration afin de l'aider à mieux connaître l'entreprise et à s'approprier ses règles de fonctionnement.

Le référent sera son interlocuteur privilégié pour répondre à toutes ses questions d'ordre pratique ou professionnel durant le premier mois d'activité.

Il sera chargé d'accompagner le nouvel embauché dans la découverte de son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Le référent devra être prioritairement un salarié du secteur ou service concerné par le recrutement et sera choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera aptes à remplir ce rôle. Il pourra, à défaut, être aussi le responsable hiérarchique du nouvel embauché.

Afin de favoriser les liens intergénérationnels, l'entreprise privilégiera les salariés seniors de 45 ans et plus pour remplir ce rôle et communiquera auprès des salariés la possibilité d'être référent.

Afin d'aider les référents dans leur rôle et avant l'intégration des nouveaux embauchés dans l'entreprise, les référents se verront délivrer une fiche pratique reprenant les étapes de leurs missions dans le cadre du processus d'accueil.

L'exercice de la mission du référent est effectué pendant son temps de travail.

Dans le cadre de la 1ère ½ journée d'accueil définie au paragraphe 3.1.1 du présent accord, le référent bénéficiera de 4 heures ou d'1/2 journée prise sur son temps de travail pour accueillir les nouveaux embauchés.

3.1.3 Le parcours métier du nouvel embauché

Afin de développer les connaissances nécessaires à la tenue de leur poste, le responsable hiérarchique du nouvel embauché organise un parcours d'intégration métier lui permettant de découvrir son lieu de travail et de se familiariser avec son environnement. Sa durée varie selon le profil du salarié. Ce parcours peut être composé d'un accompagnement sur le terrain, de formations e-learning et présentielles.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à ce qu'un tuteur soit systématiquement désigné pour suivre chaque nouvel embauché, quelle que soit la nature de son contrat pendant l'application de l'accord.

Sa mission est définie dans les conditions prévues à l'article 1 du titre 5 « transmission des savoirs et des compétences » du présent accord.

Afin d'avoir un accompagnement qualitatif et régulier, le jeune embauché bénéficie d'un planning horaire adapté à celui de son tuteur jusqu'à la fin de son contrat d'alternance ou pendant une durée maximale de deux mois pour les autres contrats.

3.2 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le nouvel embauché, son responsable hiérarchique, son tuteur et son référent

La Direction s'engage à ce que chaque nouvel embauché bénéficie d'un entretien de suivi à l'issue du deuxième mois de son parcours dans l'entreprise en présence de son tuteur, son supérieur hiérarchique et son référent.

Cet entretien portera notamment sur :

- son intégration au sein de l'entreprise et son ressenti sur sa journée d'accueil,
- un retour sur son expérience vécue depuis son embauche,
- les missions réalisées et la maîtrise de ses compétences,
- les axes de progrès et les missions à venir.

Ces entretiens s'ajouteront aux entretiens individuels annuels prévus pour l'ensemble des salariés.

Article 4. Renforcement de l'employabilité des jeunes

Dans le prolongement de l'avenant 55 de la convention collective nationale de Branche, relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle et suite à l'accord sur les négociations annuelles obligatoire de 2017, la Direction propose la mise en place du dispositif « CléA » permettant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaitre leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

Cette certification est faite sous la forme d'un test et permet notamment de valider les compétences de communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe et la maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Dans le cadre de la communication qui sera faite sur ces formations qui s'adressent à tous les salariés, une attention particulière sera portée aux jeunes salariés.

Article 5. Accompagnement des salariés étudiants

La Grande distribution est un secteur propice à l'emploi des étudiants qui souhaitent, tout en poursuivant leurs études, avoir une activité salariée.

Dans ce contexte, la Direction propose aux salariés étudiants qui le souhaitent d'obtenir un aménagement de leurs horaires pour se libérer le jour de leurs examens, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs et conformément aux dispositions légales, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens.

Enfin, Carrefour Hypermarchés souhaite également aider les étudiants à trouver leur 1er emploi post étude. Ainsi les salariés étudiants en fin d'études ou à l'issue de leur alternance pourront être rencontrés par la Direction pour évoquer les possibilités d'embauche à un poste pouvant les intéresser (en magasins ou sièges au niveau du Groupe). La Direction rappellera également à ces salariés la possibilité de consulter le site de l'espace emploi pour avoir une connaissance de l'ensemble des postes disponibles.

TITRE 3 : FAVORISER L'EMPLOI ET LE MAINTIEN EN POSTE DES SALARIES SENIORS

Afin de poursuivre, de développer les actions engagées et de répondre aux attentes des salariés seniors, l'accord d'entreprise sur le contrat de génération du 7 octobre 2013 a renforcé les engagements en faveur des seniors sur 6 thèmes :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- Les conditions de travail, la pénibilité et le maintien dans l'emploi,
- L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges,
- Le développement des compétences et l'accès à la formation,
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite
- La coopération intergénérationnelle.

Dans le cadre du présent accord, les parties réaffirment leur engagement en faveur des seniors.

Article 1. Objectif chiffré en matière d'embauche des salariés seniors

Les résultats de notre politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors, depuis le 1er accord senior en 2009 et le précédent accord sur le contrat de génération, ont permis de constater une réelle progression.

Notre politique en matière de recrutement veille à ce que nos salariés soient recrutés selon des critères objectifs, basés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. L'âge ne doit en aucune façon être un frein à un recrutement.

Carrefour Hypermarchés s'engage à mettre en œuvre une campagne de communication sur la non-discrimination à l'embauche liée à l'âge afin de sensibiliser l'ensemble de nos recruteurs.

Afin d'attirer de nouveaux candidats, Carrefour Hypermarchés s'engage à communiquer auprès de Pôle Emploi et lors de salons ou de forums de recrutement sur notre politique sociale envers les seniors.

A la vue des résultats du diagnostic préalable, la direction s'engage à poursuivre sa politique de recrutement des seniors et se fixe pour objectif, d'ici le terme de l'accord, à recruter 5% des salariés âgés de 45 ans et plus, dont 2% auront 50 ans et plus.

Un suivi de ces engagements sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus en considération du nombre total des embauches
- Parmi les salariés recrutés de 45 ans et plus, le pourcentage des salariés de 50 ans et plus et par nature de contrat (CDI ou CDD).

Article 2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés seniors

L'amélioration des conditions de travail, la prise en compte de la pénibilité et le maintien dans l'emploi constituent depuis plusieurs années une priorité pour l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre d'un dialogue social ouvert et constructif, les parties signataires ont signé des accords d'entreprises faisant évoluer les conditions de travail au travers notamment des négociations annuelles obligatoires, la prise en compte de la pénibilité avec l'accord santé au travail et le maintien dans l'emploi avec l'engagement des parties dans le cadre de la signature depuis 1999 de plusieurs accords handicaps.

2.1 L'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail concerne tous les salariés.

L'accord d'entreprise sur la santé au travail a permis d'engager une démarche permettant de faire évoluer la politique de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. En concertation avec les partenaires sociaux, des acteurs internes à l'entreprise au niveau national ou local tels que la Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail ou encore le CHSCT ont vu leurs missions et leurs moyens matériels évoluer.

Dans la continuité de ces différents accords, la direction entend reconduire pour l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, les engagements suivants :

2.1.1. Réduire les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle par la formation

Dans le cadre de l'accord contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à former tous les nouveaux embauchés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un CDI au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques).

Cet engagement viendra compléter les dispositions prises par l'entreprise en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Un suivi sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus formés au module de formation PRAP

2.1.2. La prévention médicale pour les seniors

Afin d'améliorer la prévention des salariés seniors, tous les salariés âgés de 58 ans et plus, titulaires d'un CDI, se verront proposer, s'ils le souhaitent, une visite médicale ou un entretien annuel avec le médecin du travail.

Cette visite médicale sera l'occasion, d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité, à l'évolution des métiers et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié âgé peut rencontrer dans l'exercice de ses fonctions.

2.2 Prévenir la pénibilité

Au-delà des dispositions en faveur de l'amélioration des conditions de travail, des mesures spécifiques ont été mises en place afin de réduire la pénibilité selon des critères liés à la personne.

2.2.1 Les seniors employés et agents de maitrise

* **Ainsi les seniors de 55 ans et plus**, auront la possibilité de bénéficier, s'ils le souhaitent :

- 2 jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines,

- 3 semaines de congés payés consécutives dans la limite d'une fois par période de référence,

- La possibilité pour un travailleur de nuit tel que défini par la loi de passer sur un poste de jour dans un délai de trois mois à compter de sa demande,

- de réaliser une nocturne par semaine (étant entendu que la notion de nocturne s'entend pour tout travail au-delà de 20 heures)

* **Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent pour les salariés de 58 ans et plus qui le souhaitent :**

- de limiter le nombre de nocturnes à 2 par mois.

2.2.1 Les seniors cadres

* **Par ailleurs, les seniors cadres de 60 ans et plus** qui le souhaitent pourront ne plus effectuer de permanences après en avoir informé la Direction.

2.2.3. Prévenir la pénibilité par la formation

Concernant l'adaptation et l'amélioration des conditions de travail des assistants(es) de caisses une formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail » a été mise en place. L'entreprise s'engage à ce qu'au terme de l'accord, cette formation soit dispensée à l'ensemble des salariés seniors de 45 ans et plus du secteur caisses.

Afin de réduire les troubles musculo-squelettiques, la Direction se fixe pour objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, de dispenser, à tous les salariés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un CDI, travaillant dans les secteurs alimentaires, non alimentaires et services (maintenance, réception par exemple) manipulant des charges, une formation dans le cadre de la prévention des TMS, avant le terme de l'accord. Cette formation intitulée « Manutention des charges – Prévention des TMS » se déroulant sur une journée sera réalisée par un organisme extérieur.

L'entretien individuel des salariés seniors sera notamment l'occasion de vérifier que ces formations ont été réalisées.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus du secteur caisses ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail »
- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de la formation « manutention des charges / prévention des TMS ».

2.2.4. L'entretien de prévention « senior »

L'entreprise propose que les mesures liées à la prévention de la pénibilité soient complétées si les salariés seniors le souhaitent, par un entretien individuel destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses conditions de travail et son aptitude à occuper son poste.

Tout salarié âgé de 45 ans et plus ayant au moins quinze ans d'ancienneté bénéficiera, à sa demande, de l'entretien de prévention senior.

Le salarié pourra bénéficier tous les 5 ans d'un entretien de prévention « senior ».

Dans l'hypothèse où une problématique de maintien dans l'emploi est identifiée, l'entreprise s'engage à mettre en place les dispositions de l'accord « santé au travail » afin d'identifier une solution avec la contribution de la plateforme d'établissement.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant 15 ans d'ancienneté ayant bénéficié d'un entretien de prévention sénior.

2.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors

Les actions de maintien dans l'emploi menées dans le cadre des accords « mission handicap », « santé au travail » et « contrat de génération » ont favorisé le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Parmi les seniors âgés de 45 ans et plus, la part des salariés âgés de plus de 50 ans s'élève à 62% au 31 décembre 2015.

Notre politique en faveur des seniors a permis de faire progresser la part des seniors dans nos effectifs notamment grâce à :

- Une politique de prévention volontariste,
- Une politique handicap engagée et efficace,
- Un aménagement du temps de travail et des conditions de travail.

Le maintien dans l'emploi des seniors est essentiel pour l'entreprise. Grâce à son expérience du métier et sa connaissance de l'entreprise, cette tranche de salariés joue un rôle fondamental dans la transmission des savoirs.

Aussi, la Direction s'engage au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord à maintenir parmi les seniors âgés de 45 ans et plus, 58% de seniors âgés de 50 ans et plus d'ici le terme du présent accord.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- la part des seniors de 50 ans et plus par rapport à la population seniors

Article 3. L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges

Consciente de la diversité des aspirations des salariés seniors et afin d'anticiper les évolutions professionnelles, les parties rappellent l'importance de leur apporter des solutions adaptées à leurs attentes.

3.1 L'entretien Seniors

A partir de son 54eme anniversaire et dans le cadre de l'employabilité des salariés seniors, le salarié pourra bénéficier d'un entretien dit « Senior » qui viendra compléter son entretien individuel sous réserve d'avoir 3 ans d'ancienneté;

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation et proposé par l'employeur aura lieu pendant le temps de travail.

Ainsi, le collaborateur qui souhaite bénéficier de cet entretien, sera reçu par le Manager RH de l'établissement concerné ou à défaut, par le Directeur de Magasin. Au cours de cet entretien, il sera abordé les points suivants:
- Sa situation au regard de l'évolution de son métier et de ses perspectives d'emploi,
- Ses compétences et ses éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel,
- Une information complète sur la politique sociale en faveur des Seniors de Carrefour Hypermarchés (aménagement de fin de carrière, ...).

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :
- le nombre d'entretiens seniors réalisés

3.2 Le plan d'action personnalisé pour les salariés seniors âgés de 50 ans

La Direction rappelle qu'il est important que ses salariés puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ en retraite.

Afin de développer leur employabilité, les salariés de 50 ans et plus, ayant une ancienneté minimum d'un an, pourront, après concertation avec leur hiérarchie, demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé.

3.2.1 Une action de formation

Adaptée à ses besoins, ou en corrélation avec ses objectifs de carrière, cette formation peut concerner des actions :

- d'adaptation au poste de travail ou d'évolution et de maintien dans l'emploi permettant aux salariés d'acquérir les bases et de maîtriser les compétences du poste sur lequel ils sont affectés,

- de développement des compétences permettant aux salariés l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances afin d'anticiper, à court ou moyen terme les évolutions significatives liées à une promotion, des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques.

3.2.2 Un bilan de carrière senior

Tout salarié âgé de 50 ans et plus, ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise et ayant un projet professionnel extérieur à l'entreprise, peut faire une demande écrite auprès de sa hiérarchie pour bénéficier d'un bilan de carrière senior.

Si la demande est acceptée, elle donnera lieu à la signature d'une convention tripartite spécifique entre Carrefour Hypermarchés, l'organisme paritaire et le salarié. Le choix de l'organisme est effectué par l'entreprise qui prend en charge le coût de ce bilan.

Si la demande est refusée, une réponse écrite et motivée lui sera donnée.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior

3. 3 Mobilité professionnelle et géographique des salariés seniors

La mobilité professionnelle doit être facilitée tout au long de la vie professionnelle.

Afin que les salariés soient mieux informés sur les opportunités de recrutement, de mobilité, de reclassement et qu'ils puissent être acteurs de leur mobilité professionnelle, la Direction s'efforce en permanence de développer une information sur les filières et les métiers.

Le site « Enviedebouger.carrefour.fr » développé par l'entreprise s'inscrit dans cet esprit et répond à la demande des salariés seniors qui souhaitent être mobiles à titre professionnel ou personnel.

Le site permet au salarié concerné de :

- S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité et sur les passerelles,
- De déclarer ses souhaits de mobilité,
- De postuler à une proposition d'emploi au sein du groupe.

Le pôle mobilité de l'Espace Emploi France mettra à disposition des collaborateurs de Carrefour Hypermarchés un numéro vert (0800 87 24 36) afin de répondre à leurs questions et de mieux les orienter dans le cadre de la mobilité.

D'autre part, pour les salariés cadres de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus concernés par une mobilité géographique professionnelle et afin de réduire les risques de pénibilité liés au temps de trajet, la Direction proposera à ceux qui le souhaitent et en fonction des opportunités de l'entreprise , des mutations qui ne soient pas distantes de plus de 150 km maximum aller/retour ou dont le trajet aller/retour ne dépasse pas 3 heures entre l'ancien établissement et le nouvel établissement.

A compter de 58 ans, dans le cadre de la politique de mobilité des cadres de niveau 7 et 8, la Direction priorisera le rapprochement familial ou le retour dans la région d'origine des collaborateurs s'ils le souhaitent.

A l'issue d'un entretien entre la Direction et le collaborateur concerné, une réponse par courrier sera apportée aux salariés cadres demandeurs.

Article 4. Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

Les parties reconnaissent la nécessité et la responsabilité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

C'est encore plus vrai pour les seniors afin de développer leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel.

4.1 Un socle minimum d'action de formation pour les seniors de 50 ans et plus

L'entreprise s'engage à ce que, pendant la durée d'application de l'accord, chaque salarié de plus de 50 ans puisse bénéficier d'une action de formation tous les 2 ans s'il n'en a pas bénéficié au cours des deux années précédentes. Cette action de formation sera d'une durée au minimum de 7 heures.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation

4.2 L'accès des seniors à la professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus.

Grâce à la professionnalisation et dans le cadre de leur seconde partie de carrière, les salariés seniors peuvent acquérir une qualification ou participer à une action de formation reconnue comme prioritaire.

Pour les salariés volontaires, la Direction favorisera les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) reconnu par la branche.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de seniors soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, la Direction s'engage à motiver sa décision par écrit.

Un suivi sera réalisé du nombre de professionnalisations réalisées par des seniors.

4.3 Validation des acquis de l'expérience pour les salariés seniors

La validation des Acquis de l'Expérience (VAE), permet au salarié d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

A compter de leur 45ème anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans le groupe, les salariés seniors bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de validation des acquis de l'expérience des seniors âgés de 45 ans et plus soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de VAE de Seniors de 45 ans et plus.

Conformément à l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2017, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants une prime d'un montant forfaitaire de 100 € bruts sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité ou une VAE. Cette prime sera versée pour les CQP ou VAE obtenus validés à partir du 1er mars 2017.

Un suivi sera réalisé du nombre de VAE réalisées par des seniors et également des CQP (nombre de CQP demandés, acceptés et obtenus).

4.4 Congé individuel de formation : priorité d'accès pour les salariés seniors

Le congé individuel de formation est un outil privilégié qui permet à un salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou des périodes de formations en alternance.

Pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés âgés de 50 ans et plus accèdent en priorité au dispositif du congé individuel de formation.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de congés individuels de formation des seniors âgés de 50 ans soient acceptées par l'entreprise pendant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de CIF de Seniors de 50 ans et plus.

Un suivi sera réalisé du nombre de CIF réalisés par des seniors.

Article 5. L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

5.1 Aménagement des fins de carrière

5.1.1 Aide au passage à temps partiel des salariés seniors

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires ont instauré dans l'accord senior du 25 septembre 2009 un dispositif visant à réduire le temps de travail pour les salariés seniors âgés de 54 ans et plus à temps complet ou à temps partiel 30h des collèges employés, ouvriers et agents de maitrise. Ce dispositif a été complété par l'accord contrat de génération du 28 octobre 2013, l'accord d'aménagement de fins de carrière des employés du 23 décembre 2015 et l'accord d'aménagement de fins de carrière des agents de maitrise et cadres du 8 décembre 2016.

Un suivi de ce dispositif sera réalisé à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés seniors employés et agents de maitrise ayant opté pour une aide au passage à temps partiel
- le nombre de salariés seniors cadres ayant réduit leur temps de travail
- le nombre de salariés seniors cadres ayant bénéficié du dispositif « Transition retraite ».

5.1.1.1 Concernant les salariés à temps complet des catégories « employés » et « agents de maîtrise »

Sur la base du strict volontariat, et sous réverse qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 54 ans minimum, ou 50 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Etre à temps complet ou temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 2 ans dans le groupe,

- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 32h, 28h, 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures ou 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Il est convenu que cette prime forfaitaire senior sera établie à compter du 1er juillet 2017 selon le barème suivant. Pour la première année :

- 32h : prime annuelle de 839.48 euros bruts (852,92 € en juin 2020)
- 28h : prime annuelle de 1678.92 euros bruts (1 705,80 € en juin 2020)
- 25h : prime annuelle de 2516.32 euros bruts (2 256,60 € en juin 2020)
- 21h : prime annuelle de 3356.84 euros bruts (3 410,56 € en juin 2020)

A compter de la 2ème année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 554.48 euros bruts (563,36 € en juin 2020)
- 28h : prime annuelle de 1108.92 euros bruts (1 126,68 € en juin 2020)
- 25h : prime annuelle de 1662.36 euros bruts (1 688,96 € en juin 2020)
- 21h : prime annuelle de 2215.76 euros bruts (2 551,24 en juin 2020)

La dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de deux années précédant leur départ en retraite et à partir du 1er juillet 2017, dans la période de trois années précédant leur départ en retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière ou tout autre document administratif permettant d'attester la date prévisionnelle de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

5.1.1.2 Concernant les salariés des catégories « employés » et « agents de maîtrise » et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Sur la base du strict volontariat, et sous réverse qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 54 ans minimum, ou 50 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 2 ans dans le groupe Carrefour,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

PJ BT

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire ne peut se faire dans le cadre de ce dispositif qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime sera d'un montant annuel de 239.73 euros bruts par heure de réduction la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce montant sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de l'horaire du salarié à 25 heures ou à 21 heures hebdomadaires.

Cette prime est d'un montant annuel de 239.73€ bruts par heure de réduction.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 158.75 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les employés entrant dans la période de deux années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité. A compter du 1er juillet 2017, la durée sera portée à 3 années avant le départ à la retraite.

A compter du 1er juillet 2017, cette mesure sera étendue, aux agents de maîtrise. Ainsi les agents de maitrise entrant dans la période de trois années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

5.1.1.3 Dispositions complémentaires concernant les salariés seniors bénéficiant du temps partiel seniors, catégories « employés » et « agents de maîtrise »

A la date d'anniversaire de la signature de l'avenant, si le salarié souhaite réduire ou augmenter son temps partiel senior dans les limites selon le cas de 32 heures, 28 heures, 25 heures ou de 21 heures hebdomadaires, il bénéficiera de la prime forfaitaire annuelle de la 2ème année selon les dispositions définies aux paragraphes 5.1.1.1 pour les temps complets ou 5.1.1.2 pour les temps partiels de l'article 5 « l' aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ».

- **Possibilités de retour à la base contrat initiale**

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial qui est antérieur au temps partiel senior, celui-ci ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

- **Retenues en cas d'absence**

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

5.1.2 Concernant les salariés « Senior » de la catégorie « cadres »

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors de la catégorie « Cadres » et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires souhaitent instaurer un dispositif de forfait jours « réduit » pour les salariés seniors âgés de 58 ans et plus, de niveau 7 ou 8, à temps complet.

A- L'accès à un dispositif de forfait jours « réduit » Senior

Sur la base du strict volontariat, et sous réverse qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,

- Etre âgé de 58 ans minimum,

- Etre sous forfait « jours » sur la base minimum de 215 Jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait jours « réduit » senior,

- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « réduit » senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à un forfait jours « réduit » senior par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 193 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de près de 90% .

Un avenant au contrat de travail sera établi.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toutes dispositions pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires (JRS), liés à la mise en œuvre du forfait jours réduit tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié et la Direction prendront toutes dispositions :

- Pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,

- Pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

- Pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés par un état indiquant le nombre et la date des jours de travail d'une part, et des jours non travaillés en précisant la qualification du repos (congés payés, jours de repos supplémentaires...) d'autre part.

Cet état intégrera également une déclaration relative au respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

Cet état individuel de suivi visé chaque mois par le supérieur hiérarchique permettra :

- De suivre régulièrement et de manière cumulée les jours de travail et les jours de repos du salarié,
- De mesurer la charge de travail du salarié et, le cas échéant, de la répartir différemment,
- De favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Les salariés concernés pourront bénéficier, dans l'année, de deux entretiens :

- Un entretien individuel annuel au cours duquel seront notamment abordés, les questions de l'organisation, de la charge et de l'amplitude de travail, de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, du respect des repos quotidiens et hebdomadaires et de la rémunération.

Cet entretien, basé entre autres sur les documents mensuels de suivi, sera l'occasion de vérifier le respect du repos quotidien de 12 heures consécutives et du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

- Un entretien à sa demande, en plus de l'entretien annuel, où il pourra faire le point avec son supérieur hiérarchique direct, sur sa charge de travail, en cas de surcharge ou de difficulté.

B- L'aide pour favoriser l'accès au dispositif de forfait jours « réduit » Senior

Les salariés seniors qui opteront pour un forfait jours réduit bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire Senior.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 3% de la rémunération brute annuelle la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce pourcentage sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de son forfait jours sur la base de 193 jours par an soit un temps d'emploi de près de 90%.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera égale à 2% de la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 1 fois à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit.

C- Dispositions complémentaires concernant les salariés « seniors » de la catégorie « Cadres » bénéficiant d'un forfait jours « réduit »

A l'issue de la 1ère année, si le salarié souhaite revenir au forfait jours cadre niveau 7 de 215 jours par an, il pourra bénéficiera de la prime forfaitaire annuelle de la 2ème année selon les dispositions définies aux paragraphes 5.1.1.1 pour les temps complets ou 5.1.1.2 pour les temps partiels de l'article 5 « l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ».

- **Possibilités de retour à la base contrat initiale**

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement soit sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente sur le même magasin.

Le retour à la base contrat initiale se fera au premier jour de la période de décompte annuel et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail

Tout salarié sortant du dispositif forfait jours « réduit » senior ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire senior au moment du changement. Lorsque le salarié reprend à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps réduit.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

- Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

5.1.3 Le dispositif de « transition retraite » des cadres

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- Etre cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,

- Etre âgé d'au moins 60 ans,

- Justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,

- Etre en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,

- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1er jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toutes dispositions pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toutes dispositions :

- pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,

- pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

- pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est :

- proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et,
- versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement. D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1er juillet 2017.

5.1.4 Cotisations retraite

A. Pour les employés et agents de maitrise

Concernant les cotisations retraite des salariés seniors passant à temps partiel des catégories « Employés » et « Agents de maitrise »

La Direction s'engage pour le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions, à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et du régime complémentaire, part salariale et part patronale, maintenues sur sa base contractuelle antérieure jusqu'à son départ à la retraite. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

A. Pour les cadres

Concernant les cotisations retraite des salariés seniors passant à temps partiel des catégories « Cadres »

La Direction s'engage pour les cadres de niveau 7 ou 8 bénéficiant du forfait jours réduit ou « Transition Retraite », à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

5.2 FAVORISER LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE

Afin de faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés ne disposant pas d'un nombre suffisant de trimestres cotisés, le salarié senior concerné pourra utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

5.3 TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Lors de précédents accords, la Direction et les partenaires sociaux, avaient souhaité accompagner les salariés seniors en leur permettant d'aborder plus sereinement la transition entre leur activité professionnelle et leur départ à la retraite.

Les objectifs de ce programme étaient doubles :

- Gérer la transition entre l'activité salariée et le départ en retraite du salarié senior,
- Faire bénéficier aux salariés de l'action sociale proposée par les institutions de retraite.

Toujours dans le même esprit de simplification pour faciliter la vie de nos salariés, la Direction et les partenaires sociaux réaffirment leur volontarisme dans ce programme.

5.3.1 Le programme d'information « retraite » de Carrefour Hypermarchés

Les salariés seniors qui souhaitent bénéficier du nouveau programme d'information retraite devront remplir les conditions suivantes :

Tout salarié senior, âgé de 55 ans et plus, peut sur la base du volontariat bénéficier du programme d'information retraite. Pour cela, il devra faire parvenir par la poste ou remis en main propre, au directeur de son établissement, 3 mois avant la session d'information, un courrier l'informant de sa volonté de participer à cette session d'information « retraite ».

Dès réception, l'entreprise s'engage à inscrire le salarié afin qu'il puisse participer à ces sessions d'information « retraite ».

Pour faciliter l'accès au plus grand nombre, les sessions seront organisées pour un maximum de 35 participants et regroupées par établissements d'une même zone géographique. Les salariés n'ayant pas participé à une telle session dans leur 55ème anniversaire, peuvent demander par écrit à participer à l'une des sessions organisées ultérieurement.

Ce programme d'information abordera les points suivants :

- La retraite de base de la sécurité sociale,
- Les régimes complémentaires Agirc-Arrco,
- L'action sociale de notre organisme de retraite,
- Une information sur les dispositifs Carrefour concernant la fin de carrière des collaborateurs.

Un suivi du pourcentage de salariés seniors de 55 ans et plus ayant bénéficié de ce programme d'information sera réalisé.

5.3.2 Des entretiens individuels

Afin de répondre aux éventuelles questions des salariés, des entretiens individuels permettant une information personnalisée visant à :

- Faire le point sur la carrière du salarié concerné,
- Répondre aux questions en matière de droit à la retraite, de règlementation ou de situation particulière,
- Simuler le montant d'une pension

Pourront être réalisés sur le lieu d'information dans la continuité de la réunion d'information retraite ou en différé lors d'un rendez-vous téléphonique avec un conseiller des organismes de retraite.

Le programme d'information retraite et les entretiens individuels se tiendront sur 1 journée.

La direction se donne pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord de couvrir 100% des salariés demandeurs de ce programme d'information seniors pendant l'application du présent accord.

5.3.3 Un livret d'information relatif aux dispositions séniors

Les mesures d'accompagnement des salariés seniors ont été mises en place par le biais de différents accords. Afin d'offrir une meilleure lisibilité aux salariés, la Direction s'engage à recenser l'ensemble des mesures seniors existantes dans nos différents accords d'entreprise (temps partiel seniors, congés de fins de carrières, PERCO...) afin d'en faire un document de communication à destination de tous les collaborateurs.

5.4 RECONSTITUTION DE CARRIERE

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, repris par l'accord Accompagnement de fins de carrière des employés du 23 décembre 2015, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de répondre à cette demande, une société prestataire de service a été sélectionnée par la Direction.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après accord de la Direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,

- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- L'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- Une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.

En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans le présent accord afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les 3 ans précédant son départ à la retraite.

TITRE 4 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences permet à une entreprise de maintenir et de développer sa performance mais également de conserver ses savoir-faire.

Les salariés seniors possèdent non seulement une expérience technique mais ils sont aussi des vecteurs de transmission de la culture d'entreprise. Cette expérience doit être valorisée auprès des jeunes embauchés afin de perpétuer le savoir faire de l'enseigne et le savoir être de ses salariés.

Au-delà de l'attention particulière qui sera portée aux compétences clés et aux métiers en tension identifiés, les parties signataires s'engagent à développer le tutorat à l'ensemble des métiers.

Afin de créer les conditions favorables à cette transmission, il convient de mobiliser les acteurs concernés et former les personnes chargées de la transmission des savoirs et des compétences. Le tutorat sera aussi l'occasion de maintenir une motivation intacte et de contribuer à leur accomplissement personnel et à leur estime de soi.

C'est dans cet esprit que Carrefour Hypermarchés entend développer le tutorat senior.

Afin de développer le tutorat, les parties signataires s'engagent à :

- Assurer un tutorat qualitatif des nouveaux embauchés,
- Pérenniser la transmission de nos savoir-faire/savoir-être,
- Renforcer la formation et la disponibilité du tuteur.

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite d'un nouveau salarié dans l'entreprise, ou sur un nouveau périmètre d'activité, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le salarié et de faciliter son acquisition de compétences. Il supervise son parcours et évalue la progression du salarié tutoré.

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle minimum de 2 ans.

Chaque salarié tutoré bénéficie d'un parcours pouvant représenter jusqu'à 28 heures de formation, parcours constitué d'une formation initiale d'une durée de 21 heures sur 12 mois qui pourra être complétée d'un parcours de formation « tuteur expert ».

- Un module de formation « tuteur débutant » d'une durée de 14 heures sur lequel on aborde le rôle et les missions du tuteur.
- Un module de formation « tuteur expérimenté » d'une durée de 7 heures sur lequel on développe les comportements du tuteur dans le cadre du suivi et de l'évaluation.
- Un module de formation « tuteur expert » d'une durée de 7 heures sur lequel on renforce les compétences du tuteur et on développe les spécificités liées à la nature du parcours professionnel du salarié tutoré.

Le tuteur bénéficiera tous les 3 ans d'une mise à jour de ses connaissances.

En outre, le tuteur disposera d'une heure par mois sur son temps de travail pour s'entretenir avec son « tutoré » afin de faire le point sur les connaissances et compétences acquises et identifier les axes de progrès à travailler. Ce moment d'échanges privilégiés sera planifié en accord avec la hiérarchie de façon à ne pas perturber la bonne marche du service. La hiérarchie s'assurera que le tuteur bénéficie de la disponibilité nécessaire afin d'assurer un accompagnement qualitatif du salarié tutoré.

Cet entretien mensuel pour les contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage), aura lieu chaque mois jusqu'à leur terme.

S'agissant des autres catégories de contrats, les nouveaux embauchés bénéficient de cet entretien chaque mois pendant les deux premiers mois de leur parcours métier tel que prévu au Titre 3, article 3.3 du présent accord.

Le tuteur termine sa mission à la fin du contrat d'alternance (professionnalisation ou apprentissage) et au bout de deux mois pour les autres contrats.

La mission du tuteur s'exerce également dans l'accompagnement d'un salarié à la maîtrise d'une nouvelle compétence dans le cas d'une mobilité interne ou de changement de poste mais également pour préparer un départ en retraite ou une succession.

Un tuteur ne peut prendre en charge plus de 3 salariés simultanément.

Une prime annuelle forfaitaire de cent euros bruts sera accordée aux tuteurs dans les conditions définies dans l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2014.

Ainsi, cette prime forfaitaire sera versée à condition que le salarié ait accompli au moins une action de tutorat au cours de l'année considérée et soit présent dans les effectifs de l'entreprise au mois de décembre de l'année concernée.

La première année, l'équivalent d'un tiers du montant de cette prime sera versé à l'issue des trois jours de formation et les deux autres tiers au cours du mois de décembre de l'année concernée, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli
- pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA
- pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier
- pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée

Les années suivantes, la totalité de la prime sera versée en totalité au mois de décembre, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli
- pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA
- pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier
- pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée

La Direction se fixe comme objectif global au niveau des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord d'avoir au moins 1000 salariés qui exercent des missions de tuteurs et qui seront formés en permanence à cet effet, pendant la période d'application du présent accord.

Un suivi du nombre de tuteurs et de tuteurs seniors sera réalisé.

TITRE 5 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE PROFESSIONNELLE

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes, des salariés âgés et de maintien dans l'emploi de ces derniers, Carrefour Hypermarchés veillera à respecter les engagements pris en matière d'égalité entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'accord égalité hommes femmes du 19 décembre 2014.

TITRE 6 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Afin de répondre aux engagements que s'est fixée l'entreprise dans le cadre de l'accord, les parties signataires conviennent de mettre en place des actions de communication visant à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur l'importance et le bien fondé des mesures prises dans cet accord.

Cette sensibilisation pourra se faire par tous moyens et notamment par une campagne d'affichage, des leaflets ou la participation à des forums de recrutement permettant de faire connaitre les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la commission emploi et du suivi annuel de l'accord, le point sur les actions de sensibilisation et de communication sera abordé.

TITRE 7 : MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DU PRESENT ACCORD

Afin de suivre l'évolution des engagements pris, les parties signataires conviennent de suivre les indicateurs annuellement sur les thèmes définis dans le présent accord.

Les indicateurs sont indiqués en annexe 1 du présent accord.

Le suivi et l'évaluation du présent accord seront faits sur la base du document d'évaluation prévu par l'article L. 5121-15, transmis à la DIRECCTE, aux délégués syndicaux centraux et aux comités centraux d'entreprise.

Les bilans relatifs au suivi annuel et à l'évaluation de cet accord seront établis au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2018.

Au cours du 1er semestre qui suit la réalisation du bilan, la Direction s'engage à présenter via un support de présentation commun:
- un bilan annuel national en CCE et à la commission nationale emploi,
- un bilan annuel par établissement au niveau de chaque Comité d'Etablissement.

TITRE 8 : CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

La mise en œuvre de l'ensemble des engagements présents dans cet accord devra, sauf pour les dispositions particulières ou déjà en vigueur, avoir commencé dans un délai de 4 mois courant à compter de la validation du présent accord collectif par la DIRRECTE.

TITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Négociation unique sur le thème du contrat de génération

En application de l'article L.2242-20 du code du travail qui permet d'adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise prévues à l'article L.2242-1 du code du travail par voie d'accord majoritaire, les parties ont décidé d'aborder dans le cadre d'une négociation unique le thème du contrat de génération.

La validité du présent accord est donc conditionnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er octobre 2016. Cet accord est à durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2018.

A cette date, il cessera automatiquement et de plein droit, de produire effet.

Toutefois, la durée déterminée de cet accord n'affecte en rien la durée indéterminée des accords auxquels il est fait référence dans cet accord.

En cas de difficulté d'application et notamment si les évolutions législatives le rendaient nécessaire, les parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles évolutions du présent accord.

Article 3 : Clause de rendez-vous

Il est convenu que la Direction réunisse les Organisations syndicales représentatives à la date anniversaire de l'accord afin d'échanger sur les éventuelles adaptations qui seraient rendues nécessaires notamment en cas d'évolution législative ou réglementaire impactant le présent accord.

Dans tous les cas, au terme du présent accord, les parties signataires conviennent que des négociations s'engageront dans les meilleurs délais dans le but de pouvoir conclure un nouvel accord de génération dans les conditions prévues par la législation qui sera en vigueur.

Article 4 : Révision

Conformément à l'article L.2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, à tout moment.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Article 5 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du Travail.

Article 6 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes modalités de dépôt que le présent accord.

Article 7 : Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, les parties conviennent que le présent accord sera déposé, par la Direction, en deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

Fait à Massy, le 28/06/2017

Pour la Direction,
Agnès BEKOURIAN

Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Sylvain MACE
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.) Gérard BASNIER
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Franck GAULIN
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Jacqueline POITOU

ANNEXE 1

Indicateurs de suivi

Ces indicateurs seront répartis par sexe et par catégorie professionnelle et feront l'objet d'un suivi annuel.

Favoriser l'insertion durable des jeunes et les accompagner par la formation

Thème : favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

- Le Nombre total de recrutements de jeunes au sens de l'accord,
- La proportion de jeunes dans les recrutements totaux effectués,
- Parmi le nombre de jeunes recrutés en CDI, ceux qui ont intégré l'entreprise par le biais d'un contrat étudiant de moins de 30 heures.
- Evolution du taux de transformation des contrats en alternance en CDI.
- Nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance:
    - Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
    - Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage,
    - Et dans le cadre d'un métier de bouche
- Nombre d'étudiants bénéficiant d'un stage rémunéré.

Thème : accompagner et former les jeunes embauchés

- Nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche CQP,
- Nombre de demandes de CQP acceptées,
- Nombre de salariés en CDI ayant obtenu leur CQP.
- - Suivi du nombre de salariés jeunes formés au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques)
-

Favoriser l'emploi et le maintien en poste des salariés seniors

Thème : embauche des salariés âgés

- Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus en considération du nombre total des embauches.
- Pourcentage des salariés de 50 ans et plus par nature de contrat CDI/CDD.

Thème : amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus formés au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques)
- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus du secteur caisses ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail ».
- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de la formation « manutention des charges – prévention des TMS ».
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant au 15 ans d'ancienneté ayant bénéficié d'un entretien de prévention « senior ».
- Part des seniors de 50 ans et plus par rapport à la population seniors.
- Nombre d'entretien « Seniors » réalisés

Thème : anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges

- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior.

Thème : développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

- Suivi du nombre de salariés seniors de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation.
- Nombre de période de professionnalisations réalisées.
- Nombre salariés séniors de 50ans et plus ayant réalisés une VAE
- Nombre de congés individuel de formation réalisés.
- Nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche CQP,
- Nombre de demandes de CQP acceptées,
- Nombre de salariés en CDI ayant obtenu leur CQP.

Thème : aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

- Suivi du nombre de salariés seniors employés et agents de maitrise ayant opté pour le temps partiel seniors Suivi du nombre de salariés seniors cadres de 58 ans et plus ayant réduit leur temps de travail.
- Suivi du nombre de salariés seniors cadres de 58 ans et plus ayant bénéficié du dispositif « Transition Retraite »

- Suivi du % de salariés seniors de 55 ans et plus ayant bénéficié du programme d'information senior.

Transmission des savoirs et des compétences

Thème : développer le tutorat

- Suivi du nombre de tuteurs et de tuteurs seniors.