

**ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF A LA CREATION DE
L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE
« CARREFOUR 2022 »**

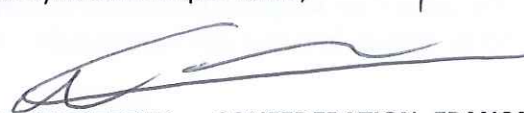
ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,



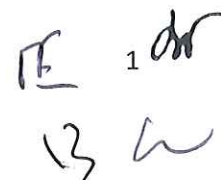
D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France, 
- **LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),**
représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France, 
- **LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France, 
- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),**
représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France, 

D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « les Parties ».



PRÉAMBULE

Dans un contexte de forte mutation du secteur de la grande distribution (modification des modes de consommation, exigence accrue de qualité et de traçabilité des produits, développement de l'e-commerce...), le groupe Carrefour a engagé une profonde transformation en lançant le Plan « Carrefour 2022 » qui repose sur 4 piliers :

- déployer une organisation simplifiée et ouverte ;
- gagner en productivité et en compétitivité ;
- créer un univers omnicanal de référence ;
- refondre l'offre au service de la qualité alimentaire.

En France le Plan « Carrefour 2022 » a notamment entraîné, sur le plan social, la négociation avec les organisations syndicales représentatives :

- d'un plan de départ volontaire concernant les effectifs des sièges destiné à accompagner la simplification et la rationalisation de l'organisation du groupe Carrefour (**PDV Sièges**) ;
- d'un plan de départ volontaire au sein des Hypermarchés afin de faciliter la mise en place des projets de simplification administrative et de centralisation comptable d'une part et de diversification des modes d'encaissement dans les Stations-service d'autre part (**PDV PAM et Stations-Service**) ;
- d'un plan de sauvegarde de l'emploi lié au projet de fermeture ou de cession de 273 magasins de proximité ex Dia (**PSE Proxi**) ;
- d'un accord sur les garanties sociales accompagnant les projets de passage en location-gérance ou de mise en franchise des hypermarchés ou supermarchés (**Clause Sociale**).

Dans le cadre de ces négociations et dans le but de maintenir un dialogue social de qualité, les parties ont souhaité, eu égard aux impacts sociaux potentiels des chantiers en cours ou à venir du Plan de transformation « Carrefour 2022 », de créer une instance conventionnelle de concertation paritaire dont l'objectif sera de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de la mise en œuvre du Plan « Carrefour 2022 », la préparation de la collectivité de l'entreprise (femmes et hommes, processus et méthodes) aux changements consécutifs aux mutations du secteur de la grande distribution ainsi qu'à la recherche des dispositifs sociaux d'accompagnement les mieux adaptés.

C'est dans ce contexte qu'il a été décidé de conclure le présent accord collectif de groupe relatif à la création et au fonctionnement d'un Observatoire paritaire de la transformation sociale « Carrefour 2022 ».

ARTICLE UN : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif de groupe s'applique aux sociétés de droit français dans lesquelles la société Carrefour SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital et qui emploient du personnel salarié.

dr
ME 2 W

ARTICLE DEUX : CRÉATION, RÔLE ET OBJECTIFS DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE CARREFOUR 2022

Les parties décident de créer une instance conventionnelle intitulée Observatoire Paritaire de la transformation sociale Carrefour 2022 (« L'Observatoire »)

L'Observatoire a notamment pour rôle de suivre l'impact social de l'ensemble des chantiers de la transformation sociale et organisationnelle et en premier lieu ceux prévus par le plan « Carrefour 2022 », ses dispositifs d'accompagnement associés ainsi que l'efficacité des mesures des accords négociés par les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, il est informé des projets s'inscrivant dans le cadre du Plan « Carrefour 2022 », notamment ceux relatifs aux opérations de réorganisation ou de restructuration, ayant ou pouvant avoir un impact sur le niveau des effectifs et/ou sur celui des conditions de travail des salariés du groupe, et/ou des mutations des métiers ainsi que des mesures d'accompagnement social à la réalisation de ces projets (y compris les formations d'adaptation et de reconversion).

L'Observatoire a pour principaux objectifs :

- de suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- de synthétiser les actions menées en application des accords issus du Plan « Carrefour 2022 » ;
- d'analyser les impacts sur l'emploi, de rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ;
- de proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs accompagnant les changements induits par les mutations du secteur de la grande distribution.
- de débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants ;
- d'analyser le contenu, organisationnel, fonctionnel, commercial et économique des projets de réorganisation planifiés ;
- de suivre les résultats et de transmettre ses conclusions au Comité Emploi et GPEC.

Afin de permettre la réalisation de ces objectifs, la Direction du groupe CARREFOUR en France transmettra régulièrement aux membres de l'Observatoire des informations sur l'état d'avancement des différents chantiers du plan « Carrefour 2022 ».

Les parties reconnaissent qu'en aucun cas l'Observatoire ne saurait se substituer aux prérogatives accordées par la réglementation en vigueur aux instances représentatives du personnel ni à celles du Comité « Emploi & GPEC » institué par l'accord collectif de groupe sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences du 30 juin 2015 (prorogé par l'avenant du 20 décembre 2017).

RE₃
dr 13/4

ARTICLE TROIS : COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire est composé de deux catégories de membres :

3.1. Les membres ayant voix délibérative qui sont :

- les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France qui sont désignés par le Délégué syndical de Groupe France de l'organisation syndicale représentative concernée et dont le nombre est fixé à deux par organisation syndicale ;
- les représentants de la Direction dont le nombre est égal à celui des membres des organisations syndicales à l'Observatoire.

3.2 Les membres ayant voix consultative sont

- les Délégués syndicaux de groupe ;
- 1 représentant par organisation syndicale non représentative au niveau du groupe CARREFOUR en France mais dont la représentativité est établie dans au moins l'une des sociétés du groupe CARREFOUR en France.

Participe également de plein droit aux réunions de l'Observatoire, l'expert désigné par l'Observatoire dans les conditions précisées ci-dessous.

Suivant les sujets traités en cours de réunion, des collaborateurs susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions de qualité, peuvent être conviés.

ARTICLE QUATRE : FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire se réunit au minimum une fois par trimestre lors de sa première année de fonctionnement, puis au moins deux fois par an, les années suivantes. Dans ce cadre, la date de la réunion suivante est fixée à l'occasion de chaque réunion.

Après chaque réunion, un relevé de conclusions est rédigé par l'expert de l'Observatoire qui le transmet aux membres de l'Observatoire. Ce relevé est également transmis aux membres du Comité « Emploi & GPEC ».

La périodicité des réunions pourra être revue en amont du lancement d'un nouveau projet important de transformation ayant des conséquences sur les organisations du groupe CARREFOUR en France.

Par projet important, il faut entendre tout projet emportant des incidences significatives sur l'emploi ou sur les conditions de travail ou une mutation des métiers des salariés compris dans son champ d'application.

Le temps passé en réunion par les membres de l'Observatoire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

11

dr RE 4

Afin de pouvoir préparer les réunions de l'Observatoire, les représentants des délégations syndicales à l'Observatoire (article 3.1 ci-dessus) disposent d'un crédit d'heures d'un jour par trimestre. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

La société à laquelle est rattaché chaque représentant ou membres de l'Observatoire prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement pour participer aux réunions de l'instance et ce, conformément à la procédure applicable au sein du groupe Carrefour en France.

ARTICLE CINQ : DISPOSITIF DE SUIVI PARITAIRE PAR ENTITÉ

Il est rappelé qu'indépendamment de l'Observatoire, un dispositif de suivi paritaire a été mis en place dans le cadre du PDV Sièges, du PDV PAM- Stations-service et du PSE Proximité France.

La fréquence et les modalités de fonctionnement des réunions paritaires de suivi locales ou nationales seront fixées par les commissions paritaires spécifiques à chaque entité.

ARTICLE SIX : DÉSIGNATION ET RÔLE DE L'EXPERT

A l'occasion de la première réunion de l'Observatoire, les membres ayant voix délibérative désignent, à la majorité des membres présents, un expert parmi ceux proposés par les délégations syndicales et/ou par la Direction.

L'expert désigné participe aux travaux de l'Observatoire et apporte son éclairage aux membres de l'Observatoire sur les sujets traités.


A leur demande, il peut également assister les membres des commissions paritaires de suivi locales ou nationales dans leurs travaux.

L'expert :

- participe à l'analyse des projets et de leurs impacts sociaux ;
- étudie les dispositifs de reclassement négociés et participe à leur suivi ;
- facilite la coordination et la consolidation des informations ;
- accompagne et soutient techniquement les membres de l'Observatoire et, dans les conditions rappelées ci-dessus, les membres des commissions paritaires de suivi locales ou nationales (formation, assistance préparatoire, groupes de travail...).

Les interventions de l'expert peuvent être adaptées en fonction de la nature et des caractéristiques des différents projets ou chantiers.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par la Direction dans la limite d'un budget annuel fixé à 6.000 euros hors taxes.

dr  5
B/L

ARTICLE SEPT: DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui débutera le 1^{er} juillet 2018 et prendra fin le 31 décembre 2022 soit durant la période de mise en œuvre des actions prévues par le Plan « Carrefour 2022 ».

A cette échéance, le présent accord collectif de groupe cessera de recevoir application.

Cependant, 6 mois avant la date d'échéance du présent accord, les parties se réuniront pour dresser un bilan de son fonctionnement et, le cas échéant, envisager sa reconduction pour une nouvelle durée déterminée.

ARTICLE HUIT : REVISION

Le présent accord collectif de Groupe pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2222-5 et L.2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision du présent accord collectif de groupe, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE NEUF : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il sera alors :

- déposé auprès de la DIRECCTE de son lieu de conclusion, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique ;
- remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- mis à disposition et affiché dans les lieux de travail concernés.

dr *RE 6*



Fait à Massy, le 7 juin 2018 en 10 exemplaires originaux.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,



Pour les organisations syndicales :

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- **LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR – CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),**
représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,

- **La FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),**
représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France.
