

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
**Accord du 25 mars 2013**

**ENTRE**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GMC France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT ; Centre de Formation et de Compétences ; CONTINENT 2001 ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; RIOM Distribution ; HYPARLO, représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

**ET**

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)**

Représenté par M. Gérard BASNIER, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Mme Claudette MONTROYA, Déléguée nationale hypermarchés, dûment habilitée,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,



La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des organisations syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise, lesquelles ont eu lieu les 28 janvier, 18 février et 12 mars 2013 et de deux réunions paritaires spécifiques de réflexion avec l'Encadrement les 8 novembre 2012 et 20 février 2013.

Au cours de la réunion du 28 janvier 2012, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la grande distribution et un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Il ressort de l'ensemble des éléments présentés que la crise économique qui dure depuis 2008 a dégradé les résultats de Carrefour Hypermarchés ayant pour conséquence une érosion des parts de marché de l'enseigne entraînant une réduction du volume d'embauches.

Malgré ce contexte économique difficile et contraignant, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité maintenir un dialogue social soutenu et constructif, en menant, au cours de l'année 2012 pas moins de sept négociations, lesquelles ont abouti à la signature d'accords portant sur les sujets suivants :

- Accord sur les moyens mis à la disposition des organisations syndicales dans le cadre de la négociation d'un accord sur la santé au travail signé le 23 janvier 2012
- Accord sur la gestion des parcours d'évolution professionnelle des salariés niveau 1B et sur la création d'un échelon 3C signé le 15 février 2012
- Accord relatif au changement d'adhésion aux institutions de retraite complémentaire dans le cadre d'une « clause de respiration » signé le 27 février 2012
- Accord sur les Négociations annuelles obligatoires signé le 9 mars 2012
- Accord sur l'égalité professionnelle Hommes-Femmes signé le 18 mai 2012
- Accord sur la santé au travail signé le 4 juillet 2012
- Accord de droit syndical signé le 17 janvier 2013

Les dispositions de ces accords complètent celles de la Convention Collective Carrefour du 1<sup>er</sup> juillet 2012 et améliorent encore le statut social des salariés des Hypermarchés, lequel est déjà l'un des plus favorables, voire le plus favorable, du secteur d'activité de la grande distribution alimentaire.

Afin d'enrayer la dégradation des résultats, une nouvelle stratégie commerciale a été initiée ayant notamment pour objectif l'amélioration du service aux clients.

Afin d'impliquer étroitement les collaborateurs à la mise en œuvre de cette stratégie commerciale et conscients qu'ils en sont les premiers acteurs, la Direction et les partenaires sociaux, sont convenus de s'engager dans un Pacte Social sur trois ans, axé sur les cinq points suivants :

- Relancer les embauches
- Développer l'alternance et le tutorat
- Renforcer l'employabilité
- Cultiver la motivation des salariés
- Améliorer les conditions de travail

Les réunions des 28 janvier, 18 février et 12 mars 2013, au cours desquelles les organisations syndicales représentées ont pu faire valoir leurs revendications, ont permis d'aboutir, après échanges et négociations avec la Direction, au présent accord d'entreprises.

Cet accord s'articule autour de trois titres principaux, à savoir :

- Revalorisation de la grille de salaires de référence Carrefour (Titre 1)
- Un Pacte Social sur trois ans (Titre 2)
- Amélioration des dispositions conventionnelles (Titre 3)

Il est rappelé que conformément à l'article 2-3 « codification des accords d'entreprise » de l'avenant 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 mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012 étant précisé qu'à l'exception des dispositions finales du présent accord, chacune des dispositions des autres articles constituent 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 SALAIRES DE REFERENCE 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 2-1 du titre 2 « Rémunérations » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012. Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous :*

### **Article 1 : Grille de salaire au 1<sup>er</sup> mars 2013**

la Grille de salaires de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application rétroactive pour tous les niveaux à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, à l'exception de l'échelon IC qui sera effectif à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 conformément aux dispositions de l'article 12 du Titre 3 ci-après:

Magasins à la grille de référence Carrefour

### GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 01 mars 2013

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)	Durée de la période d'accueil
I A	9,51	9,99	1 514,50	0 à 6 mois
I B	9,57	10,05	1 524,05	Dès le 7 <sup>ème</sup> mois
II A	9,52	10,00	1 516,10	0 à 6 mois
II B	9,64	10,12	1 535,21	Dès le 7 <sup>ème</sup> mois
II C	9,84	10,33	1 567,05	
III A	9,58	10,06	1 525,65	0 à 12 mois
III B	10,30	10,82	1 640,31	Après 1 an
III C	10,69	11,22	1 702,42	
IV A	10,58	11,11	1 684,90	0 à 2 ans
IV B	11,38	11,95	1 812,30	Après 2 ans
IV C	11,60	12,18	1 847,34	
V	12,05	12,65	1 919,00	
III Vendeur de produits et services	8,82	9,26	1 404,62	
<b>Nouvel Echelon</b>				
Au 01 juillet 2013				
I C	9,64	10,12	1 535,21	En application de l'accord NAO 2013

La Grille de salaires applicable dans l'établissement est affichée sur le panneau d'information Direction.

## **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 mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

*Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.*

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal.

Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

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

est **revalorisé** avec effet rétroactif au 1er janvier 2013, à :

- **Niveau 7 A : 2 376 euros**
- **Niveau 7 B : 2 563 euros**
- **Niveau 8 et + : 3 445 euros**

En prenant en compte l'application générale des salaires minima, la Direction s'engage à garantir à l'ensemble des cadres une augmentation minimale de salaires de 0,2% avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **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 mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012. Les autres dispositions de l'article 2-2.2.2 « Plafond » demeurent inchangées*

Le montant du **plafond de complément de prime de vacances est revalorisé à hauteur de 1518 euros bruts.**

BG  
RE  
STS

## **Titre 2 – PACTE SOCIAL**

*Codification du présent Titre 2 « Pacte Social » dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour : Les dispositions du présent article figureront dans la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1<sup>er</sup> juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2013 - Pacte Social-*

Afin d'accompagner la nouvelle stratégie commerciale des Hypermarchés et désireux de développer le service aux clients en procurant aux magasins les ressources nécessaires notamment en renforçant l'employabilité et la motivation des salariés, la Direction et les partenaires sociaux décident de s'engager mutuellement dans le cadre d'un Pacte Social sur 3 ans dans les termes ci-dessous :

### **Article 1 : Relancer les embauches**

Conscients du fort taux de chômage touchant les jeunes et la relance des embauches passant notamment par un développement de l'alternance, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité inscrire dans leur « Pacte Social » un engagement en termes de recrutement essentiellement de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sous contrats en alternance (professionnalisation et/ou apprentissage).

Cet engagement se traduira par une relance des embauches -dont le suivi sera assuré par la Commission Nationale Emploi Hypermarchés- visant à renforcer les équipes magasins et à accroître progressivement le recours à l'alternance sur la période 2013-2015.

L'entreprise s'engage ainsi à **recruter 10 000 jeunes** en trois ans, soit :

- 3000 en 2013
- 3500 en 2014
- 3500 en 2015

L'ambition de cette relance de cette politique d'alternance est d'atteindre un taux de transformation des contrats en alternance en CDI de 50% d'ici 2015.

### **Article 2 : Développer l'alternance et le tutorat**

La volonté commune des parties de mettre en place un **plan d'alternance durable** consistera à privilégier les trois axes suivants :

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

#### **Article 2.1 : Développer les contrats de professionnalisation**

Afin d'avoir une politique d'alternance qualitative, les parties conviennent que cette relance doit se faire principalement en fonction des besoins de recrutement, lesquels seront définis par anticipation en tenant compte de la nécessité de renouveler les générations, d'une part, et de la nécessité de répondre à la qualité de service clients souhaitée, d'autre part. Cette anticipation permettra ainsi

d'identifier les meilleurs candidats et de leur proposer un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de six mois.

Les parties se fixent comme objectif d'accroître l'employabilité des salariés concernés par ce dispositif et les faire monter en compétences dans le but d'augmenter le taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDI.

Ainsi, le salarié en contrat de professionnalisation bénéficiera :

- d'un parcours de formation d'au moins six mois,
- d'une préparation à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP reconnu au niveau de la Branche),
- d'un accompagnement par un tuteur choisi prioritairement parmi les salariés senior.

### **Article 2.2 : Développer les contrats d'apprentissage**

Afin d'avoir une politique d'alternance qualitative, les parties conviennent que cette relance doit se faire principalement en fonction des besoins de recrutement, lesquels seront définis par anticipation en tenant compte de la nécessité de renouveler les générations, d'une part, et de la nécessité de répondre à la qualité de service clients souhaitée, d'autre part. Une attention particulière sera portée sur l'anticipation des besoins liés à l'évolution de la pyramide des âges sur les métiers en tension et la volonté d'ouvrir plus largement l'apprentissage sur différents métiers, ce qui nécessitera notamment le développement de nouveaux partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA). Cette anticipation permettra ainsi d'identifier les meilleurs candidats et de leur proposer un contrat d'apprentissage d'une durée minimale de douze mois.

Les parties se fixent comme objectif d'accroître l'employabilité des salariés concernés par ce dispositif et les faire monter en compétences dans le but d'augmenter le taux de transformation des contrats d'apprentissage en CDI.

Le salarié en contrat d'apprentissage bénéficiera :

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

### **Article 2.3 : Développer le tutorat**

L'engagement de la Direction et des organisations syndicales signataires, s'agissant du développement du tutorat dans l'entreprise, vise un triple objectif :

- **Assurer un tutorat qualitatif**, en identifiant prioritairement parmi nos salariés senior, des tuteurs volontaires et motivés prêts à accompagner les collaborateurs, soit au moment de leur intégration dans l'entreprise, soit lors de leur prise de poste sur un nouveau périmètre d'activité, et ce, tant en termes d'intégration que de certification.

- **Pérenniser la transmission de nos savoir-faire/savoir- être :**

Dans le cadre de sa mission, le tuteur, doté d'une bonne connaissance de l'entreprise et de ses bonnes pratiques, accompagnera le « tutoré » dans l'acquisition des compétences nécessaires à sa prise de poste ou à son nouveau métier. Il supervisera son parcours et veillera à sa progression dans le temps.

- **Renforcer la formation et la disponibilité du tuteur :**

La mission du tuteur nécessite une formation et de la disponibilité. A ce titre, il est convenu que chaque tuteur bénéficie d'un cursus de formation spécifique. La Direction s'engage à ce titre à développer des parcours de formation pouvant aller jusqu'à 28 heures sur 12 mois et à leur faire bénéficier de sessions de formations renouvelées a minima une fois tous les 3 ans.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'B6' followed by a flourish, and the initials 'RE' are written above it.

En outre, le tuteur disposera d'une heure par mois pour s'entretenir avec son « tuteur » afin de faire le point sur les connaissances et compétences acquises et identifier les points de progrès à travailler. Ce moment d'échanges privilégié sera planifié en accord avec la hiérarchie de façon à ne pas perturber la bonne marche du service.

**L'entreprise s'engage à avoir au moins 1 000 tuteurs formés en permanence sur la période 2013-2015.**

### **Article 3 : Renforcer l'employabilité**

Dans un contexte de crise économique et de forte concurrence, l'entreprise et les partenaires sociaux souhaitent s'engager dans un **plan d'employabilité durable** s'inscrivant dans le Pacte Social, de façon à assurer aux salariés la capacité de s'adapter aux évolutions de leur poste de travail et d'accroître leur capacité à occuper un emploi.

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

#### **Article 3-1 : Développer les parcours reconnus par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)**

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

##### **Article 3-1.1 : Pour les nouveaux embauchés**

Il s'agit de renforcer leur employabilité dès l'intégration via un contrat de professionnalisation dans le cadre d'un CQP reconnu par notre branche d'activité (« Employé de commerce », « Boucher », « Animation de rayon », « Management de rayon », « Vendeur produits frais traditionnels »...) ou un contrat d'apprentissage leur permettant de préparer un diplôme du CAP au Bac+3 dans les secteurs alimentaires, non alimentaires et services.

Pour le nouvel embauché, ces dispositifs présentent l'intérêt de valider des compétences acquises en lien avec les métiers existants au sein de notre branche d'activité et permet même dans le cadre du CQP « Employé de commerce » de doubler ses opportunités d'employabilité sur le magasin en élargissant ses domaines de compétences tant en caisse qu'en rayon. L'inscription de jeunes en alternance dans un tel dispositif qualitatif et l'accompagnement mis en œuvre au travers du développement du tutorat favoriseront ainsi l'amélioration du taux de transformation de contrats d'alternance en CDI et permettront de détecter également les jeunes talents.

Pour l'entreprise, ces dispositifs contribuent à pérenniser la transmission des savoir-faire et savoir-être et à anticiper les besoins dans les métiers en évolution et/ou dans les métiers en tension.

##### **Article 3-1.2 : Pour les salariés en poste déjà titulaires d'un CDI**

Il s'agit de proposer à des salariés en poste dans l'entreprise et titulaires d'un CDI de s'engager dans une démarche CQP afin de valoriser et/ou d'acquérir de nouvelles compétences et de leur permettre ainsi d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Pour les salariés, ce dispositif présente l'intérêt d'obtenir la reconnaissance de compétences acquises en lien avec les métiers existants au sein de notre branche d'activité par une certification professionnelle, de diversifier le cas échéant leur activité par l'acquisition de nouvelles compétences, voire favoriser l'accès à la poly-activité. L'inscription de salariés en poste dans un tel dispositif qualitatif et l'accompagnement mis en œuvre au travers du développement du tutorat favoriseront l'élargissement des perspectives d'évolution professionnelle, la détection de talents et le développement des opportunités professionnelles.

Pour l'entreprise, ces dispositifs contribuent à renforcer la professionnalisation, à développer l'employabilité des salariés et à anticiper les besoins dans les métiers en évolution et/ou dans les métiers en tension ainsi qu'à améliorer le service clients dans les secteurs en lien avec l'activité commerciale. Ce plan d'employabilité durable sur trois ans, négocié aux termes du présent accord, s'inscrit parfaitement dans la démarche d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en lien avec la cartographie des métiers réalisée annuellement et doit permettre de concrétiser les mesures définies par l'accord Groupe Carrefour sur les parcours d'évolution professionnelle, dont l'objectif est d'ajuster les ressources aux besoins réels de nos magasins en termes de recrutement, d'emploi et d'employabilité.

Pour encourager les salariés déjà en poste titulaires d'un CDI à s'investir dans ce parcours qualifiant, une **prime d'un montant forfaitaire de 75 € bruts** sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité, tels que « Employé de commerce », « Boucher », « Animation de rayon », « Management de rayon », « Vendeur produits frais traditionnels »...

**Dans le cadre de ce plan, l'entreprise s'engage à former 1 500 salariés déjà en CDI sur 3 ans dans le cadre d'un CQP.**

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

### **Article 3-2 : Relancer la poly-activité**

Le dispositif de la poly-activité a été mis en place en 2008. A l'origine limité aux caisses, ce dispositif a été par la suite étendu aux rayons.

Il permet de donner l'opportunité à tout collaborateur à temps partiel à 30 heures, non seulement d'augmenter sa base horaire contractuelle, mais surtout de diversifier son activité et de lui ouvrir des orientations professionnelles nouvelles. Grâce à la poly-activité, le salarié accroît son employabilité ce qui facilite sa mobilité interne au sein du magasin.

Constatant ces dernières années un ralentissement du nombre de salariés optant pour ce dispositif, la Direction et les organisations syndicales conviennent de la nécessité d'établir un bilan et d'étudier des pistes d'amélioration qui permettront de relancer ce dispositif, voire de le faire évoluer vers un élargissement des compétences acquises renforçant ainsi l'employabilité des salariés (multi-compétences) et augmentant de ce fait les perspectives d'évolution professionnelle.

### **Article 3-3 : Maintenir le dispositif de formation EVOLUPRO sur la période 2013-2015**

*Les dispositions ci-dessous révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 3.1 EVOLUPRO de l'extrait de l'accord d'entreprises NAO du 9 mars 2012 figurant dans « NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2012 EVOLUPRO de la partie « ACCORDS A DUREE DETERMINEE » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012. Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.*

Mis en place depuis 2008, le dispositif de formation EVOLUPRO, original et spécifique initialement développé par Carrefour Hypermarchés, basé sur le strict volontariat, a pour objet d'améliorer la maîtrise de la langue française et permet ainsi aux stagiaires de développer leur employabilité en les rendant plus autonomes tant dans leur vie privée que professionnelle. Ce dispositif s'inscrit donc parfaitement dans le cadre du plan d'employabilité durable.

Depuis sa création, 825 salariés ont déjà pu en bénéficier. La Direction et les organisations syndicales signataires sont convenues de reconduire cette formation pour les années 2013 à 2015.

Les modalités de mise en œuvre se feront dans le respect des règles d'organisation et des critères de réussite qui ont fait le succès de cette formation, à savoir notamment :

- une formation rémunérée qui s'effectuera pendant le temps de travail,
- des frais de déplacement et de repas pris en charge par l'entreprise dans le respect de la procédure « voyages et déplacements » en vigueur,
- un lieu de formation en dehors des magasins.

### **Article 3-4 : Créer un Passeport Individuel de Formation Professionnelle**

Au regard de l'effort pérenne de formation assuré par l'entreprise et de l'ambition inscrite dans ce plan d'alternance et d'employabilité durable, les parties conviennent de formaliser l'ensemble des actions et parcours de formation suivis au sein de l'entreprise dans un document individuel qui sera la propriété de chaque salarié. Cette formalisation prendra la forme d'un Passeport Individuel de Formation Professionnelle, retraçant le parcours global de formation suivi par chaque salarié dont il pourra disposer personnellement.

### **Article 4 : Cultiver la motivation des salariés**

Conscients que la motivation d'un collaborateur contribue à son épanouissement professionnel et personnel, les parties ont souhaité inscrire dans leur Pacte Social une **réflexion sur le développement de la motivation** des salariés au travers des thèmes suivants:

- le recrutement,
- l'accueil et l'intégration,
- la formation et le développement,
- la gestion de carrière et des performances,
- la reconnaissance,
- la communication.

Cette réflexion fera l'objet d'échanges au sein des commissions concernées par ces thèmes : Commission Nationale Emploi Hypermarchés, Commission Nationale Formation et Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail. L'objectif de ces échanges sera d'identifier des bonnes pratiques et des leviers pour renforcer la motivation des salariés.

La Direction prend en outre **l'engagement d'investir dans la rénovation de 150 magasins sur 3 ans** afin de moderniser l'outil de travail, dans le but d'améliorer les conditions de travail des salariés, mais aussi de rendre ces magasins plus attractifs pour la clientèle. L'impact positif sur le chiffre d'affaires qui devrait en résulter, aura un effet sur la motivation des collaborateurs et sur le développement de l'emploi.

### **Article 5 : Améliorer les conditions de travail**

Les parties ont décidé d'intégrer dans leur Pacte Social une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail afin d'assurer un équilibre entre les attentes des salariés et les besoins de l'entreprise tout en conciliant vie privée et vie professionnelle.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'P. G.' and the initials 'S.B.' are written below it.

Dans ce cadre, il sera engagé une réflexion sur les thèmes suivants :

**- l'organisation du travail dans le cadre du dispositif des horaires en îlots**

A cet effet, il est convenu la création d'une commission paritaire de réflexion « ad hoc », composée de quatre membres par organisation syndicale représentative au niveau national (telle que définie par l'Accord Interentreprises sur l'exercice du droit syndical en date du 17 janvier 2013) désignés par le Délégué Syndical National Hypermarchés et de la Direction. Cette commission aura pour mission :

- d'établir un bilan de l'organisation actuelle des horaires îlots,
- d'identifier des pistes d'amélioration et/ou d'extension des horaires îlots,
- d'intégrer dans la réflexion les évolutions sociétales et de consommation,
- de faire des préconisations basées sur un schéma « gagnant-gagnant » pour le triptyque « clients/salariés/magasin »,
- d'étudier la possibilité d'étendre l'organisation des horaires en îlots à d'autres secteurs que le secteur caisses.

**- l'organisation du travail des cadres senior dans le cadre du contrat de génération**

**- le télétravail pour les fonctions supports dans le cadre de la relocalisation sur le site de Massy en 2014**

La Direction s'engage également à **renouveler d'ici fin 2014 la dotation des tenues de travail fournies par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.**

Par ailleurs, la Direction rappelle, s'agissant de l'amélioration des conditions de travail, que dans le cadre de **l'accord Santé au Travail**, la Direction et les partenaires sociaux se sont engagés à développer une politique santé et sécurité au travail.

L'objectif poursuivi dans le cadre de cet accord est de mettre en œuvre une politique renforcée de prévention s'articulant autour des thèmes suivants :

- la prévention des risques professionnels physiques,
- la prévention des risques psycho-sociaux,
- la prévention de la pénibilité au travail.

**Article 6 : Suivi paritaire de la mise en œuvre du Pacte Social**

Pour s'assurer de la mise en œuvre effective des engagements pris dans le Pacte Social, dont les différents projets doivent être déployés sur une période déterminée de 3 ans à compter de 2013, la Direction et les Organisations Syndicales signataires ont décidé d'en confier le suivi général aux membres de la Commission Nationale Emploi Hypermarchés et éventuellement, selon la spécificité des sujets abordés, aux membres des autres commissions nationales existantes (« Formation » et « Santé et Sécurité au Travail ») ou créée ad hoc (« horaires îlots ») concernés par ces sujets.

Ainsi, seront inscrits à l'ordre du jour de ces commissions, des points quantitatifs et qualitatifs sur l'avancement des engagements négociés dans le cadre du présent accord.

Le suivi général assuré au sein de la Commission Nationale Emploi Hypermarchés se fera une fois par semestre sur un ensemble d'indicateurs, à savoir :

- L'évolution de l'alternance (contrats de professionnalisation, apprentissage)
- L'évolution des effectifs
- L'évolution des CQP internes
- Le développement des parcours professionnels
- Le développement des modules de formation destinés au tutorat
- Les mesures prises pour développer l'employabilité
- Les mesures prises pour cultiver la motivation
- L'avancement de la rénovation des magasins

## **Titre 3 – AMELIORATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES**

### **Article 1 : Astreintes « Employés – Ouvriers »**

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

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à l'Article 1 « Indemnisation des astreintes » de l'Annexe I « EMPLOYES – OUVRIERS » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012. Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.*

### **Article 1-1 : Définition de l'astreinte**

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'organisation des périodes d'astreintes devra faire l'objet d'une validation préalable par la hiérarchie et sera formalisée.

### **Article 1-2 : Champ d'intervention**

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

### **Article 1-3 : Indemnisation des astreintes**

La contrepartie à la sujétion de l'astreinte prévue par l'article 5-10.2 « Les astreintes » du Titre 5 « DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est constituée d'une indemnité versée mensuellement et fixée à **11% du taux horaire de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée.**

Ce taux est porté à **16% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée** au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Ce taux est porté à **21% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée** au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

### **Article 1-4 : Indemnisation en cas d'intervention physique**

Les dispositions des articles 1-4.1, 1-4.2 et 1-4.3 suivants s'appliquent en cas d'intervention physique effectuée dans le cadre d'une astreinte.

#### **Article 1-4.1 : Forfait de déplacement**

Le temps de déplacement sera indemnisé selon le régime forfaitaire ci-dessous :

Si la distance aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile est :

- **inférieure à 5 km : rémunération forfaitaire de 20 minutes** (couvrant l'aller et le retour),
- **supérieure à 5 km et inférieure ou égale à 20 km : rémunération forfaitaire de 40 minutes** (couvrant l'aller et le retour),



- **supérieure à 20 km : rémunération forfaitaire de 1 heure** (couvrant l'aller et le retour)

Cette rémunération forfaitaire est calculée en fonction du taux horaire de chaque salarié concerné.

Le forfait déplacement dans le cadre d'une astreinte est considéré comme temps de travail effectif.

#### **Article 1-4.2 : Remboursement des frais de déplacement**

Les **frais de déplacement engagés** (aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile) par le salarié d'astreinte lui seront remboursés par le biais d'une note de frais mensuelle sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

#### **Article 1-4.3 : Temps passé en intervention**

Les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte seront considérées comme temps de travail effectif.

Si le temps d'intervention effectif est inférieur à une heure, le salarié perçoit un complément d'indemnisation correspondant au temps restant à courir dans la limite de cette première heure. Ce complément d'indemnisation n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Le temps d'intervention effectif est rémunéré conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### **Article 2 : Indemnisation des astreintes des cadres de niveaux 7 et 8**

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

*Les dispositions du présent article ci-dessous révisent et se substituent intégralement à l'article 2 « Indemnisation des astreintes week-end et jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7A, 7B et 8 de l'annexe III « CADRES » mise à jour au 1er juillet 2012. Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.*

#### **Article 2-1 : Définition de l'astreinte**

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'organisation des périodes d'astreintes proposée par l'encadrement sera validée préalablement par la hiérarchie.

#### **Article 2-2 Champ d'intervention**

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

#### **Article 2-3 : Indemnisation des astreintes week-end des cadres de niveaux 7 et 8**

En contrepartie de la sujétion de l'astreinte du week-end, à savoir :

- de la fermeture du magasin le samedi à son ouverture le lundi, pour les magasins fermant habituellement le dimanche,
- du dimanche après-midi au lundi après-midi pour les magasins ouvrant habituellement le dimanche matin.

Les salariés cadres des niveaux 7 et 8 percevront une **indemnité forfaitaire de 55 euros** bruts par week-end.

#### **Article 2-4 : Indemnisation des astreintes jours fériés non travaillés des cadres de niveaux 7 et 8**

En contrepartie de la sujétion de l'astreinte d'un jour férié, durant lequel le magasin est fermé au public, les salariés cadres des niveaux 7 et 8 percevront une **indemnité forfaitaire de 30 euros bruts**.

#### **Article 3 : Dispositions conventionnelles relatives aux salariés senior**

##### **Article 3-1 : Revalorisation de la prime de passage à temps partiel « Senior »**

Les parties signataires ont souhaité **revaloriser le dispositif** d'aide à la réduction et aménagement du temps de travail des salariés senior, lequel vise à améliorer les conditions de travail de ces salariés tout en maintenant leur pouvoir d'achat.

##### **3-1.1 : Revalorisation de la prime forfaitaire annuelle des employés et agents de maîtrise à temps complet âgés de 54 ans et plus :**

*Les dispositions du présent article, applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, révisent et se substitueront intégralement dès leur entrée en vigueur à celles de l'article 4.1.5 « Aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des senior dans l'entreprise du 25 septembre 2009. Elles figureront dans les « Dispositions à durée déterminée (TEXTE NON CODIFIÉ) » du Titre 8 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012 à la suite des dispositions de l'extrait de l'Accord NAO 2012 du 9 mars 2012 modifiant les dispositions de l'Accord d'entreprises sur la gestion des senior dans l'entreprise du 25 septembre 2012*

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

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des catégories 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 de réduction du temps de travail.

Ainsi, à partir de 54 ans, le salarié senior, à temps complet, pourra réduire son temps de travail à 32h, 28h, 25h ou 21 h selon son choix.

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

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

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 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 d'une prime forfaitaire annuelle, versée 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 :**

- **32h : prime annuelle de 810 euros bruts**
- **28h : prime annuelle de 1620 euros bruts**
- **25h : prime annuelle de 2428 euros bruts**
- **21h : prime annuelle de 3239 euros 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 :**

- **32h : prime annuelle de 535 euros bruts**
- **28h : prime annuelle de 1070 euros bruts**
- **25h : prime annuelle de 1604 euros bruts**
- **21h : prime annuelle de 2138 euros 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 aux paragraphes 8-1.2.3.3, 8-1.2.3.4 et 8-1.2.3.5 de l'article 8-1 « Dispositions relatives aux salariés senior » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

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

Les dispositions du présent article en ce qu'elles revalorisent la prime forfaitaire annuelle prévue ci-dessus seront applicables à compter du 1er avril 2013.

### **3-1.2 : Revalorisation de la prime forfaitaire annuelle des employés et agents de maîtrise à temps partiel âgés de 54 ans et plus et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures**

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

*Les dispositions du présent article, applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, révisent et se substitueront intégralement dès leur entrée en vigueur à celles de l'article 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 » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des senior dans l'entreprise du 25/09/2009*

*Elles figureront dans les « Dispositions à durée déterminée (TEXTE NON CODIFIÉ) » du Titre 8 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012 à la suite des dispositions de l'extrait de l'Accord NAO 2012 du 9 mars 2012 modifiant les dispositions de l'Accord d'entreprises sur la gestion des senior dans l'entreprise du 25 septembre 2012*

Sur la base du volontariat, les salariés des catégories employés-ouvriers et agents de maîtrise 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 au contrat de travail sera régularisé en ce sens.

Les salariés qui optent pour 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 231,33**

**euros bruts par heure de réduction, la première année** d'attribution et ce afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

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

**Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 153,19 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 de l'accord senior, tel que modifié par le 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, exceptées 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 au paragraphe 8-1.2.3.5 de l'article 8-1 « Dispositions relatives aux salariés senior » du Titre 8 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour. »

Les dispositions du présent article en ce qu'elles revalorisent la prime forfaitaire annuelle prévue ci-dessus seront applicables à compter du 1er avril 2013.

#### **Article 4 : Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus**

*Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :*

*Les dispositions du présent article constitueront l' Article 14 « Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus » de l'annexe III CADRES de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012.*

Les salariés **cadres de 58 ans et plus bénéficieront, à leur demande, de 2 jours de repos consécutifs toutes les 2 semaines.** Cette demande doit faire l'objet d'un écrit.

Le cas échéant, ces 2 jours de repos devront être pris en alternant les samedi et les lundi.

Le positionnement de ces jours de repos se fera en accord avec la hiérarchie.

#### **Article 5 : Conciliation vie privée et professionnelle des salariés cadres de 60 ans et plus**

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

*Les dispositions du présent article constitueront l' Article 15 « Conciliation vie privée et professionnelle des salariés cadres de 60 ans et plus » de l'annexe III CADRES de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012.*

Les parties conviennent que les **salariés cadres de 60 ans et plus qui le souhaitent ne fassent plus de permanence.** Cette demande doit faire l'objet d'un écrit.

16  
BOST

## **Article 6 : Contrat de génération**

En 2009, Carrefour hypermarchés a signé le 1<sup>er</sup> accord senior dans le cadre de l'égalité des chances et de la transmission des savoirs. Afin notamment de répondre au plan de succession des générations comme évoqué dans le présent accord dans le cadre du Pacte Social, la Direction s'engage à **négoier un accord portant sur le contrat de génération avant le 30 septembre 2013.**

## **Article 7 : Indemnité de départ à la retraite**

### **Article 7-1 : Allocation de départ à la retraite des salariés de la catégorie Employés - Ouvriers**

*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 10 Allocation de départ en retraite de l'Annexe I – EMPLOYÉS – OUVRIERS de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

**Tout salarié ayant une ancienneté inférieure ou égale à 20 ans, qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur,** perçoit une allocation de départ ou de mise à la retraite d'un montant brut calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue au présent accord. Cette indemnité ne peut excéder six mensualités, étant précisé qu'en toutes hypothèses, le montant brut de cette indemnité ne pourra être inférieur au montant brut de l'indemnité légale de licenciement.

**Tout salarié ayant une ancienneté supérieure à 20 ans, qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur,** perçoit une allocation de départ ou de mise à la retraite d'un montant brut calculée comme suit :

- 3/10ème de mois par année d'ancienneté plafonnée à six mensualités, auxquels s'ajoute 1/15ème de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté, étant précisé qu'en toute hypothèse, le montant brut de cette indemnité ne pourra être inférieur au montant brut de l'indemnité légale de licenciement.

Dans tous les cas, le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

### **Article 7-2 : Allocation de départ à la retraite des salariés de la catégorie « Agents de maîtrise »**

*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 9 Allocation de départ et de mise à la retraite de l'Annexe II – Agents de maîtrise et techniciens de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

**Tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur,** perçoit une allocation de départ ou de mise à la retraite d'un montant brut calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue au présent accord.

Dans tous les cas, le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large stylized signature, the letters 'K' and 'E' written vertically, and the letters 'S' and 'B' written horizontally below them.

### **Article 7-3 : Allocation de départ à la retraite des salariés de la catégorie 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 11 Allocation de départ et de mise à la retraite de l'Annexe III- CADRES de la Convention Collective d'entreprise Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

**Tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, perçoit une allocation de départ ou de mise à la retraite d'un montant brut calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue au présent accord.**

Dans tous les cas, le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

### **Article 8 : Conditions d'octroi du titre CESU (Chèque Emploi Service Universel)**

*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 8-5.2.2 « Conditions d'octroi du titre CESU (Chèque Emploi Service Universel) » de l'article 8-5.2 « Mise en place du CESU » de l'article 8-5 « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

Le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel est réservé aux salarié(e)s dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir 1 enfant à charge de **moins de 6 ans** ou un enfant handicapé de moins de 16 ans,
- justifier de frais de garde liés à cet enfant.

Cette disposition entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2013.

### **Article 9 : Egalité professionnelle hommes-femmes**

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

*Les dispositions du présent article figureront dans la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1<sup>er</sup> juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2013 – Egalité professionnelle hommes-femmes.*

Afin d'enrichir le dialogue social sur l'égalité professionnelle Hommes-Femmes, les parties signataires conviennent d'attribuer à chaque **membre de la commission égalité Hommes-Femmes** de chaque établissement entrant dans le champ d'application du présent accord, **cinq heures de délégation par trimestre**, et ce, jusqu'au terme de l'accord d'entreprises sur l'Egalité professionnelle Hommes-Femmes du 18 mai 2012, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

### **Article 10 : Renforcer la solidarité**

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

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement au dernier alinéa de l'article 8-2.1 « Montant du Fonds de solidarité Carrefour » figurant dans le Titre 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012 par les dispositions suivantes.*

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est porté à **330 000 euros pour l'année 2013**. Ce montant ne vaut que pour l'année 2013.

## **Article 11 : Monétisation du Compte Epargne Temps**

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

*Les dispositions du présent article figureront dans la partie « Textes non codifiés » du Titre 4 « Congés payés et absences » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1<sup>er</sup> juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2013 – Monétisation du Compte Epargne Temps*

L'accord du 11 mars 2009 sur le Compte Epargne Temps (CET) qui prendra fin le 31 mai 2014, prévoit des dispositions relatives à la monétisation du CET.

Afin de donner plus de flexibilité et de mieux satisfaire ses collaborateurs, les parties sont convenues d'assouplir à titre exceptionnel pour l'année 2013, les conditions de monétisation.

L'accord actuellement en vigueur prévoit des cas de déblocage sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis au Compte Epargne Temps dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
- Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- Surendettement du salarié,
- Catastrophe naturelle.

**Pour l'année 2013 et à titre exceptionnel, le CET pourra être monétisé à la demande du salarié sans avoir à justifier d'un cas de déblocage visé ci-dessus.**

Néanmoins, concernant l'utilisation du CET sous forme monétaire, les parties sont convenues de fixer les conditions suivantes :

- La monétisation ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre des congés payés, y compris au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés,
- Le déblocage exceptionnel est autorisé **dans la limite de 10 jours par an.**

Le déblocage sera réalisé uniquement sur demande volontaire et écrite du salarié.

Cette disposition de la NAO 2013 fera l'objet d'un avenant à l'accord d'entreprise à durée déterminée du 11 mars 2009 sur le Compte Epargne Temps qui figure en annexe du présent accord.

## **Article 12 : Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 1 « Equipier de vente » et « Equipier de service »**

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

*Les dispositions du présent article constitueront l'article 6-5.3 du Titre 6 « Classification » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

Dans la filière « Vente » de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, est créé :

- **Echelon supplémentaire « C » au niveau I** de l'emploi d'Equipier de Vente et d'Equipier de Service, dans les conditions suivantes :

Pour motiver les salariés de niveau I B qui cumuleraient une ancienneté de 10 ans à ce niveau, les parties sont convenues de les faire automatiquement passer à l'échelon C dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 10 ans d'ancienneté.

Afin de récompenser la fidélité et la qualité du travail accomplis par le salarié pendant ces 10 années d'ancienneté, le salaire du niveau 1C sera revalorisé de façon à atteindre le salaire du niveau 2B.

Cette disposition prendra effet le 1er juillet 2013.

### **Article 13 : Intéressement collectif**

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

*Les dispositions du présent article figureront dans la partie « Accords à durée déterminée - Textes non codifiés » du Titre 2 « Rémunérations » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1<sup>er</sup> juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2013 – Intéressement collectif.*

L'accord d'intéressement collectif est un moyen équitable de motivation pour l'ensemble des salariés qui participent quotidiennement à l'activité de l'entreprise. Devant les nouveaux défis de l'entreprise et afin de contribuer à son développement économique, la Direction s'engage à renégocier l'accord d'intéressement collectif avant le 30 juin 2013. C'est dans cet esprit et afin d'avoir des objectifs accessibles, mesurables et motivants que les parties signataires inscrivent cette prochaine négociation.

Cette renégociation de l'accord d'intéressement collectif portera sur :

- la **redéfinition des grilles**,
- l'intégration d'un **critère complémentaire** permettant de récompenser les efforts réalisés sur la démarque,
- la **revalorisation** de la prime d'intéressement collectif.

## **Titre 4 – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 1 : Conditions de validité de l'accord**

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail.

### **Article 2 : Durée de l'accord**

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

### **Article 3 : 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 4 : Révision**

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

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

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

## **Article 5 : Dénonciation**

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 2222-5 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

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

## **Article 6 : Adhésion**

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

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

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 deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

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

A Evry, le 25 mars 2013

**Pour la Direction,**

**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.),**

