Accord GEPP

CARREFOUR 2026-2030

Mon book salarié

Me former, évoluer, changer de métier : tous mes droits, expliqués par la CFDT

NOVEMBRE 2026

CARREFOUR GROUPE

Edité par la CFDT Carrefour Groupe

01 Le mot de la CFDT

Votre métier bouge ? Vous avez des droits.

L'accord GEPP du 17 mars 2023 arrive à échéance. Après **5 réunions de négociation**, de juin à novembre 2026, le nouvel accord a été signé le 16 novembre 2026. Il s'applique pour **4 ans**, jusqu'au 15 novembre 2030.

IA, automatisation, nouveaux formats, réorganisations : les métiers du Groupe changent vite. La GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) est l'outil qui permet de **s'y préparer plutôt que de le subir** : se former, changer de poste, ou partir avec un projet, avec un accompagnement et des moyens financés par l'entreprise.

Ce book reprend, simplement, **tout ce que l'accord prévoit pour vous**. Il met à jour le guide de 2023.

La CFDT a porté des propositions écrites à chaque séance. Après avoir consulté ses adhérents et ses sections syndicales, **la CFDT a signé cet accord** pour ce qu'il apporte aux salariés. Elle veillera à sa bonne application.

Vos élus CFDT Carrefour Groupe

SOMMAIRE

02 L'accord en un coup d'œil
03 Ma société est-elle concernée ?
04 Mon métier est-il sensible ?
05 Je me forme
06 Mes entretiens
07 Je change de poste
08 Métier sensible : je reste
09 La substitution
10 Je pars avec un projet
11 Pendant mon congé de mobilité
12 Les aides au départ
13 Indemnités et situations particulières
14 En cas de restructuration
15 Restructuration : mes garanties
16 Le suivi de l'accord
17 Les mots de l'accord
18 Mes notes

Une question ? Vos élus CFDT vous répondent : www.cfdt-carrefour.com

02 L’accord en un coup d’œil

4 ans
à partir du 16 novembre 2026

21 h
de formation par an en métier sensible

1 mois
de salaire pour quitter un métier sensible sans déménager

750 €
par mois de perte de salaire compensée (1re année)

15 000 €
de formation de reconversion si vous partez

3 à 5 mois
d’indemnité complémentaire en cas de départ

POUR QUI ?

Tous les salariés en **CDI** des sociétés françaises du Groupe détenues à plus de 50 % par Carrefour SA (**liste complète page 03**), **à temps complet, à temps partiel ou en forfait jours réduit**.

Les accords locaux ne peuvent pas être moins favorables que l’accord Groupe.

TROIS VOLETS, UN OBJECTIF : ANTICIPER

VOLET 1

- Mobilité interne **pour tous les métiers**
- Journées découverte, période d’adaptation, formation financée

VOLET 2

- Accompagnement **renforcé** des métiers **sensibles** et des mobilités vers un métier **en développement**
- Mobilité interne ou départ accompagné

VOLET 3

- Socle de garanties en cas de **restructuration** (PSE, PDV)
- Négociation et volontariat d’abord

La règle d’or : tous les dispositifs reposent sur le volontariat. Rien ne vous est imposé.

03 Ma société est-elle concernée ?

L'accord s'applique à **tous les salariés en CDI** de ces **41 sociétés** (annexe 1 de l'accord). Les accords locaux ne peuvent pas être moins favorables.

Société	Siège
Almia Management	Boulogne-Billancourt
C.S.F.	Mondeville (14)
Carima	Mondeville (14)
Carma	Évry (91)
Carrefour Administratif France	Mondeville (14)
Carrefour Banque	Évry (91)
Carrefour Drive	Mondeville (14)
Carrefour Finance	Massy (91)
Carrefour France	Mondeville (14)
Carrefour Hypermarchés	Évry (91)
Carrefour Import	Massy (91)
Carrefour Management	Massy (91)
Carrefour Marchandises Internationales	Massy (91)
Carrefour Partenariat International	Massy (91)
Carrefour Property Gestion	Massy (91)
Carrefour Proximité France	Mondeville (14)
Carrefour Services Clients	Évry (91)
Carrefour Supply Chain	Mondeville (14)
Carrefour Systèmes d'information (C.S.I.)	Mondeville (14)
Carrefour Voyages	Évry (91)
Centre de Formation et Compétences (CF&C)	Sophia Antipolis (06)

Société	Siège
CLCV Logistique	Mondeville (14)
Cora	Massy (91)
Covicar 71	Mondeville (14)
Covicar 72	Mondeville (14)
Distrival	Mondeville (14)
Finifac	Massy (91)
Genedis	Mondeville (14)
Greenweez	Saint-Jorioz (74)
Interdis	Mondeville (14)
Lapalus & Fils (Établissements Lucien)	Mondeville (14)
Lybernet	Évry (91)
Maison Johanes Boubée	Bordeaux (33)
Montel Distribution	Mondeville (14)
Plouzanedis	Mondeville (14)
Potager City	Lyon (69)
So.Bio	Canéjan (33)
So.Bio Sèvres	Canéjan (33)
Société des Nouveaux Hypermarchés - SDNH	Évry (91)
Sodimodis Hypermarché	Mondeville (14)
Vézère Distribution	Mondeville (14)

Votre société n'y figure pas ? Interrogez vos élus CFDT.

04 Mon métier est-il sensible ?

Chaque société classe ses métiers en trois familles, dans une **cartographie** établie après la consultation du CSE sur les orientations stratégiques. Elle tient compte de l'IA, de l'automatisation, de la transition écologique et des effectifs à 5 ans.

EN DÉVELOPPEMENT

- Métiers qui créent de l'emploi ou peinent à recruter : nouveaux métiers, compétences rares, métiers d'expertise

EN ÉQUILIBRE

- Métiers dont les tâches n'évoluent pas significativement à court et moyen terme

SENSIBLE

- Métiers dont les compétences vont fortement évoluer ou dont les effectifs vont baisser (aussi appelés « fragilisés »)

SI VOTRE MÉTIER EST CLASSÉ SENSIBLE

- Vous êtes **informé par écrit sous 3 mois**, par votre manager ou votre RH de proximité, puis **suivi par votre manager**. Même chose quand votre métier n'est plus sensible, même si votre contrat est suspendu.
- **Nouveau** : les mesures d'accompagnement s'appliquent **dès le classement**, sans attendre qu'un poste soit supprimé.
- La Direction s'efforce de vous dire si votre métier est **en développement dans une autre entité** du Groupe.
- **Il est interdit de recruter en CDI** sur un poste dont le métier est déclaré sensible.
- Vous accédez à l'**accompagnement renforcé** du Volet 2 : 21 h de formation par an, 5 journées découverte, priorité à compétences égales, indemnités de mobilité, congé de mobilité.
- La cartographie peut évoluer en cours d'année, après concertation des instances. L'Observatoire peut proposer de la faire évoluer, et chaque société présente un **bilan annuel**.

LE RÉFLEXE CFDT

Demandez à vos élus CFDT au CSE la cartographie de votre société. Savoir où se situe votre métier, c'est pouvoir anticiper.

Les CSE reçoivent tous les 4 mois le nombre de salariés en métier sensible et de mobilités.

05 Je me forme

7 h	21 h	1 jour	> 50 %
par an et par salarié, en moyenne	par an en métier sensible	learning day par an	taux d'accès à la formation chaque année

Et **tous les salariés acculturés et formés à l'IA** d'ici la fin de l'accord. Priorités : transition alimentaire (Act for food II), École des métiers, Digital Retail Academy, leadership, santé et sécurité.

VOS DISPOSITIFS DE FORMATION

Plan de développement des compétences
Les formations décidées chaque année par votre société.

Cap Formation
Plus de 500 modules ouverts à tous, et l'Académie Carrefour et ses écoles.

Période de reconversion
Une qualification RNCP, un CQP ou un bloc de compétences pour changer de métier, en interne ou en externe.

CQP
Un certificat de branche. Accès prioritaire si vous quittez un métier sensible vers un métier en développement.

VAE
Transformer votre expérience en diplôme ou en titre reconnu.

Bilan de compétences
Faire le point sur vos aptitudes et construire un projet, avec un prestataire extérieur.

CPF
Votre compte formation, à votre initiative, tout au long de votre carrière.

Conseil en évolution professionnelle
Gratuit et extérieur. En métier sensible : **7 h d'absence autorisée** sur la durée de l'accord pour y aller.

Accompagnement à l'alphabétisation pour les volontaires. **Parcours d'intégration** pour les nouveaux embauchés. **Passeport formation** : l'historique de vos formations. **Tutorat** volontaire, avec une formation pour les tuteurs. **Alternance** et CFA « hors murs ». Fiches détaillées disponibles auprès de votre RH.

06 Mes entretiens

L'ENTRETIEN DE PERFORMANCE

- **Cadres et agents de maîtrise** : bilan des actions de l'année, niveau de performance, objectifs et plan d'action
- **Employés** : analyse de l'année écoulée et préparation de l'année à venir

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

- **Chaque année**, pour tous
- Un compte-rendu vous est **remis**
- Ce **n'est pas un entretien d'évaluation** : on y parle de vous, de vos souhaits, de votre avenir

LE BILAN TOUS LES 8 ANS

- État des lieux de votre parcours : formations, certifications, progression de salaire ou de poste
- Sans entretien ni formation sur 8 ans, votre **CPF est abondé** par l'employeur

L'ENTRETIEN EXPLORATOIRE

- À votre demande, après l'entretien de parcours professionnel
- Le point de départ d'un changement de métier ou d'une mobilité externe, **quel que soit votre âge**

FORFAIT JOURS

- Un entretien sur la **charge de travail**, les temps de repos et l'équilibre vie personnelle et professionnelle

MI-CARRIÈRE ET FIN DE CARRIÈRE

- Ils relèvent de l'accord **« salariés expérimentés »** : entretien de parcours, accès à la formation et aux reconversions, reconnaissance du tutorat

Ces entretiens sont réunis dans l'Entretien Carrière et Compétences (ECC). Votre manager est formé à la GEPP et évalué sur l'accompagnement de son équipe : il vous les doit.

07 Je change de poste

Pour qui ? Tout salarié en CDI avec **2 ans d'ancienneté**. **Sans condition d'ancienneté** pour passer d'un métier sensible ou en équilibre vers un métier en développement, ou d'un métier sensible vers un métier en équilibre.

1

Je repère un poste

Tous les postes sont publiés sur **Envie de Bouger** (votre RH vous aide en cas de souci de connexion). Réservés à l'interne **15 jours** (21 au siège), avec la fourchette de salaire, ils sont pourvus d'abord en interne : un recrutement externe doit être justifié.

2

Je découvre le métier

3 journées découverte par an, **5** en métier sensible ou vers un métier en développement. Frais pris en charge.

3

Je candidate

Entretien avec le site recruteur. En cas de refus, **réponse motivée** dans un délai raisonnable et entretien possible sur les motifs. Vous pouvez recandidater.

4

Je teste

Période de découverte de 4 jours maximum avec un tuteur, puis **période d'adaptation, de droit** (sauf si vous et votre manager y renoncez) : 1 mois (employés, AM), 2 mois (cadres), 3 mois (postes très techniques), +1 mois possible.

5

Je change, ou je reviens

En cas d'arrêt, **retour sur votre poste** ou un poste équivalent sous 10 jours, **sans impact sur votre carrière ni sur votre salaire**. Sinon, avenant ou nouveau contrat dans la société d'accueil, **ancienneté reprise**. Poste adapté si vous êtes RQTH.

FORMATION FINANCÉE APRÈS LA MOBILITÉ (frais pédagogiques, rémunération maintenue)

Adaptation · 12 semaines	Reconversion · 24 semaines	Diplômante · 36 semaines
3 000 € HT	8 000 € HT + CPF	10 000 € HT + CPF

08 Métier sensible : je reste

Vous quittez un métier **sensible** pour un métier en équilibre ou en développement, ou un métier en équilibre pour un métier en développement ? En plus du Volet 1 :

1 mois
de salaire de base si vous quittez un métier sensible, poste proche

2 mois
poste à + de 30 km ou 1 h sans déménager (1 mois si métier en équilibre)

3 mois
de salaire de base si vous déménagez

Versées pour moitié à la prise de poste, pour moitié après 6 mois. Le dispositif le plus favorable s'applique. Aides d'Action Logement en complément.

SI LE POSTE EST LOIN (> 30 km ou > 1 h)

- **Voyage de reconnaissance** : 3 jours rémunérés, frais pour vous et votre conjoint
- Pendant l'adaptation : hôtel ou loyer et **1 aller-retour par semaine**
- Sans déménager : **surcoût de transport** pris en charge (100 km, 12 mois)

SI VOUS DÉMÉNAGEZ (sous 12 mois)

- 2 jours pour chercher un logement, **2 voyages** payés pour votre conjoint et vos enfants
- Double loyer jusqu'à **1 000 €/mois** pendant 3 mois
- Déménagement payé, 3 jours de congé, 1 nuit d'hôtel si besoin
- Prime d'installation d'1 mois, **au moins 2 700 €**
- Emploi du conjoint : aide jusqu'à 1 000 € HT

ET SI LE NOUVEAU POSTE PAIE MOINS ? L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

Si vous quittez un métier sensible et que votre salaire plein tarif baisse, la différence est compensée jusqu'à **750 € brut par mois la 1re année**, puis **500 €** à partir de la 2e. Acomptes de 70 % la 1re année, puis régularisation. Montant gelé après la 2e année. Elle s'arrête en cas de promotion au-dessus de votre ancien salaire ou de nouvelle mobilité à votre initiative.

À compétences égales, les candidats en métier sensible sont prioritaires.

09 La substitution

NOUVEAU

Un collègue dont le métier **n'est pas sensible** veut changer de poste ou partir. Il libère sa place pour un salarié **en métier sensible** qui souhaite la prendre. Deux volontaires, deux projets accompagnés.

LE SUBSTITUANT
Métier non sensible. Il part en mobilité interne ou externe et bénéficie des mesures du Volet 2.

son poste

LE SUBSTITUÉ
Métier sensible. Il prend le poste libéré, après 12 semaines de formation au plus, avec les mesures de mobilité interne du Volet 2.

COMMENT ÇA SE PASSE

1. Une **campagne de communication** annonce l'ouverture du dispositif dans votre société.
2. Le substituant dépose son dossier. **Réponse sous 45 jours** au plus.
3. Son poste est diffusé **15 jours** sur Envie de Bouger avec la mention « en substitution ».
4. Les candidats en métier sensible sont départagés par leurs **compétences**, puis la **proximité géographique**, puis l'**ancienneté**.
5. Décision sous **30 jours** après la diffusion, puis mobilité formalisée.

LE RÉFLEXE CFDT

La substitution n'est ouverte que sur décision de l'employeur, après information du CSE. Demandez à vos élus si elle est actionnée chez vous.

Conditions : CDI, pas en préavis, pas de rupture conventionnelle signée.

10 Je pars avec un projet

Votre métier est sensible et vous avez un projet hors du Groupe ? Le **congé de mobilité** vous laisse le temps de le réaliser, accompagné par un **cabinet extérieur**, en toute confidentialité. C'est purement volontaire.

QUI PEUT PARTIR ?

- Métier déclaré **sensible**, en **CDI**
- **2 ans** d'ancienneté Groupe (8 ans après le programme Graduate ou une école de l'Académie)
- Un **projet** : emploi immédiat (embauche sous 6 mois) ou à terme (formation, création d'entreprise, concours)
- Pas de préavis ni de rupture conventionnelle en cours, pas de retraite à taux plein

COMMENT ?

- Demande **écrite** à votre DRH (LRAR ou remise en main propre)
- Réponse sous **30 jours** (projet immédiat) ou **45 jours** (projet à terme)
- Départage : ancienneté, puis RQTH, puis date de dépôt
- Refus possible si vos compétences sont difficiles à remplacer : motifs **écrits**
- **8 jours** pour signer le bulletin d'adhésion

9 mois
de congé de mobilité

12 mois
pour les 50 ans et plus, les RQTH et les créateurs

80 % → 65 %
du salaire plein tarif (3 premiers mois, puis jamais moins de 85 % du SMIC)

UN CABINET EXTÉRIEUR VOUS ACCOMPAGNE

- Accueil, information et conseil, en **toute confidentialité**
- Il valorise vos compétences, cherche des offres, vous aide à construire votre projet et vos candidatures
- Pour explorer les métiers du commerce : **horizons-commerce.fr**

Le contrat est rompu d'un commun accord à la fin du congé.

11 Pendant mon congé de mobilité

Vous restez salarié du Groupe jusqu'à la fin du congé, **dispensé de toute activité** pour vous consacrer à votre projet. Ce qu'il faut savoir :

MA PROTECTION

- Assurance **maladie, maternité, invalidité, décès** maintenue
- **Mutuelle et prévoyance** comme les salariés en activité
- Retraite complémentaire et **supplémentaire** cotisées sur votre salaire reconstitué

MES AVANTAGES

- **Remise sur achats**
- **PEG et PERCOL**, **CESU**
- Activités sociales et culturelles : selon la décision de votre CSE
- Frais d'**entretiens d'embauche** remboursés (France métropolitaine, Corse incluse)

BON À SAVOIR

- Allocation **imposable**, sans cotisations sociales les 12 premiers mois mais soumise à CSG-CRDS
- **Congés payés et CET payés** à l'entrée en congé ; pas de nouveaux droits pendant le congé
- Retraite : période **assimilée**, mais **non comptée** pour la carrière longue

SI JE TRAVAILLE PENDANT LE CONGÉ

- CDD ou intérim de moins de 6 mois : congé **suspendu**, sans report de la fin
- CDI, CDD de 6 mois et plus, création d'entreprise : le congé **prend fin**
- Maternité, adoption, paternité, naissance : congé suspendu **et prolongé**

MES ENGAGEMENTS

- Faire mes meilleurs efforts pour mon projet, prévenir de toute embauche (10 jours avant) et **ne pas m'inscrire à France Travail** pendant le congé

Vos indemnités sont versées à la fin du congé, avec le solde de tout compte.

12 Les aides au départ

SE FORMER

- Adaptation (12 sem.) : **4 000 € HT**
- Reconversion (24 sem.) : **15 000 € HT**
- Diplômante (36 sem.) : **20 000 € HT**
- Pendant le congé (prolongée en cas de maladie grave), organisme référencé, frais de déplacement pris en charge, CPF en complément

GAGNER MOINS ? COMPENSÉ

- Nouvel emploi moins payé, trouvé sous 6 mois : **750 €/mois** pendant 12 mois, puis **500 €/mois** pendant 12 mois
- Versée tous les 3 mois, sur le 1er contrat après Carrefour
- Hors créateurs d'entreprise

DÉMÉNAGER

- Déménagement payé (3 devis)
- Prime d'installation d'1 mois, **au moins 3 500 €**
- Aide à l'emploi du conjoint jusqu'à 1 000 € HT

EMBAUCHER UN EX-COLLÈGUE

- Si vous créez une entreprise et embauchez un ancien salarié Carrefour en CDI : **6 mois de charges patronales remboursées**
- **5 000 € HT** pour l'embauche d'un salarié RQTH

CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

- **15 000 € brut**, en deux fois (immatriculation, puis 6 mois d'activité, 12 mois en micro-entreprise), **+5 000 €** en zone de revitalisation rurale
- Frais d'immatriculation jusqu'à **1 500 €**. Aménagement de poste RQTH jusqu'à 5 000 €
- **Prêt à 0 %** de 20 000 € (40 000 € à deux ou pour une franchise du Groupe), sur 7 ans avec 1 an de différé
- Formation liée à votre entreprise jusqu'à 4 000 € HT. Aides publiques cumulables. Projet concrétisé **avant la fin du congé**

Ces aides s'ajoutent à vos indemnités de départ (page 13).

13 Indemnités et situations

En fin de congé de mobilité, vous percevez **trois indemnités**, dans la limite de **26 mois** de salaire plein tarif au total :

Ancienneté	Indemnité supplémentaire	Indemnité complémentaire
Moins de 5 ans	3 mois	3 mois (3-4 ans) · 4 mois (4-5 ans)
5 à 10 ans	4 mois	5 mois
10 à 15 ans	5 mois	5 mois
15 à 20 ans	6 mois	5 mois
20 à 25 ans	7 mois	5 mois
25 ans et plus	8 mois	5 mois

+ l'**indemnité légale ou conventionnelle** de licenciement (la plus favorable). En mois de salaire plein tarif. Ancienneté arrêtée à l'entrée en congé. Indemnité complémentaire à partir de 3 ans d'ancienneté. Versées avec le solde de tout compte.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

50 ANS ET PLUS

- **Bilan de compétences** de 24 h, sur le temps de travail, renouvelable tous les 5 ans
- Programme de formation sous 18 mois
- Tuteurs choisis en priorité
- Congé de mobilité de **12 mois**

HANDICAP

- RQTH, invalidité, restrictions médicales : attention dès le recrutement et en mobilité
- Poste compatible avec le handicap
- Congé de mobilité de **12 mois**, congés de reclassement de **9 mois**

ÉGALITÉ, ÉLUS

- Égalité femmes-hommes : accord Groupe du 19 novembre 2025 et programmes dédiés
- Élus et mandatés : accord Groupe du 7 juillet 2017 sur la valorisation des parcours

Fin de carrière : les mesures d'âge relèvent de l'accord « salariés expérimentés ».

14 En cas de restructuration

Fermeture de site, arrêt d'activité : un projet ponctuel peut entraîner un **PSE** ou un **PDV**. Le Volet 3 fixe la **méthode** et un **socle commun de garanties**, que la négociation locale peut améliorer.

NÉGOCIER D'ABORD

- Négociation **prioritaire** avec les syndicats, accord **majoritaire** (50 %)
- À défaut, document unilatéral soumis au CSE
- Un **expert** peut assister les syndicats dans la négociation

LE CSE CONSULTÉ

- Réunions **R0, R1, R2**, espacées d'au moins 15 jours
- Propositions alternatives du CSE : **réponse motivée**
- **Expert** payé par l'entreprise
- Délai : 2, 3 ou 4 mois selon le nombre de départs

LE VOLONTARIAT D'ABORD

- Toujours une **phase de volontariat**, sauf fermeture de site, arrêt total d'activité ou refus d'une modification du contrat
- Volontaires **directs** et **indirects** (qui libèrent un poste)

VOUS ÊTES INFORMÉ ET ACCOMPAGNÉ

- Réunion collective, information **individuelle**, dispositif d'écoute (STIMULUS)
- Un **Espace Mobilité et Compétences**, confidentiel

LE RÉFLEXE CFDT

Une commission de suivi paritaire (6 représentants des salariés) se réunit au moins chaque mois et examine vos réclamations. L'Observatoire reçoit le bilan.

Critères d'ordre : âge, ancienneté, famille, handicap, situations particulières, qualités pro. Maladie grave et longue : pas de licenciement (sauf fermeture, arrêt d'activité).

15 Restructuration : mes garanties

Le socle minimum garanti par l'accord, que le plan négocié localement peut améliorer :

	Si je suis volontaire	Si mon départ est contraint
Congé de reclassement	6 mois, 9 mois (50 ans et +, RQTH, créateurs)	6 mois (< 45 ans), 7 mois (45-49 ans), 9 mois (50 ans et +, RQTH)
Allocation	65 % du salaire plein tarif, au moins 85 % du SMIC	65 % du salaire plein tarif, au moins 85 % du SMIC
Formation	2 500 / 5 000 / 8 000 € HT	2 500 / 7 000 / 7 000 € HT
Déménagement	Frais payés + prime d'installation d'au moins 2 500 €	Frais payés
Conjoint	Aide à l'emploi jusqu'à 1 000 € HT	Aide à l'emploi jusqu'à 1 000 € HT
Salaire plus bas	300 €/mois pendant 2 ans	300 €/mois pendant 2 ans
Création d'entreprise	8 000 € + prêt à 0 % de 15 000 € (30 000 € à deux)	8 000 € + prêt à 0 % de 15 000 € (30 000 € à deux)
Indemnité supplémentaire	3 à 8 mois	3 à 6 mois
En plus	Rachat de trimestres dès 57 ans (50 %, 12 trimestres et 2 000 €/trimestre max.), prime si projet abouti vite	Au moins 1 offre valable d'emploi, prime de sortie anticipée

+ indemnité de licenciement et indemnité complémentaire fixée par le plan, dans la limite de 26 mois de salaire plein tarif au total.

RECLASSEMENT INTERNE

- Toutes les mesures de mobilité de la GEPP, formation renforcée, et une période d'adaptation **au seul bénéfice du salarié**

Pendant le congé de reclassement : mutuelle, prévoyance et retraite maintenues.

16 Le suivi de l’accord

L’OBSERVATOIRE DES MÉTIERS, DES COMPÉTENCES ET DE LA TRANSFORMATION SOCIALE

- Il anticipe : **IA, digitalisation**, métiers de demain
- Il suit l’efficacité des mesures et propose des **actions correctives**
- Il reçoit la cartographie, les effectifs et les indicateurs chaque année
- Réunions **semestrielles** et **mensuelles**, réunions extraordinaires pour les projets importants
- 4 titulaires et 4 suppléants CFDT, et un **expert**, invité à toutes les réunions

DANS VOTRE CSE

- Tous les **4 mois** : nombre de salariés en métier sensible et de mobilités réalisées
- Concertation sur la cartographie et bilan annuel

POUR VOUS INFORMER

- Un **guide** pour tous, remis à l’embauche, et un guide **spécifique** pour les métiers sensibles
- L’accord intégral sur le portail RH

16 nov. 2026
signature et entrée en vigueur

4 ans
durée de l’accord, renégociation dans les 6 mois avant la fin

Clause de revoyure en cas de changement important de la loi.

17 Les mots de l'accord

L'accord utilise des termes précis. **Deux salaires différents** servent au calcul de vos droits : vérifiez toujours lequel s'applique.

LEXIQUE

Salaire de base
Le brut mensuel de base de votre fiche de paie, sans primes, variable ni heures sup. Sert aux indemnités de mobilité interne.

Salaire plein tarif
Moyenne brute des 12 derniers mois, primes et variable compris. Sert aux allocations et indemnités de départ.

Métier
Un ensemble d'emplois proches (la « famille d'emploi »). C'est lui qui est classé sensible, en équilibre ou en développement.

Conjoint
Votre époux ou épouse, votre partenaire de PACS ou la personne avec qui vous vivez en couple.

Congé de mobilité
Volet 2, hors restructuration : votre métier est sensible, vous partez avec un projet, 9 à 12 mois rémunérés.

Congé de reclassement
Volet 3, en cas de PSE ou de PDV : 6 à 9 mois rémunérés et accompagnés, que le départ soit volontaire ou non.

PSE / PDV
Plan de sauvegarde de l'emploi (des licenciements sont possibles) / plan de départs volontaires (aucun licenciement).

EMC
Espace Mobilité et Compétences : cabinet extérieur et confidentiel, ouvert en cas de PSE ou de PDV.

OVE
Offre valable d'emploi : CDI ou CDD de 6 mois et plus, proche de chez vous, payé au moins 80 % de votre ancien salaire de base.

RQTH
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle allonge vos congés de mobilité et de reclassement.

Un doute sur un calcul ? Vos élus CFDT relisent vos bulletins de paie avec vous.

18 Mes notes

Notez ici vos contacts, vos dates et vos questions. **Ce book est à vous : gardez-le et annotez-le.**

MES CONTACTS

Mon élu(e) CFDT _____

Téléphone _____

Mail CFDT cfdt.carrefoursieges@gmail.com

Mon RH _____

MES DATES CLÉS

Mon entretien de parcours

Le _____

Mon entretien de performance

Le _____

Autre rendez-vous

Le _____

MES QUESTIONS ET NOTES

Gardez ce book : l'accord s'applique jusqu'au 15 novembre 2030.

Une question ?

Un projet ? Un doute sur vos droits ?

Vos élus CFDT vous accompagnent :

- pour comprendre si votre métier est sensible
- pour préparer un entretien ou une candidature
- pour monter un projet de formation ou de départ
- pour faire valoir vos droits

www.cfdt-carrefour.com

cfdt.carrefoursieges@gmail.com

linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges

CFDT Carrefour Groupe

Scannez-moi
pour retrouver toute l'actualité CFDT

Edité par la CFDT Carrefour Groupe