

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 26 mars 2021

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES, CARREFOUR MANAGEMENT, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, représentées par Nicolas MALLET, Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après désignées « la Direction »,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.

Représentée par M. Thierry BABOT, Délégué syndical 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 syndical national hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représenté par M. Franck GAULIN, Délégué syndical 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.)

Représenté par M. Dominique MOUALEK, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

D'autre part,

Les représentants de la Direction et les délégations des Organisations Syndicales se sont réunis les 13 et 27 janvier, les 11 et 15 février, ainsi que le 15 mars 2021 afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et suivants du code du travail dont :

- La rémunération,
- Le temps de travail,
- Le plan de mobilité

Il est ici rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation, le PEG et le PERCO au niveau du Groupe Carrefour.

Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes et le suivi de leur mise en œuvre font l'objet d'un accord collectif de groupe spécifique signé le 9 mars 2020.

Au cours de la première réunion du 13 janvier 2021, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la grande distribution ainsi qu'un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail. Au cours de la deuxième réunion du 27 janvier 2021, la Direction a présenté les données économiques.

En dépit d'un contexte social particulièrement difficile, accentué par la crise sanitaire liée à l'épidémie du virus « Covid-19 » et d'un contexte économique toujours défavorable, la Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social. L'entreprise étant dans une période de transition et de transformation, il est indispensable de développer une communication sociale sur l'ensemble des projets afin de donner de la visibilité aux différents acteurs. C'est la raison pour laquelle ces négociations ont été axées, cette année encore, sur le renforcement du dialogue social et les moyens permettant d'accompagner les parties prenantes sur les différents projets de transformation.

Par ailleurs, la Direction, consciente de la difficulté des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, a centré ses propositions sur des mesures principalement axées sur la rémunération, le pouvoir d'achat, ainsi que sur des mesures sociales.

Ces principales mesures ont été discutées lors des trois dernières réunions qui se sont déroulées les 11 février, 15 février et 15 mars 2021.

Les Organisations Syndicales ont accueilli favorablement ces mesures tout en rappelant leur attachement au pouvoir d'achat des salariés dans un contexte économique et sanitaire difficile.

Il est rappelé que conformément à l'article 2-3 « codification des accords d'entreprise » de l'accord de recodification à droit constant de la Convention Collective Carrefour du 17 mai 2010, il sera précisé pour chaque article du présent accord la codification correspondante au sein de la Convention Collective Carrefour, étant précisé qu'à l'exception des dispositions finales du présent accord, chacune des dispositions des autres articles constitue un avenant de révision des accords d'entreprises qui s'y rapportent, au sens de l'article L. 2261-8 du Code du travail.

TITRE 1 – REVALORISATION DE LA GRILLE DE SALAIRE DE REFERENCE CARREFOUR ET RENFORCEMENT DU POUVOIR D'ACHAT

Article 1 : Grilles de salaires applicables pour l'année 2021

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2-1 Grille de salaire du titre 2 « Rémunérations » de la Convention Collective Carrefour. Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous :

Article 2-1.1 : Grille de salaire applicable au 1^{er} mars 2021

La grille de salaires bruts de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux à compter du 1^{er} mars 2021 :

Magasins à la grille de référence Carrefour				
GRILLE DE SALAIRE (en euros) Au 1er mars 2021				
Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V				
Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en euros)	Taux horaire forfait pause inclus (en euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en euros)	Durée de la période d'accueil
I A	10,343	10,86	1 647,16	0 à 4 mois
I B	10,394	10,91	1 655,28	Dès le 5 ^{ème} mois
II A	10,343	10,86	1 647,16	0 à 4 mois
II B	10,477	11,00	1 668,50	Dès le 5 ^{ème} mois
III A	10,424	10,95	1 660,06	0 à 6 mois
III B	11,179	11,74	1 780,30	Dès le 7 ^{ème} mois
IV A	11,465	12,04	1 825,85	0 à 1 an
IV B	12,335	12,95	1 964,39	Après 1 an
V	13,070	13,72	2 081,45	
II Assistant(e) commercial(e)	10,807	11,35	1 721,06	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur(se) de produits et services	10,477	11,00	1 668,50	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	10,477	11,00	1 668,50	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,677	11,21	1 700,35	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 1 ^{er} mars 2017
III C	11,381	11,95	1 812,47	En application de l'accord du 1 ^{er} mars 2017, de l'accord du 3 mars 2020 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV C	12,558	13,19	1 999,90	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
III C Technicien(ne) Fabrication	11,604	12,18	1 847,98	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014
III C Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	11,381	11,95	1 812,47	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV B Animateur(rice) Technicien(ne) des Services Financiers	12,335	12,95	1 964,39	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020

Article 2-1.2 : Grille de salaire applicable au 1^{er} septembre 2021

La grille de salaires bruts de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux à compter du 1^{er} septembre 2021 :

Magasins à la grille de référence Carrefour				
GRILLE DE SALAIRE (en euros) Au 1 ^{er} septembre 2021				
Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V				
Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en euros)	Taux horaire forfait pause inclus (en euros)	Salaires mensuel temps complet forfait pause inclus (en euros)	Durée de la période d'accueil
I A	10,384	10,90	1 653,69	0 à 4 mois
I B	10,436	10,96	1 661,97	Dès le 5 ^{ème} mois
II A	10,384	10,90	1 653,69	0 à 4 mois
II B	10,519	11,05	1 675,19	Dès le 5 ^{ème} mois
III A	10,466	10,99	1 666,75	0 à 6 mois
III B	11,224	11,79	1 787,46	Dès le 7 ^{ème} mois
IV A	11,511	12,09	1 833,16	0 à 1 an
IV B	12,384	13,00	1 972,19	Après 1 an
V	13,122	13,78	2 089,72	
II Assistant(e) commercial(e)	10,850	11,39	1 727,90	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur(se) de produits et services	10,519	11,05	1 675,19	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	10,519	11,05	1 675,19	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,720	11,26	1 707,20	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 1 ^{er} mars 2017
III C	11,427	12,00	1 819,79	En application de l'accord du 1 ^{er} mars 2017, de l'accord du 3 mars 2020 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV C	12,608	13,24	2 007,87	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
III C Technicien(ne) Fabrication	11,650	12,23	1 855,31	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014
III C Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	11,427	12,00	1 819,79	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV B Animateur(ice) Technicien(ne) des Services Financiers	12,384	13,00	1 972,19	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020

Les grilles de salaires applicables dans l'établissement seront affichées sur le panneau d'information de la Direction, selon la périodicité de leur application.

Article 2 : Rémunération du personnel d'encadrement

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1-1 « Salaires minima » de l'article 1 « Rémunération du personnel d'encadrement » de l'annexe III « CADRES » de la Convention Collective Carrefour.

Article 1-1.1 : Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal. Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

- 7 A : stagiaires managers métiers ou services
- 7 B : managers métiers ou services
- 8 et + : responsables et experts

est revalorisé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021, à :

- **Niveau 7 A : 2 601 euros**
- **Niveau 7 B : 2 792 euros**
- **Niveau 8 et + : 3 752 euros**

Article 1-1.2 : Augmentation générale du salaire mensuel forfaitaire brut des salariés cadres niveau 7 et niveau 8 sur l'année 2021

La Direction s'engage, pour la seule année 2021, à appliquer une augmentation du salaire mensuel forfaitaire brut de 0,5%, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021, à l'ensemble des salariés cadres de niveau 7 et de niveau 8.

Les dispositions prévues aux articles 1-1.1 et 1-1.2 du présent accord n'ont pas vocation à se cumuler.

Article 3 : Revalorisation du plafond du complément de prime de vacances

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les dispositions du présent article modifient celles relatives au montant du plafond du complément de prime de vacances de l'article 2-2.2.2 « Plafond » de l'article 2-2.2 « Complément de prime de vacances » figurant dans l'article 2-2 « Primes » du Titre 2 « Rémunérations » de la Convention Collective Carrefour.

Le montant du plafond de complément de prime de vacances est revalorisé de 0,9%, ce qui correspond à un montant de 1 656 euros bruts en 2021.

Article 4 : Revalorisation des primes forfaitaires seniors

Lors de ces NAO 2021, la Direction s'est engagée à revaloriser les primes forfaitaires seniors versées dans le cadre du passage à temps partiel des salariés seniors de la catégorie Employés-Ouvriers à hauteur de l'augmentation générale accordée au titre de l'année 2021, et ce conformément au calendrier des augmentations de la grille salariale 2021.

Cette disposition s'applique pour l'année 2021 à compter de la date d'application du présent accord.

Cette revalorisation sera retranscrite dans le nouvel accord « Dispositif sénior » dont les négociations se tiendront au cours du premier semestre.

Article 5 – Prime

Face à la crise sanitaire liée au nouveau coronavirus « COVID-19 », Carrefour a dû, dans le respect des recommandations du Gouvernement, s'organiser afin de poursuivre son activité en mettant en place toutes les mesures permettant de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

Afin de tenir compte de l'engagement et de l'implication des collaborateurs, la Direction souhaite leur octroyer une prime.

Les conditions de versement et le montant de cette prime sont définis ci-après.

5.1. – Salariés bénéficiaires

La prime bénéficie aux salariés employés, agents de maîtrise et cadres de niveaux 7 et 8 des magasins ainsi qu'aux employés et agents de maîtrise des sièges, remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié à l'entreprise par un contrat de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD) au dernier jour de l'arrêté de paie de mai 2021,
- Avoir effectivement travaillé au cours de l'année 2020.

5.2. - Montant et date de versement de la prime

Le montant de la prime est fixé à 200 € bruts.

La prime sera proratisée en fonction de la durée de présence à l'effectif de l'entreprise du collaborateur, sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020.

En revanche, il ne sera appliqué un prorata ni sur la base horaire du contrat de travail ni sur les absences intervenues au cours de l'année 2020, sous réserve que la condition d'avoir effectivement travaillé au cours de l'année 2020 soit remplie (cf. 5.1. ci-dessus).

Cette prime sera versée sur la paie du mois de mai 2021.

Article 6 – Egalité Hommes/Femmes

Dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties conviennent de dédier une enveloppe spécifique dite « Enveloppe Booster Egalité » visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 200.000 euros bruts pour l'année 2021.

La répartition de cette enveloppe sera pilotée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les inégalités les plus marquées.

L'identification des écarts de rémunération sera réalisée à poste, niveau et expérience comparable et sur la base d'un salaire à temps complet.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé au sein du CSE Central une fois par an.

TITRE 2 – MESURES SOCIALES

Article 1 : Reconnaissance de la formation

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 7-9 «Reconnaissance de la formation» dans le Titre 7 « Formation Professionnelle » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'effort de formation des collaborateurs qui obtiennent un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou une Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE).

Ainsi, pour encourager les salariés, hors contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et contrat étudiant, à s'investir dans ces parcours qualifiants **une prime d'un montant forfaitaire de 120 € bruts** sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité ou validé une V.A.E. à compter du 1^{er} mars 2021.

Article 2 : Prime forfaitaire Tuteur

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Il est créé un nouvel article 7-11 «Prime forfaitaire Tuteur» dans le Titre 7 « Formation Professionnelle » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour qui sera rédigé comme suit :

7-11.1 Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur

Dans le but de poursuivre l'objectif visant à développer un tutorat de qualité au sein de l'entreprise, il est prévu l'octroi d'une **prime annuelle forfaitaire de 120 euros bruts**, quelque soit le nombre d'action(s) de tutorat accomplie(s) dans l'année, destinée à indemniser l'implication de chaque tuteur volontaire dans son action de tutorat.

Chaque tuteur ne pourra encadrer plus de 2 apprentis ou de 3 contrats de professionnalisation simultanément.

Préalablement à l'action de tutorat, les salariés volontaires pour être tuteurs bénéficieront d'une formation spécifique afin de leur permettre d'assurer cette action dans les meilleures conditions.

7-11.2 Conditions et modalités de versement de cette prime

Cette prime forfaitaire sera versée au salarié Tuteur aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il soit âgé de 45 ans et plus ;

my

DM
82

- qu'il ait accompli au moins une action de tutorat au cours de l'année considérée ;
- qu'il soit présent dans les effectifs de l'entreprise au mois de décembre de l'année concernée ;

Cette prime forfaitaire sera versée au cours du mois de décembre de l'année concernée sous réserve que le tuteur ait bien satisfait aux conditions de formation préalable à l'action de tutorat et que le suivi exigé pour chaque diplôme soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés sous Contrat de professionnalisation : le dossier d'évaluation rempli.
- pour les tutorés sous Contrat d'apprentissage : le livret de suivi apprenti complété.

Cette prime sera versée pour la 1^{ère} fois au mois de décembre 2021 pour les Tuteurs ayant satisfait aux conditions précitées et ayant accompli des actions de tutorat ayant débutées à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les présentes dispositions ne sont pas cumulables avec celles prévues à l'article 8-1.1.1 « Tutorat » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Article 3 : Permanence encadrement

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 3.3.2 « Indemnisation » de l'article 3.3 « Permanence encadrement » de l'annexe III « Cadres » de la Convention Collective Carrefour :

Le montant de cette prime forfaitaire mensuelle varie en fonction du nombre de permanences encadrement réalisées sur la période de recueil de paie.

Elle est versée mensuellement et rémunère l'ensemble des permanences réalisées au cours de cette même période.

Pour les mois comportant 4 semaines civiles (période de recueil de paie) :

- au-delà de la 4^{ème} journée ou au-delà de la 8^{ème} demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 100 € bruts ;
- au-delà de la 5^{ème} journée ou au-delà de la 10^{ème} demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 115 € bruts ;
- au-delà de la 6^{ème} journée ou au-delà de la 12^{ème} demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 130 € bruts ;
- au-delà de la 7^{ème} journée ou au-delà de la 14^{ème} demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 145 € bruts.

M

D1
G2

Pour les mois comportant 5 semaines civiles (période de recueil de paie) :

- au-delà de la 5^{ème} journée ou au-delà de la 10^{ème} demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 100 € bruts ;
- au-delà de la 6^{ème} journée ou au-delà de la 12^{ème} demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 115 € bruts ;
- au-delà de la 7^{ème} journée ou au-delà de la 14^{ème} demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 130 € bruts ;
- au-delà de la 8^{ème} journée ou au-delà de la 16^{ème} demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 145 € bruts.

Par ailleurs, il est convenu que la permanence du dimanche matin soit décomptée à hauteur d'une journée.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} avril 2021.

Article 4 : Prime de travaux de nuit des cadres

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 3.2 « Prime de travaux de nuit des cadres » de l'annexe III « Cadres » de la Convention Collective Carrefour :

Les cadres au forfait jours de niveau 7 et 8, peuvent être amenés à travailler de nuit dans le cadre d'inventaires, d'implantations liées à des opérations commerciales ou lors d'un remodeling/agrandissement de magasin.

Ces cadres, dont la participation à ces travaux de nuit aura préalablement été validée par leur hiérarchie, bénéficieront, dès lors qu'ils auront été amenés à travailler, même partiellement, entre 23h00 et 5h00, d'une prime forfaitaire dite «Prime de travaux de nuit cadre ».

Cette prime forfaitaire est de 70 euros bruts par nuit travaillée si les conditions cumulatives énumérées ci-dessus sont remplies.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} avril 2021.

Article 5 : Augmentation du plafond de la Remise sur Achat

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 8-4.3 « Plafond d'achats » de l'article 8-4 « Remise sur achats et avantages salariés » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour :

Le plafond d'achats est fixé à 13 000 € par année civile et par bénéficiaire.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} juillet 2021.

Article 6 : Remise sur achats Numérique

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 8-4.7 « Remise sur achats Numérique » de l'article 8-4 « Remise sur achats et avantages salariés » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour :

Pour promouvoir la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en Smartphone ou tablette (hors tablette hybride) ou ordinateur, ils bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus au rayon EPCS, une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont ceux relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré ou un Drive intégré.

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achat.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achat, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Le plafond visé à l'article 8.4.3 (modifié par le présent accord) intègre les remises sur achats numériques.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} juillet 2021.

my

CS
D1

TITRE 3 – EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

Article 1 : Suivi de la charge de travail des cadres au forfait jours

La Direction rappelle son engagement de veiller au respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, et de suivre la charge de travail des cadres au forfait jours, et ce conformément aux dispositions prévues par nos accords d'entreprise.

Dans ce cadre, la Direction rappelle qu'une évaluation de la charge de travail et de la bonne conciliation vie professionnelle / vie personnelle est prévue dans le cadre de l'Entretien de Compétence et de Carrière (ECC).

Afin de renforcer l'effectivité du suivi du respect de cette charge de travail, et le bénéfice par les cadres des repos hebdomadaires et quotidiens, et en complément du suivi sur la charge de travail du cadre au forfait jour ayant lieu dans le cadre de l'ECC, un entretien spécifique sera organisé, au second semestre de chaque année.

Par ailleurs, dans le but de compléter les dispositifs précédents, la Direction s'engage à mener une étude sur la charge de travail de l'encadrement.

A cet égard, une analyse de la charge de travail des Managers ARCS sera prioritairement initiée.

Une réflexion sur l'organisation et la répartition des permanences sera également menée.

Ces travaux feront d'ailleurs l'objet d'une restitution au CSE Central et à la CSSCT Centrale.

Enfin, une attention particulière sera portée sur la bonne application de la mise à jour des Documents Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans le cadre de la mise en place du projet TOP, notamment en ce qui concerne l'encadrement.

Article 2 : Droit à la déconnexion

La Direction rappelle son attachement au droit à la déconnexion des outils numériques.

Il se traduit essentiellement par l'absence formelle d'obligation pour les salariés de se connecter, lire et répondre aux différentes sollicitations via les outils numériques, en dehors de leurs temps habituels de travail et notamment durant les périodes :

- de repos quotidien,
- de repos hebdomadaire,
- de congés payés, de congés exceptionnels,
- de jours fériés chômés,
- de jours de repos et de suspension de contrat de travail.

Article 3 : Attribution d'un téléphone professionnel aux salariés cadres

Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et afin de faciliter l'accès de tous les salariés cadres aux moyens de communication de l'entreprise, tout en leur permettant de préserver l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, la Direction s'engage à mettre à la disposition de chacun des salariés cadres un téléphone portable professionnel ainsi qu'un forfait data.

La Direction, soucieuse du respect du droit à la déconnexion de ses salariés, rappelle que l'usage de ce téléphone devra s'inscrire dans le respect des dispositions prévues par l'accord de Groupe du 7 juillet 2017 relatif au droit à la déconnexion.

Une charte d'utilisation, émargée par le collaborateur et sa hiérarchie, accompagnera la remise de ce téléphone afin d'en encadrer strictement son usage.

Cette mesure sera mise en place progressivement au cours de l'année 2021.

Article 4 : Fonds de solidarité Carrefour

4-1 : Montant du Fonds de solidarité Carrefour

Le montant affecté au fonds de solidarité Carrefour pour l'année 2021, est fixé à **370 000 euros**.

4-2 : Domaines d'intervention du Fonds de solidarité Carrefour

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 8-2.3 « Domaines d'intervention » de l'article 8-2 « Fonds de Solidarité Carrefour » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour :

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds de Solidarité Carrefour, les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers, liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple) ou à une crise sanitaire.

4-3 : Communication relative au Fonds de solidarité Carrefour

La Direction s'engage à renforcer le dispositif de communication sur le Fonds de solidarité Carrefour en concertation avec la Commission Solidarité.

Article 5 : Période de prise de congés

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4-1.1 « Période de prise de congés » de l'article 4-1 « Congés payés et jours de repos supplémentaires » du Titre 4 « Congés payés et absences » de la Convention Collective Carrefour :

La Direction du magasin fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs aux salariés qui le désirent, dans la période du 15 juin au 15 septembre.

Par ailleurs, les salariés des établissements autres que ceux des magasins saisonniers énumérés ci-dessous, ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés, bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs pendant la période des vacances scolaires d'été.

Est considéré comme enfant scolarisé permettant de bénéficier de la disposition ci-dessus, celui dont l'âge est compris entre trois ans et dix huit ans au premier juin de l'année considérée et sur lequel le salarié exerce les droits de l'autorité parentale conformément aux articles 372 et suivants du Code civil.

Les magasins dits saisonniers sont les suivants : Antibes, Nice Lingostière, Toulon Grand Var, Toulon Mayol, Montpellier Lattes, Sète Balaruc, Perpignan, Anglet, Angoulins, Saint Briec, Calais.

Cette liste pourra être complétée des établissements de même nature qui viendraient à être créés ou intégrés juridiquement.

Cette disposition s'appliquera à compter des congés pris dans le cadre des vacances scolaires d'été de l'année 2022.

TITRE 4 – MESURES FAVORISANT LE DIALOGUE SOCIAL

La volonté de la Direction est de poursuivre la qualité du dialogue social. A ce titre, la Direction s'est engagée à ouvrir ou poursuivre les négociations et concertations sur les différents thèmes suivants.

Article 1 – Classifications

La Direction s'engage à rouvrir la négociation entamée en 2019 sur le thème des classifications au cours du premier semestre 2021.

Article 2 – Modulation

La Direction s'engage à ouvrir une négociation pour adapter les modalités de mise en œuvre de la modulation, au second semestre 2021.

Article 3 – Métiers du secteur caisses

Compte tenu de la crise sanitaire, les réunions sur les métiers et conditions de travail du secteur caisses, entamées en 2019, n'ont pas pu se tenir sur l'année 2020.

En conséquence, la Direction réitère son engagement à poursuivre ces travaux entamés en 2019 et à les étendre à l'étude de la question des horaires en îlot, au cours du premier semestre 2021.

Article 4 – Dispositif jeunes et seniors

La Direction s'engage à poursuivre, au cours du premier semestre 2021, la négociation entamée en 2019 sur les dispositifs jeunes et seniors (anciennement appelé « Contrat de Génération »).

A cette occasion, le montant de la prime forfaitaire tuteur prévue à l'article 8-1.1.2.1 de l'article 8-1 du Titre 8 Emploi et dispositions sociétales de la Convention Collective Carrefour sera réévalué.

TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

Il est rappelé que les dispositions du présent accord se substituent, à compter de leur date d'application, à toute disposition, pratique et usage en vigueur antérieurement et ayant le même objet.

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières sur la durée précisées dans l'accord.

Article 2 : Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

Article 3 : Révision

Conformément à l'article L. 2261-7-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord 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 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 se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Article 4 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

101
SE

Article 5 : 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 6 : 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.

En outre, un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

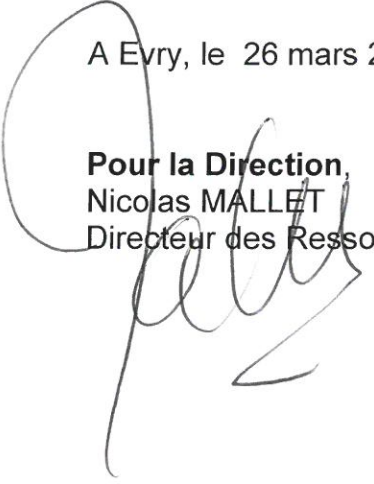
Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en ligne en deux exemplaires, sur la plateforme de « télé procédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de la Direction (dont une version intégrale signée par les Parties au format .PDF et une version publiable au format .DOCX de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 26 mars 2021

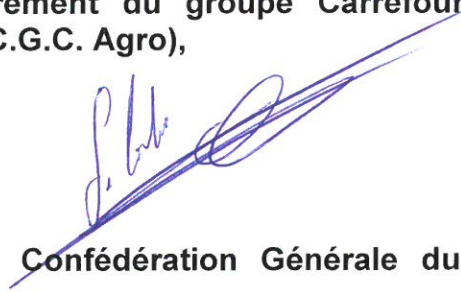
Pour la Direction,
Nicolas MALLET
Directeur des Ressources Humaines



Pour la Fédération des Services C.F.D.T.,

**Pour Le Syndicat National CFE-CGC de
l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC
C.F.E. /C.G.C. Agro),**

**Pour la Confédération Générale du Travail
(C.G.T.),**



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

