

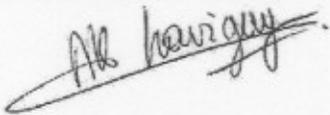
1

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS
DANS L'ENTREPRISE**

ENTRE

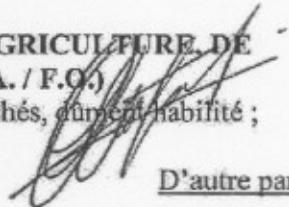
Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

ET


D'une part.

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**
Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**
Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**
Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, 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 Madame Claudette MONTOYA, Déléguée 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 Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;


D'autre part.

Suite aux réunions paritaires des 17 novembre 2008, 4 décembre 2008, 27 janvier 2009, 17 février 2009, 5 mai 2009, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} octobre 2009.

PREAMBULE

Le 23 juin 2008 Carrefour Hypermarchés s'est engagé, aux termes d'un accord cadre sur l'égalité des chances, à respecter la diversité dans l'entreprise et à lutter efficacement contre toutes formes de discrimination et d'inégalités en offrant à ses salariés, à capacités égales, les mêmes opportunités quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Partant du constat que les recrutements des seniors sont peu nombreux sur le marché du travail alors que l'âge de départ à la retraite est constamment différé, Carrefour Hypermarchés a décidé de poursuivre la construction de sa politique globale de lutte contre les inégalités en négociant avec ses partenaires sociaux, un accord traitant de la gestion des âges.

Dans la lignée de l'accord interprofessionnel et de la loi de financement de la sécurité sociale 2009 en son article 87 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien ou à la reprise de l'emploi, le présent accord a pour vocation de favoriser un vieillissement actif par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les salariés seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertise.

Par ailleurs, force est de constater qu'une remise en cause des préjugés et stéréotypes négatifs sur les seniors est nécessaire, afin de modifier les comportements de discrimination et de dépréciation, sans pour autant nier les réalités de l'âge.

Les signataires du présent accord sont donc convenus d'élaborer, une politique sociale en faveur des seniors, pérenne et évolutive, se traduisant par la mise en œuvre de mesures concrètes.

Dans cette optique, il a été décidé d'orienter la négociation du présent accord sur la gestion des âges dans l'entreprise sur les thèmes suivants :

- La détermination de l'âge à compter duquel un salarié doit être considéré comme « senior »,
- L'accès à l'emploi,
- Le maintien dans l'emploi,
- L'évolution des carrières,
- La transmission des savoirs et des compétences,
- La gestion des fins de carrière,
- La communication et la sensibilisation.

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

PEC

RF

TITRE 1 : DETERMINATION DE L'AGE DU SENIOR

Chapitre 1.1 : Détermination d'un âge « plancher »

La catégorie des « seniors » a été lancée, il y a plus de dix ans, pour désigner la cible des 50 ans et plus. Dans certaines statistiques de l'INSEE, on désigne par « seniors », les personnes âgées de 60 ans et plus, ou encore les personnes âgées dites dépendantes quand on parle par exemple du maintien à domicile des « seniors ».

En ce qui concerne les dispositions légales et notamment l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005, c'est l'âge de 45 ans qui a été retenu pour qualifier la catégorie des salariés « seniors ».

En accord avec ses partenaires sociaux, Carrefour Hypermarchés convient de fixer à 45 ans, le seuil plancher à compter duquel un salarié doit être considéré comme un « senior » en devenir, afin d'anticiper la gestion de leur employabilité.

Ainsi, dès l'âge de 45 ans, chaque salarié 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.

A cet effet, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent d'adapter ces mesures en fonction de l'âge du salarié, puisque les besoins des salariés « seniors » varient selon l'âge mais également le métier exercé.

Ainsi, il conviendra de distinguer trois catégories de seniors dans l'entreprise selon le critère d'âge suivant :

- ⇒ 45 ans et plus,
- ⇒ 50 ans et plus,
- ⇒ 55 ans et jusqu'à la fin de carrière.

TITRE 2 : RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

Le critère de l'âge freine l'embauche des seniors ou leur évolution de carrière par la mobilité interne dans de nombreuses sociétés.

Conscient que l'entreprise a une responsabilité sociale en la matière, Carrefour Hypermarchés et ses partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 45 ans et plus, gage du respect de la diversité dans l'entreprise.

Chapitre 2.1 : l'emploi des seniors, une nécessité sociale

Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux rappellent l'existence du recrutement par simulation institué aux termes de l'accord conclu avec l'A.N.P.E. et le dossier de candidature anonyme, méthodes de recrutement qui révèlent d'ores et déjà leur attachement au principe de non-discrimination lié à l'âge.

DRC

B

RE
AF

Considérant que la qualification de seniors s'adresse à toute personne âgée de 45 ans et plus et afin de renforcer sa politique de recrutement respectueuse de la diversité, Carrefour Hypermarchés considère que son objectif principal portera sur le recrutement et s'engage à ce que, au terme du présent accord, soit le 30 septembre 2012, les recrutements de seniors atteignent 1% de l'ensemble des recrutements dont 0,5% pour les salariés âgés de 50 ans et plus, sans distinction de catégorie professionnelle. A ce titre, une attention particulière sera portée aux candidatures de 55 ans et plus.

Pour parvenir à cet objectif, Carrefour Hypermarchés déterminera les métiers en adéquation avec :

- ⇒ les spécificités des candidatures « seniors »,
- ⇒ ses besoins en terme d'emploi et de compétences au regard de ses métiers.

Par ailleurs, Carrefour Hypermarchés s'engage à privilégier les candidatures des salariés seniors selon les critères suivants :

- ⇒ expérience,
- ⇒ savoir faire,
- ⇒ expertise dans un métier ou un domaine particulier.

Chapitre 2.2 : Développer des actions en faveur des candidatures seniors

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés et la direction du Pôle Emploi ont développé un partenariat en ce qui concerne les recrutements des salariés âgés de 45 ans et plus.

En janvier 2008, lors du renouvellement de cet accord de partenariat, les parties signataires ont pris de nouveaux engagements concernant le recrutement des seniors et notamment :

- ⇒ développer les recrutements des candidats âgés de plus de 45 ans,
- ⇒ encourager les initiatives en faveur du recrutement des seniors dans l'entreprise.

Dans ce cadre, le Pôle Emploi s'est engagé à présenter des profils seniors aux personnes qui sont chargées du recrutement pour Carrefour Hypermarchés.

Afin de mieux cibler les candidats et de faciliter le recrutement des seniors, Carrefour Hypermarchés s'engage à participer régulièrement à des forums de recrutement destinés aux seniors. La participation à ces événements permettra :

- ⇒ de faire connaître les métiers de l'hypermarché aux seniors susceptibles de rejoindre l'entreprise,
- ⇒ de favoriser le recrutement des demandeurs d'emplois seniors grâce à la mise en relation avec l'entreprise,
- ⇒ de faire évoluer les mentalités et notamment prévenir les discriminations liées à l'âge.

MRC

AE
G RF

TITRE 3 : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

La formation tout au long de la vie et le droit à une deuxième carrière doivent être des axes prioritaires de la politique sociale en faveur des seniors.

Un senior peut relancer sa carrière en ayant un autre type d'emploi ou un nouvel objectif.

Carrefour Hypermarchés entend accompagner ses salariés dans leur souhait de réorientation professionnelle.

Chapitre 3.1 : L'entretien de seconde partie de carrière

Carrefour Hypermarchés proposera à tous ses salariés dès 45 ans, un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Ensuite et tous les cinq ans, un nouvel entretien de seconde partie de carrière sera proposé aux salariés concernés.

Cet entretien sera conduit en toute confidentialité par la hiérarchie du salarié senior ou toute personne qualifiée, en gestion des ressources humaines, désignée par la hiérarchie.

Au cours de cet entretien seront notamment examinés :

- ⇒ la situation professionnelle du salarié et sa gestion de carrière,
- ⇒ l'éventuel aménagement des conditions d'emploi,
- ⇒ les souhaits de mobilité,
- ⇒ les éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel,
- ⇒ la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Chapitre 3.2 : Le plan d'action personnalisé

L'entreprise souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite.

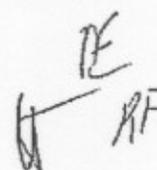
Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, tout salarié âgé de 50 ans et plus, ayant au moins 1 an d'ancienneté, pourra, après concertation avec sa hiérarchie, demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé au travers :

- ⇒ d'une action de formation spécifique adaptée à ses besoins ou en corrélation avec ses objectifs de carrière définis dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Cette formation peut concerner trois catégories d'actions :

- **adaptation au poste de travail** : formations permettant au salarié de tenir son poste de travail dans les meilleures conditions,

MCC

- **évolution de l'emploi et des compétences** : formations permettant de suivre ou d'anticiper, à court ou moyen terme les évolutions significatives des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques,
 - **développement des compétences** : formations contribuant à élargir et/ou approfondir des domaines de compétences et pouvant faciliter les évolutions ou un changement de métier.
- ⇒ de la mise en place d'un bilan d'étape professionnel : ce bilan, pourra être demandé par tout salarié de 50 ans et plus, ayant au moins 1 an d'ancienneté, souhaitant réorienter sa carrière dans le cadre d'un nouveau projet professionnel extérieur à l'entreprise.

La demande de ce bilan devra être formulée par écrit auprès de la hiérarchie.

Si la demande du salarié est acceptée, elle donnera lieu à la signature d'une convention tripartite spécifique entre Carrefour Hypermarchés, l'organisme prestataire 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 du salarié est refusée, une réponse écrite et motivée devra lui être donnée.

Chapitre 3.3 : L'accès des seniors à la professionnalisation

De plus, parmi les initiatives permettant le maintien dans l'emploi des salariés seniors de 45 ans et plus, la Direction et les partenaires sociaux accompagneront les salariés seniors en leur permettant de bénéficier :

- ⇒ de contrats de professionnalisation,
- ⇒ de période de professionnalisation permettant d'évoluer vers de nouveaux métiers,

TITRE 4 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

La prise en compte du vieillissement des salariés et la nécessité de la prévention au profit de tous, doit conduire à des politiques d'entreprise centrées sur l'ergonomie et l'aménagement des conditions de travail pour réduire la pénibilité et favoriser le maintien en activité.

Afin de prévenir les risques liés à la pénibilité de certains métiers, il est convenu de mettre en place des organisations de travail plus adaptées aux besoins des salariés seniors.

Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que, au terme du présent accord, soit le 30 septembre 2012, 100% des salariés âgés de 55 ans et plus, aient bénéficié d'un entretien individuel annuel destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien sera conduit par la hiérarchie du salarié senior ou toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par la hiérarchie.

MJC

Chapitre 4.1 : L'aménagement des horaires de travail

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont, dans le cadre des accords d'entreprises Carrefour, négocié des mesures visant à aménager le temps de travail des salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent.

4.1.1 Repos

Conformément à l'article 1 du chapitre II « ORGANISATION DU TRAVAIL » de l'accord d'entreprises CARREFOUR, les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

4.1.2 Congés payés

Conformément à l'article 1 du chapitre II « ORGANISATION DU TRAVAIL » de l'accord d'entreprises CARREFOUR, les salariés âgés de 55 ans et plus « bénéficieront à leur demande de trois semaines de congés payés consécutifs dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre » (il est rappelé que ces dispositions ne se cumulent pas avec celles des titres 20 des accords d'entreprises Carrefour).

4.1.3 Travail de nuit

De plus, les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec leurs compétences professionnelles.

L'employeur satisfera cette demande dans un délai de trois mois.

4.1.4 Nocturnes

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, n'effectueront pas plus d'une nocturne par semaine.

4.1.5 Aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus.

Pour alléger la charge de travail des salariés senior à temps complet, un dispositif de passage à temps partiel est aménagé selon le principe ci-dessous :

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 54 ans et plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel.

Afin de tenir compte d'un nécessaire temps d'adaptation, tant sur le plan de la réduction du temps de travail que sur celui de la réduction de la rémunération, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux sont convenus de mettre en place un dispositif progressif de réduction du temps de travail.

Ainsi, à partir de 54 ans, le salarié senior pourra chaque année réduire son temps de travail selon les modalités suivantes :

- 54 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 32h

ARC



RE
AF



- 55 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 28h
- 56 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 25h
- 57 ans et plus : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 21h

Il est précisé que le passage d'une tranche horaire à une autre ne se fait pas automatiquement et que seule la volonté expresse du salarié peut l'amener à voir sa base horaire réduite. Un avenant à son contrat de travail sera régularisé en ce sens.

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 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 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 de l'allocation d'un forfait annuel, versé en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre.

La première année et à titre exceptionnel afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail, il est convenu que cette prime forfaitaire sera établie selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 750€ bruts
- 28 h : prime annuelle de 1500€ bruts
- 25h : prime annuelle de 2250€ bruts
- 21h : prime annuelle de 3000€ bruts

Ce barème sera applicable exclusivement pour la première année de passage d'un temps complet à un temps partiel.

Pour les années suivantes, ce forfait sera établi selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 500€ bruts
- 28 h : prime annuelle de 1000€ bruts
- 25h : prime annuelle de 1500€ bruts
- 21h : prime annuelle de 2000€ bruts

Cette prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au retour à temps plein, à la gestion des absences ou encore au départ de l'entreprise prévues à l'article 3, paragraphes C, D et E de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.

MC



AF

Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise prendra en charge le coût des cotisations sur la base d'un temps complet.

4.1.6 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Sur la base du volontariat, les salariés à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire est au moins égal à 30 heures pourront voir réduire la durée hebdomadaire de leur temps de travail à 25 heures ou à 21 heures. Un avenant à contrat de travail sera régularisé en ce sens.

Les salariés qui acceptent une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront du paiement d'une prime forfaitaire annuelle d'un montant de 214,29 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 hebdomadaire.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 142,86 euros bruts par heure de réduction.

Cette prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Ils bénéficieront des dispositions de l'article 4.1.5 du titre 4 du présent accord dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 25 heures ou 21 heures, excepté les dispositions concernant la prime annuelle forfaitaire réservée exclusivement aux cas de passage d'un temps complet à un temps partiel.

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au départ de l'entreprise prévues à l'article 3, paragraphe E de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.

4.1.7 La poly-activité des seniors

Le 13 mars 2008, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux se sont engagés dans une nouvelle démarche visant à réduire la précarité subie par certains collaborateurs et apporter une réponse au souhait de nombreux salariés à temps partiel de travailler sur d'autres métiers afin d'enrichir leur expérience professionnelle.

Afin de réduire la pénibilité du travail effectué par les salariés seniors, tout en leur permettant d'élargir leurs compétences professionnelles, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé d'étendre les mesures mises en place dans le cadre de polyactivité aux salariés de 50 ans et plus, strictement volontaires.

La poly activité sera donc proposée à cette catégorie de salariés dans les mêmes conditions que celles définies dans le titre 30 de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.

ARC

CS RE
JBF

Chapitre 4.2 : L'aménagement des postes de travail

Carrefour Hypermarchés a d'ores et déjà entrepris un certain nombre d'actions, en vue d'améliorer l'ergonomie des postes de travail.

L'objectif poursuivi est de maintenir les salariés en bonne santé pour préserver le capital humain, et donc permettre aux salariés seniors de poursuivre leur activité le plus longtemps possible.

Ces actions spécifiques visent à améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont et prioritairement sur les risques liés à la manutention, à la répétition des gestes et des postures contraignantes.

Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent de suivre prioritairement les 3 actions suivantes, dans le cadre de la commission Santé Sécurité au travail :

- ⇒ action tire – palette,
- ⇒ action sur l'ergonomie du poste d'encaissement,
- ⇒ action sur l'ergonomie des vitrines froides.

Chapitre 4.3 : La prévention des risques par la formation

Afin d'apporter aux salariés des solutions pour réduire la pénibilité de leur travail, Carrefour Hypermarchés a mis en place le module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques).

Ce module, dispensé en interne par des salariés de l'entreprise formés par la CRAM s'adresse à tous les salariés quelque soit leur poste.

Carrefour Hypermarchés s'engage poursuivre cette démarche visant à réduire la pénibilité des postes de travail et à former au module de formation « PRAP » 300 salariés âgés de 50 ans et plus d'ici au 30 septembre 2012.

TITRE 5 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Conscient de l'importance de la gestion de la fin de carrière de ses salariés, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux souhaitent accompagner les salariés seniors en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre leur activité salariée et leur retraite.

Dans ce cadre, il est convenu de mettre en place un programme de préparation à la retraite.

Ce programme a pour objectif de :

- ⇒ 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.

Cinq ans avant la fin de leur activité professionnelle, les salariés strictement volontaires pourront intégrer le programme senior afin de se préparer une nouvelle vie après leur départ en retraite.

APEC

CS PE
H RF

Tout salarié seniors qui souhaite bénéficier de ce programme devra faire parvenir au directeur de l'établissement ou de l'entreprise concerné, 3 mois avant le début du programme, un courrier en recommandé avec avis de réception ou remis en main propre.

Carrefour Hypermarché s'engage à satisfaire toutes les demandes des salariés seniors dans les conditions énoncés ci-dessus.

Ce dispositif se décline en trois axes :

- ⇒ Participation à des réunions d'informations en collaboration avec les institutions de retraite sur trois thèmes :
 - informations sur la retraite,
 - faciliter et accompagner la reconstitution de carrière,
 - préparer sa retraite et organiser sa nouvelle vie.
- ⇒ Participation à un programme de formations sur deux modules :
 - transmettre son savoir faire,
 - envisager sa deuxième carrière.
- ⇒ Organiser le départ à la retraite.

L'ensemble de ce programme, formations et réunions d'information, sera décliné sur plusieurs jours et organisé pendant le temps de travail.

Les sessions de formation et les lieux de réunion seront déterminés par la DRH et en fonction de la zone géographique des salariés ou établissements concernés.

Chapitre 5.1 : le programme d'information « retraite »

Les salariés volontaires pourront participer à des réunions d'informations, organisées en collaboration avec les institutions de retraite.

Carrefour Hypermarchés s'assurera que l'ensemble des salariés bénéficiaires du programme seniors puisse, s'il le souhaite, bénéficier de l'ensemble du dispositif. A cet effet, il sera créé un indicateur de suivi.

Afin d'inciter les salariés seniors à participer au programme d'information « retraite », Carrefour Hypermarchés s'engage à inscrire ces formations dans le catalogue de « Formations Carrefour » et à créer, d'ici au 30 septembre 2012, date d'expiration de l'accord, 9 sessions de formation, sans distinctions de thèmes.

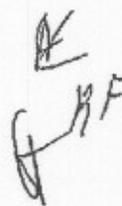
La participation à ces réunions d'information sera payée comme du temps de travail.

5.1.1 – Informations sur la retraite

Au cours de ces réunions, il sera abordé des sujets thématiques sur la retraite et notamment :

- ⇒ les évolutions législatives,
- ⇒ la retraite de base,
- ⇒ la retraite complémentaire,
- ⇒ l'estimation Indicative Globale,
- ⇒ la préparation administrative et les démarches à réaliser.

MCC

A l'issue de ces réunions, il sera possible de prendre contact avec les conseillers techniques des institutions de retraite pour traiter de questions particulières.

5.1.2 – Faciliter et accompagner la reconstitution de carrière

En partenariat avec les institutions de retraite, chaque salarié senior pourra bénéficier d'un contact privilégié avec les organismes de retraite.

Afin de préparer le départ à la retraite, les salariés seniors de Carrefour Hypermarchés pourront bénéficier des compétences et des structures des institutions de retraite.

Au-delà des accès aux sites internet et à la communication institutionnelle, ces salariés auront droit à un contact personnalisé avec les CICAS notamment dans le cadre de la reconstitution de carrière.

5.1.3 : Préparer sa retraite et organiser sa nouvelle vie

L'objectif de ce programme est de proposer aux seniors, cadres et non cadres, cinq ans avant la fin de leur activité professionnelle, avec l'aide de spécialistes, des échanges et des éléments d'informations sur leurs droits auprès des régimes de retraite, des conseils sur la protection individuelle, la transmission du patrimoine, la prévention santé et le projet de vie à la retraite.

Les salariés seniors bénéficiaires de ce programme pourront participer à une journée d'information qui s'orientera autour de trois thématiques :

- ⇒ identifier ses besoins en protection santé et prévoyance,
- ⇒ protéger sa famille et structurer son patrimoine,
- ⇒ gérer son temps, être acteur de sa santé par la prévention, vivre autrement.

Chapitre 5.2 : les formations « seniors »

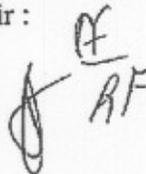
Ce programme dispensé par les institutions de retraite, s'articulera autour de modules de formation et d'outils d'accompagnement .

Ces formations dispensées par les institutions de retraite sont complémentaires aux formations dispensées par la Direction Formation de Carrefour Hypermarchés.

5.2.1 – La formation « Tuteur »

Au cours de son activité professionnelle, le salarié senior a bénéficié de nombreuses formations et a acquis des compétences mais également un « savoir faire » important pour l'entreprise. Dans le cadre des formations relatives à la « **transmission du savoir faire** », le salarié senior sera sensibilisé sur la nécessité de transmettre ses compétences et son professionnalisme dans le respect des procédures et des valeurs de l'entreprise.

Ces formations s'adressent aux salariés seniors, cadres et employés, qui souhaitent, sur la base du volontariat, exercer la fonction de tuteur auprès des salariés intégrant l'entreprise à savoir :

MPC

- les nouveaux collaborateurs au cours de la période d'intégration,
- les salariés en contrat d'apprentissage,
- les salariés en contrat de professionnalisation,
- les salariés en formation dans le cadre de période de professionnalisation.

5.2.2 – Exercer sa fonction de tuteur au quotidien dans l'entreprise

A l'issue du programme de formation « Tuteur », le salarié senior, employé ou cadre, pourra exercer la fonction de tuteur au sein de son établissement.

Ainsi, dans le cadre de cette nouvelle mission, le salarié senior devra :

- transmettre ses connaissances au regard de ses méthodes de travail, son savoir faire, sa technique,
- suivre la progression pédagogique et évaluer l'acquisition des connaissances de la personne pour laquelle il a été désigné tuteur,
- aider à l'intégration des nouveaux collaborateurs

Pour compléter ce dispositif et afin d'aider le tuteur à accomplir sa nouvelle mission, il sera remis à chaque collaborateur formé, un « Guide tuteur » servant à la fois d'aide mémoire fournissant les indications et conseils pédagogiques et de document de soutien pour suivre le parcours et accompagner les progrès du stagiaire.

Chapitre 5.3 : Organiser le départ à la retraite

Afin de préparer sereinement le départ à la retraite, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux, ont envisagé d'accompagner le salarié senior dans la mise en place du processus administratif de départ.

Ainsi, dans le cadre du programme senior et toujours sur la base du volontariat, le salarié pourra fournir, au service ressources humaines de son établissement, trente six mois avant la date présumée de son départ à la retraite, un relevé de carrière permettant de confirmer s'il aura acquis ou cotisé les trimestres nécessaires afin de pouvoir envisager une date de départ en retraite avec une pension à taux plein.

Douze mois avant le départ, le salarié pourra fournir, un nouveau relevé de carrière sur lequel figurera la date de départ en retraite.

C'est alors, qu'après accord du salarié, il sera mis en place un rétro planning, qui fixera :

- les échéances des divers courriers entre le salarié et la direction,
- le décompte et le positionnement de l'ensemble des droits restants jusqu'au dernier jour d'activité du salarié
- la date exacte de départ à la retraite,
- les formalités à accomplir d'ici le départ.

Chapitre 5.4 : Indemnité de retraite

A titre d'information, il est rappelé que tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les

JRC

CS O R I E

mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions des titres 38 et 39 de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.

En tout état de cause, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans tous les cas, il est rappelé que l'allocation perçue suit le régime fiscal et social en vigueur de l'indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur et ce, en fonction de l'auteur qui prend l'initiative du départ à la retraite.

TITRE 6 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Dans le cadre d'une bonne gestion des carrières, il est important de valoriser et de transmettre les compétences aux jeunes générations.

Afin de développer le tutorat des employés et des cadres volontaires, Carrefour Hypermarchés s'engage à mettre en place, d'ici au 31 décembre 2010 une campagne de communication nationale visant à promouvoir la transmission des compétences.

L'objectif de Carrefour est d'avoir 200 tuteurs âgés de 45 ans et plus pour l'ensemble des Hypermarchés en France d'ici au 30 septembre 2012.

Chapitre 6.1 : Transmettre son savoir faire dans le cadre du tutorat

La transmission des savoirs faire est un élément fondamental de la politique de formation de Carrefour Hypermarchés.

La concrétisation de cette démarche s'est traduite par la mise en place du Tutorat.

La mission du tuteur consiste à :

- ⇒ transmettre ses compétences (connaissances, méthodes, savoir faire, techniques ...)
- ⇒ suivre la progression pédagogique
- ⇒ évaluer l'acquisition des connaissances
- ⇒ accueillir
- ⇒ donner les repères nécessaires
- ⇒ aider à assimiler les règles du monde du travail
- ⇒ faciliter les relations avec les collègues, la hiérarchie
- ⇒ accompagner le « tuteuré » au quotidien

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification et de leur motivation.

Le salarié tuteur, au-delà de son professionnalisme, doit réunir les qualités suivantes :

- ⇒ l'envie et la motivation pour prendre en charge et guider l'apprenant dans le magasin,
- ⇒ une bonne connaissance de l'entreprise,
- ⇒ une excellente maîtrise de son métier,
- ⇒ une réelle volonté de transmettre ses connaissances,
- ⇒ le sens de la pédagogie.

Le programme « tutorat » se décline en sept étapes :

AK

CS A EF
RF

- ⇒ préparer l'arrivée du salarié tuteuré,
- ⇒ accueillir et accompagner,
- ⇒ faciliter l'intégration,
- ⇒ former,
- ⇒ suivre et évaluer,
- ⇒ participer à la concertation avec la hiérarchie et la direction formation,
- ⇒ réagir en cas de problèmes d'apprentissage et/ou de comportement.

Chapitre 6.2 : Les formations dispensées dans le cadre du tutorat

Afin de développer le tutorat, Carrefour Hypermarchés a décidé de créer deux modules de formation :

- ⇒ un module de formation « Tuteur » qui s'adresse aux employés.
- ⇒ un module de formation « Manager Tuteur » qui s'adresse aux cadres.

6.2.1 – La formation « Tuteur Employés »

Ce programme de formation se décline en trois modules répartis sur trois jours, dispensés par l'Ecole Carrefour:

- ⇒ Formation tuteur : mes responsabilités
- ⇒ Formation tuteur : mon rôle
- ⇒ Les comportements du tuteur : renforcer l'acquisition du savoir faire professionnel

6.2.2 – La formation « Manager Tuteur »

La formation « Manager tuteur » permet aux cadres de comprendre et d'assurer leur mission de formation par la maîtrise de comportements adaptés à chacune des étapes de l'apprentissage du stagiaire.

TITRE 7 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Chapitre 7.1 : Sensibiliser

Carrefour Hypermarchés va mettre en place une campagne de communication visant à sensibiliser les cadres et les employés sur l'importance à s'investir dans une politique seniors.

Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité de donner à chacun les mêmes chances d'intégrer et d'évoluer au sein de l'entreprise, indépendamment de son âge, mais également de ses origines, son sexe, sa religion, son absence de formation ou d'expérience, son éventuel handicap.

Dans ce cadre, il conviendra de rappeler la nécessité de renforcer les liens intergénérationnels en faisant travailler ensemble les populations jeunes et seniors.

ANC

RF
RE

Chapitre 7.2 : Indicateurs de suivi

Les parties signataires souhaitent inscrire leur démarche en faveur des seniors, dans le cadre d'un suivi d'indicateurs conjointement définis pour chacun des domaines d'action abordés.

S'agissant du recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, seront analysés :

Le taux d'embauche par sexe :

- en CDD et CDI
- en temps complet et temps partiel
- par niveau hiérarchique
- par tranche d'âge (45, 50 et 55 ans et plus).

S'agissant de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- le nombre d'entretien de seconde partie de carrière,
- le nombre de bilans d'étape professionnel,
- le nombre de formations d'adaptation au poste de travail, d'évolution de l'emploi et des compétences, de développement des compétences.

S'agissant de l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

Seront analysés :

- les salariés seniors réduisant leur base contrat à 28h ou 21h par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle,
- les salariés seniors à temps partiels désirant réduire leur base contrat par niveau, âge et catégorie socio professionnelle,
- l'évolution et le suivi des entretiens annuels.
- les salariés seniors ayant suivi le module de formation PRAP par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle.

S'agissant de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

- le nombre de salariés ayant opté pour le programme seniors par âge, par niveau et par catégorie socio professionnelle :
 - o par rapport au nombre de courrier reçus,
 - o par rapport au nombre de demande de formations relatives au programme « seniors ».
- le nombre de sessions d'information relatives au programme seniors.

S'agissant du développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

- le nombre de tuteurs par établissement, par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle,

MCC

  BF
AE

Chapitre 7.3 : La commission égalité des chances

Les parties signataires rappellent qu'une Commission égalité des chances a été instituée aux termes de l'accord cadre, dont le rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation des différents accords signés sous l'égide de l'accord sur l'égalité des chances.

Dans ce cadre, cette Commission suivra les indicateurs précédemment énoncés et sera force de proposition en matière de dispositions pouvant concerner la population seniors.

TITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 8.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1^{er} octobre 2009 et prendra fin le 30 septembre 2012.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision.

Chapitre 8.2 : Révision

Conformément à l'article L.2261-7 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, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

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 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 alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Chapitre 8.3 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Mec



 RF
 PE