



## ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ELUS ET DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL

### ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France listées en Annexe 1 du présent accord, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

ET

d'une part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- 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 du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),  
représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération Commerce - Distribution - Services / 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 Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,

1

d'autre part,

Ci-après désignées ensemble « **les Parties** ».

Il a été convenu, le 07 juillet 2017, le présent accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical dans les sociétés du groupe CARREFOUR en France.

## **PREAMBULE**

Carrefour, conformément à ses Politiques et à son attachement au respect des droits fondamentaux, promeut la liberté syndicale, la représentation du personnel, la négociation collective ainsi qu'un dialogue social permanent, constructif et efficace au bénéfice de ses activités et de ses salariés.

Dans ce cadre, Carrefour France et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent l'intérêt pour les partenaires sociaux de promouvoir ces principes et de les concrétiser par des relations sociales solides et respectueuses des intérêts et des responsabilités réciproques.

La présence historique des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales dans ses différentes activités ainsi que les évolutions sociétales, législatives et réglementaires relatives à leur statut amènent désormais les Parties à réfléchir, échanger et mettre en œuvre des mesures d'accompagnement destinées à mieux articuler vie personnelle, vie professionnelle et fonctions syndicales et électives.

Au cours de leur réflexion, les Parties sont convenues de mettre en œuvre des mesures destinées à favoriser une meilleure adéquation entre l'investissement dans l'exercice de la représentation du personnel et/ou syndicale par les salariés concernés et la poursuite d'une activité professionnelle et/ou la réalisation d'une carrière professionnelle.

Conformément à la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le présent accord de groupe France détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives des représentants du personnel ou syndicaux, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Il a également vocation à prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s) désignatif(s) ou électif(s) dans leur évolution professionnelle.

Il s'articule autour du principe suivant « **Détecter - Evaluer - Valider - Reconnaître** ».

## ARTICLE UN : PRINCIPES GENERAUX

Le présent accord vient compléter les dispositions négociées au premier trimestre 2015 et prévues par l'accord de groupe GPEC de Carrefour France du 30 juin 2015.

*« L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire. Il ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la situation professionnelle du moment ou future notamment en matière d'évolution de carrière ou de rémunération. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

*« L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les expériences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

Les Parties entendent rappeler que, conformément aux dispositions du Code du travail, l'appartenance syndicale d'un salarié ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière. L'appartenance à une organisation syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale ne doivent pas influencer l'employeur ou son représentant pour arrêter ses décisions notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, le reclassement, l'affectation ou la qualification.

De même, le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale dans le cadre des heures de délégation ne doit pas influencer les décisions de l'employeur ou de son représentant qui pourraient être prises dans les domaines précédemment énumérés.

Reprenant les principes ci-avant sur l'appartenance et l'exercice d'un mandat syndical, les Parties sont convenues de les retenir également pour l'exercice d'un mandat de représentation du personnel.

Les Parties affirment que l'exercice d'un mandat apporte une expérience et des connaissances qui peuvent s'avérer utiles à l'évolution professionnelle des salariés concernés. Elles considèrent que l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal, conseiller du salarié, défenseur syndical ou administrateur de régimes sociaux peuvent aussi être prises en compte dans l'appréciation des connaissances acquises.

Elles estiment également que les compétences particulières acquises lors de l'exercice de son ou de ses mandats par le salarié concerné contribuent à son développement personnel et font

partie intégrante des conditions favorisant l'évolution de son parcours professionnel et son employabilité.

Elles considèrent également que le salarié concerné doit être partie prenante dans son évolution de carrière.

### **ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord collectif de Groupe s'applique aux sociétés du groupe CARREFOUR en France pour lesquelles Carrefour détient 50% ou plus de participation et qui figurent en annexe 1 du présent accord et pour lesquelles il y exerce directement le contrôle et le management.

### **ARTICLE TROIS : PERSONNEL CONCERNE**

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés des sociétés entrant dans le périmètre du champ d'application précisé à l'article deux ci-avant, titulaires d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs de :

- Délégué syndical central, Délégué syndical d'entreprise, Délégué syndical d'établissement.
- Représentant syndical au Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.
- Membre désigné au Comité de Groupe français.
- Membre élu du Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.
- Délégué du personnel.
- Membre désigné au CHSCT.
- Membre désigné au Comité d'entreprise européen (Comité d'Information et de Concertation Européen Carrefour).
- Les mandats suivants institués par voie de convention ou d'accord collectif de travail : Délégué syndical Groupe France, Représentant syndical au Comité de Groupe français, Délégué syndical national, Délégué syndical national adjoint
- Représentant syndical au CHSCT (tel que prévu par l'accord-cadre du 17 mars 1975)
- Conseiller du salarié (art. L. 1232-7 et suiv. du Code du travail).
- Défenseur syndical (art. L. 1453-4 et suiv. du Code du travail).

Cependant, certaines mesures spécifiques du présent accord s'adressent aux salariés qui, du fait de leur(s) mandat(s) de représentant du personnel ou syndical, tel(s) que visé(s) au premier paragraphe du présent article, disposent d'heures de délégation représentant sur l'année, en moyenne, 30% ou plus de leur temps de travail mensuel contractuel (moyenne calculée comme suit : nombre total annuel d'heures de délégation légalement ou conventionnellement octroyées divisé par 12 et comparé au temps de travail mensuel contractuel).

#### **ARTICLE QUATRE : INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA HIERARCHIE AU ROLE ET A LA CARRIERE DES SALARIES DETENTEURS D'UN MANDAT REPRESENTATIF ET/OU DESIGNATIF**

Lorsque qu'un salarié entre dans le champ d'application du personnel concerné tel que précisé au dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, la Direction de l'établissement ou du service, ou un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales, organise, avec le Responsable hiérarchique, un entretien d'information et de sensibilisation au rôle et aux prérogatives liés au(x) mandat(s) détenu(s) par le salarié concerné ainsi que sur les contraintes liées à l'exercice d'un mandat.

Cet entretien est également l'occasion d'informer ou de préciser au Responsable hiérarchique concerné le contenu et les principales caractéristiques du présent accord notamment en ce qui concerne la gestion des équilibres (vie personnelle, vie professionnelle et temps passé à l'exercice du ou des mandat(s)), les entretiens périodiques, la non-discrimination et l'évolution de carrière du salarié concerné.

L'objectif est d'accompagner le personnel d'encadrement dans ses relations avec les élus et titulaires de mandat(s) ainsi que de l'aider à comprendre les prérogatives dévolues aux mandats.

L'information sur les mandats permet ainsi une prise de conscience de l'encadrement sur l'étendue et l'importance des missions des représentants du personnel ou syndicaux.

#### **ARTICLE CINQ : EXERCICE DU(DES) MANDAT(S) DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICALE**

##### **5.1. Principes**

Les Parties entendent rappeler que faciliter l'exercice de l'activité professionnelle des Représentants du Personnel ou syndicaux, c'est aussi faciliter le choix ou la décision des salariés de s'orienter vers l'exercice d'un mandat au bénéfice de l'intérêt collectif. L'engagement au

service de la représentation du personnel ou syndicale n'est donc pas contradictoire avec la vie professionnelle et l'exercice d'une fonction ou d'un métier.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical ne doit pas entraîner de conséquences négatives sur l'évolution professionnelle du salarié concerné. Il est basé sur un principe d'équité et de non discrimination.

L'évolution professionnelle du salarié concerné est déterminée dans les mêmes conditions que tout autre salarié notamment par application des règles, pratiques et principes en vigueur dans sa société d'appartenance.

La Direction des Ressources Humaines de chaque société analyse une fois par an les dossiers professionnels des salariés concernés et s'assure du respect des règles en vigueur relatives à la reconnaissance des compétences, à l'évolution des salaires, à l'évolution professionnelle ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour s'assurer du maintien des compétences professionnelles (évaluation métier, formation, ...). Exceptionnellement et à l'appréciation de la Direction des Ressources Humaines, cette analyse pourra être renouvelée une seconde fois dans l'année considérée.

## **5.2. Mesures destinées à concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives**

Chaque société veille, dans le cadre de l'organisation générale du travail, à ce que :

- les équilibres de vie soient respectés,
- l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats représentatifs soit favorisé,
- les horaires de travail du salarié concerné associés au volume d'heures de délégation ne puissent entraîner de situation complexe ou excédant les seuils et limites d'heures de travail tels que prévus par la réglementation. Afin que ce contrôle puisse être réalisé, le salarié concerné respecte les moyens d'information de sa hiérarchie sur la prise des heures de délégation tels que prévus dans sa société d'appartenance (bons de délégation, dispositions prévues par accord de droit syndical, ...).

Les parties entendent rappeler que, conformément à la réglementation, les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail.

## **ARTICLE SIX : ENTRETIENS INDIVIDUELS**

*« L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat seront notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.*

*Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et une copie est remise au salarié. »*  
(accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Il est rappelé que la gestion d'un salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif est de la responsabilité de sa hiérarchie au même titre que les autres salariés. C'est elle qui apprécie les compétences et la performance individuelle et qui fixe les objectifs, leur niveau de réalisation ainsi que les besoins en formation professionnelle.

Les entretiens prévus au présent article sont notamment destinés à :

- faciliter l'adaptation entre l'activité professionnelle et l'exercice des fonctions de représentation du personnel ou syndicale ;
- prendre en compte l'acquisition de nouvelles compétences et valoriser l'expérience acquise ;
- concilier l'exercice du mandat et l'évolution de la carrière ;
- évoquer les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat et rechercher les solutions les mieux adaptées.

En aucun cas ces entretiens ne sont organisés à des fins de contrôle ou d'analyse de l'exercice du mandat ou de l'activité de représentation du personnel ou syndicale. De même ils doivent être distincts des entretiens de performance annuels.

### **6.1 : Au début de l'exercice du mandat**

*« Des dispositions adaptées destinées à faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle sont définies entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné.*

*Lors de la première acquisition d'un mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique en présence d'un responsable ressources humaines afin d'adapter éventuellement la charge de travail au temps nécessaire à l'exercice du mandat. Sont rappelés à cette occasion les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du mandat. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Lors de l'acquisition d'un mandat visé à l'article trois ci-avant, le Représentant du personnel et/ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec

son Responsable hiérarchique et un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de la société ou de l'établissement au regard de son emploi.

A cette occasion, il est rappelé les principaux droits et devoirs réciproques des Représentants du personnel ou des titulaires d'un mandat syndical ainsi que de la hiérarchie quant à l'exercice du ou des mandats. Afin de faciliter cet entretien, un document synthétique sera créé à cet effet et un exemplaire communiqué aux organisations syndicales représentatives.

Cet entretien permet notamment d'aborder l'adaptation de la charge de travail du représentant avec le volume de son crédit d'heures de délégation et du temps passé aux réunions mensuelles obligatoires organisées à l'initiative de l'employeur. La discussion porte également sur les incidences à venir qu'impliquent les nouvelles responsabilités dévolues au salarié et sa moindre disponibilité à exercer son activité professionnelle sur le fonctionnement du service.

Il permet alors de s'assurer de la compatibilité de la mission professionnelle et de l'engagement dans un ou plusieurs mandat(s).

Le cas échéant, en fonction de l'importance du ou des mandat(s) exercé(s), et/ou de la nature du poste occupé, un aménagement ou un changement de poste peut être envisagé et soumis à l'accord du salarié concerné.

A l'occasion de cet entretien, le salarié concerné peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de sa société.

Cet entretien peut également être réalisé à chaque acquisition d'un mandat supplémentaire à la demande du salarié concerné.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

## **6.2 : Pendant l'exercice du mandat : entretien professionnel annuel et possibilité d'entretien annuel supplémentaire et spécifique**

Le salarié titulaire d'un mandat bénéficie d'un entretien professionnel selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Cet entretien professionnel permet de faire le point sur la seule activité professionnelle et sur son évolution.

L'exercice du mandat ne doit pas être évoqué. Le représentant peut décrire ses difficultés professionnelles et des actions correctrices peuvent être menées.



Cet entretien obligatoire est une occasion qui est offerte au salarié concerné d'échanger et de préciser, avec sa hiérarchie, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

D'autre part, pendant l'exercice de son (ses) mandat(s) de représentation du personnel ou syndicale, le salarié concerné peut solliciter un second entretien annuel, supplémentaire et spécifique, avec son responsable hiérarchique ou un responsable des Ressources Humaines/Relations sociales afin d'évoquer et/ou éventuellement d'adapter les mesures pratiques d'organisation de son activité professionnelle au regard de l'exercice de son ou de ses mandats. Cet entretien permet également d'identifier les compétences acquises dans l'exercice de son ou de ses mandats ainsi que les besoins en formation. L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie personnelle, la vie professionnelle et l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat sont notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.

### **6.3 : A l'issue du mandat syndical**

En application de l'article L 6315-1 du Code du travail, un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien, réalisé avec son Responsable hiérarchique et/ou un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales, est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

#### **6.4 : Lors de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein ou à plus de 70%**

*« Lorsqu'un représentant du personnel ou syndical perd ou abandonne ses mandats représentatifs ou désignatifs qui l'occupaient en moyenne à plus de 2/3 de son temps de travail contractuel et qu'il souhaite recouvrer une activité professionnelle en adéquation avec ses compétences acquises, l'entreprise met alors en œuvre le processus suivant :*

- entretien individuel entre le représentant concerné et sa hiérarchie ou un responsable ressources humaines au cours duquel ce dernier peut évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation, ...) et étudier avec la hiérarchie les possibilités offertes ou accessibles ;*
- mise en œuvre si nécessaire d'une formation d'adaptation et entretien individuel au terme de cette formation ;*
- vérification du respect d'égalité de traitement en matière de rémunération sur le poste occupé. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

Lorsque le salarié concerné par le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, volontairement ou involontairement, ne bénéficie plus d'aucun mandat de représentation du personnel ou syndicale ou ne bénéficie plus que d'un ou de plusieurs mandats dont la durée totale d'exercice est inférieure à 30% de sa base horaire mensuelle contractuelle, il bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel les nouvelles modalités d'exercice de son activité professionnelle sont fixées.

Afin de préparer au mieux son intégration partielle ou complète dans son activité professionnelle, le salarié concerné s'efforcera d'informer son Responsable hiérarchique et/ou le Responsable des Ressources Humaines/Relations sociales le plus en amont possible. Cette anticipation dans la gestion du retour à l'emploi conditionne la réussite du parcours de formation éventuellement nécessaire et de la reprise de fonction.

A l'occasion de cette reprise d'activité, les Parties conviennent d'apporter une attention particulière à cette étape.

L'entretien a pour objectif :

- de faire un bilan des compétences acquises au cours de son mandat (une action de bilan de compétences est réalisable sur demande du salarié, prise en charge par sa société d'appartenance) ;
- d'établir un état de la situation professionnelle ;
- de faciliter, le cas échéant, la reprise de son activité professionnelle notamment si celle-ci a évolué ;

- de définir les possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation permettant d'y aboutir ;
- de procéder au recensement de compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Au cours de cet entretien organisé avec le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable Ressources Humaines/Relations sociales sont examinées les conditions de reprise de l'activité professionnelle du salarié concerné à temps plein ou à plus de 70%. Seront notamment évoquées, en fonction de son niveau de reprise d'activité, les modalités suivantes :

- la définition d'une période d'adaptation dont la durée ne peut excéder 3 mois pendant laquelle le salarié concerné sera accompagné en particulier sur les points d'évolution métier, technologiques ou organisationnels ;
- la mise en œuvre si nécessaire d'une ou de plusieurs action(s) de formation spécifique(s) dont le contenu et la durée sont convenus avec le salarié concerné ;
- la planification d'entretiens spécifiques et réguliers pendant la période estimée de remise à niveau.

#### **ARTICLE SEPT : FORMATION PROFESSIONNELLE PENDANT L'EXERCICE DU(DES) MANDAT(S)**

*« Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats doit pouvoir exercer effectivement son activité professionnelle, acquérir des compétences et progresser dans son métier. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

*« Les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

#### **7.1. Formation dans l'emploi**

Les représentants du personnel ou syndicaux doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation prévues dans le plan de formation de leur société.

#### **7.2. : Congé de formation économique, sociale et syndicale**

*« Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Conformément aux dispositions du Code du travail, tout salarié, adhérent ou non à un syndicat, peut participer à des sessions de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail.

### **7.3. : Formation en cas d'activité professionnelle notablement réduite**

*« Si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie examine dans quelles conditions le salarié élu ou mandaté pourrait bénéficier d'une formation. Celle-ci doit être de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle, en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

Pour les salariés concernés par le dernier alinéa de l'article trois du présent accord dont le mandat implique une grande disponibilité de temps, une formation personnalisée peut s'avérer nécessaire pendant la période de détention des mandats. Cette formation, qui vise à éviter au salarié concerné de perdre des acquis professionnels, revêt un caractère annuel ou pluriannuel.

Le Responsable hiérarchique examine et organise alors, en concertation avec le Responsable Ressources Humaines, l'action de formation dont peut bénéficier le salarié concerné afin de s'assurer du maintien de ses compétences professionnelles.

### **ARTICLE HUIT : REPRISE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE A TEMPS PLEIN OU A PLUS DE 70%**

*« A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il a assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps (en moyenne plus des 2/3 de son temps de travail), le salarié élu ou mandaté peut, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.*

*Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé, pourra, après une analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit notamment permettre, selon le cas, d'identifier des besoins de formation de remise à niveau, d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

Le salarié qui était jusqu'alors en dispense totale d'activité du fait de son activité syndicale et/ou de représentation du personnel est assuré de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

avec  
WFB  
BSP

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien prévu au paragraphe 6.4 ci-avant, lors de sa reprise d'activité à temps plein ou à plus de 70%, le salarié concerné pourra solliciter un bilan de compétences. Ce bilan est réalisé par un Responsable des Ressources Humaines ou un cabinet spécialisé choisi par la Direction en fonction des compétences professionnelles considérées ou à prendre en considération.

Une fois établi, ce bilan de compétences est communiqué au salarié concerné et fait l'objet d'un entretien avec le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable des Ressources Humaines/Relations sociales. Cet entretien est destiné à prendre en compte les éléments essentiels du bilan de compétences et à définir la solution professionnelle la plus adaptée.

En outre, le salarié concerné bénéficie d'un plan d'accompagnement personnalisé en vue de :

- soit la reprise de son emploi précédent ou d'un emploi similaire à celui dont il était détenteur au moment de la prise de son ou de ses mandats ;
- soit la poursuite de l'emploi exercé pendant son ou ses mandats ou de la prise, avec son accord, d'un emploi différent demandant éventuellement la mise en œuvre d'une adaptation ou d'une reconversion dans une nouvelle filière d'emploi.

Un accompagnateur salarié de la société pourra alors être désigné par la Direction de l'établissement ou par la Direction des Ressources Humaines pour suivre et aider le salarié concerné dans la progression et l'acquisition des connaissances et compétences qui lui seront alors nécessaires.

Un calendrier de la mise en œuvre de l'accompagnement est établi. Ce calendrier prend en compte une montée en charge progressive de l'activité professionnelle.

#### **ARTICLE NEUF : RECONNAISSANCE DE L'ACTIVITE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICALE DANS LA GESTION DES COMPETENCES**

*« L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical est un atout professionnel pour le salarié concerné et constitue pour lui un investissement dans la vie sociale de son entreprise. Les expériences acquises dans ce cadre sont prises en compte dans son évolution de carrière professionnelle. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

*« Toutefois, le salarié concerné peut demander à ce que l'expérience acquise dans le cadre de son mandat ne soit ni évoquée ni prise en compte lors du point sur son évolution de carrière. Dans ce cas, ce refus est formalisé. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

### **9.1 : Evolution de carrière des Représentants du personnel ou syndicaux en cours de mandat**

Comme pour tout autre salarié, le Représentant du personnel ou syndical peut bénéficier, en considération de l'expérience, des compétences et des connaissances acquises ainsi que de sa performance professionnelle, de promotions se matérialisant par des changements de fonction et/ou de niveau de classification et/ou de catégorie professionnelle.

En cas de promotion en cours de mandat, le contenu de la nouvelle fonction est alors analysé et une adaptation de la charge de travail peut alors être décidée.

### **9.2 : Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, par les représentants du personnel ou syndicaux pour leur évolution professionnelle.**

Les salariés concernés peuvent, au cours des entretiens précisés aux paragraphes 6.2 (entretien annuel supplémentaire et spécifique), 6.3 et 6.4 ci-avant, demander à ce que soit valorisée l'expérience acquise dans l'exercice d'un ou de plusieurs mandats électifs ou désignatifs afin de postuler à un autre emploi disponible au sein de son établissement, de sa société d'appartenance ou d'une autre société du Groupe Carrefour en France. A cet effet, il peut également postuler à une offre d'emploi sur le site interne au groupe CARREFOUR en France « *enviedebouger.carrefour.fr* ».

Les compétences que le salarié a acquises sont alors prises en compte dans la sélection des candidats au poste et une information spécifique à ce sujet lui est alors donnée dans le cadre d'un entretien individuel avec son Responsable hiérarchique et/ou un Responsable Ressources Humaines.

### **9.3 : Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans la perspective d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).**

Comme évoqué à l'article L. 6111-1 du Code du travail, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (art. L. 6112-4 du Code du travail), une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical doit être établie. Ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire du Code de l'éducation.

Cette liste de compétences n'est pas encore établie à la date de signature du présent accord.

Si celle-ci n'était toujours pas établie au 31 décembre 2017, les parties se rencontreront courant premier semestre 2018 afin d'en établir une spécifique avec l'appui, si nécessaire, d'un organisme extérieur (association Dialogues par exemple). Cette liste pourra, par exemple, retenir l'acquisition de compétences spécifiques telles que :

- la capacité à manager une équipe,
- la capacité à convaincre,
- savoir communiquer et informer,
- savoir négocier,
- disposer de connaissances juridiques de base,
- ...

Le dispositif évoqué ci-avant permet notamment d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Dans ce cadre et sauf disposition conventionnelle plus favorable en vigueur dans la société d'appartenance du salarié, un budget pouvant aller jusqu'à 1 000 € et 3 jours de congés est octroyé par celle-ci afin de permettre au salarié concerné de préparer son dossier VAE, d'assister aux entretiens et d'accéder aux éventuelles premières heures complémentaires de formation. Le salarié concerné fournira les justificatifs nécessaires à la bonne utilisation de ce budget.

#### **ARTICLE DIX : REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX**

*« L'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

Chaque année, un suivi des éléments de rémunération du salarié concerné permet de s'assurer de l'absence de toute situation anormale.

Sous réserve de dispositions particulières prévues par accord(s) collectif(s) d'entreprise traitant du même objet, il est convenu les dispositions suivantes qui s'appliquent aux salariés concernés tels que définis au dernier alinéa de l'article trois du présent accord et notamment dans le cadre de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail.

## **10.1. : Modalités d'évolution salariales pendant la période d'exercice du(des) mandat(s)**

### **10.1.1. Rémunération courante fixe**

#### **a. Salarié de la catégorie « Employés »**

Le Représentant du personnel ou syndical concerné se voit appliquer, selon les mêmes conditions que les autres salariés, les augmentations collectives annuelles de salaire applicables dans sa société pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

#### **b. Salarié de la catégorie « Agents de maîtrise » ou « non-cadres » bénéficiant d'une base horaire hebdomadaire ou mensuelle contractuelle de travail effectif**

Le Représentant du personnel ou syndical concerné se voit appliquer, selon les mêmes conditions que les autres salariés, les augmentations collectives annuelles de salaire applicables dans sa société pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

#### **c. Salarié de la catégorie « Cadres » et « Agents de maîtrise » bénéficiant d'un régime d'individualisation des salaires**

Le personnel concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord se voit appliquer, au minimum, le pourcentage moyen d'augmentation de salaire dont a bénéficié l'ensemble des salariés de son établissement relevant de sa catégorie et niveau d'appartenance (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).



Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

#### **10.1.2. Intéressement et Participation aux bénéfices**

Le salarié concerné bénéficie du versement annuel de l'intéressement et de la participation dans des conditions identiques à celles des autres salariés bénéficiaires de sa catégorie et niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) de sa société d'appartenance.

#### **10.1.3. Rémunération variable hors intéressement et participation**

Les Parties rappellent que la fixation des objectifs individuels des Représentants du personnel ou syndicaux doit tenir compte des heures de délégation associées à l'exercice du ou des mandats. Le Responsable hiérarchique doit donc s'efforcer de fixer des objectifs réalistes et atteignables en tenant compte du volume d'heures de délégation allouées au salarié concerné.

##### **a. Salarié de la catégorie « Employés » ou « Agents de maîtrise »**

Des éléments complémentaires de rémunération, dont le montant est défini selon la performance individuelle et/ou collective réalisée(s), peuvent être mis en œuvre, dans certaines sociétés, par voie d'accord collectif qui en définissent les modalités d'attribution.

Dans ce cas, des dispositifs sont alors mis en œuvre dans chaque société concernée afin de s'assurer que le personnel intéressé ne soit pas pénalisé lors de l'octroi d'une rémunération variable basée notamment sur la performance individuelle.

Pour le salarié concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, le montant qui lui sera octroyé prendra en compte, au minimum, la moyenne des montants attribués à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat. En cas de cumul de mandats au niveau établissement et au niveau société, la moyenne retenue sera celle du niveau société. Cette disposition s'applique éventuellement au prorata du temps pendant lequel, dans l'année

considérée, le salarié relève effectivement du dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord.

**b. Salarié de la catégorie « Cadres » ou « Agents de maîtrise »**

Des éléments complémentaires de rémunération (appelés éventuellement, selon les entités concernées, « Bonus », « RVA », « RVS », « parts variables de rémunération », « primes d'objectifs », ...), dont le montant est défini selon la performance individuelle et/ou collective réalisée, peuvent être mis en œuvre, dans certaines sociétés, pour ces catégories de personnel.

Dans ce cas, des dispositifs sont mis en œuvre dans chaque société concernée afin de s'assurer que le personnel intéressé ne soit pas pénalisé lors de l'octroi d'une rémunération variable basée notamment sur la performance individuelle.

Pour le salarié concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, le montant qui lui sera octroyé prendra en compte, au minimum, la moyenne des montants attribués à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat. En cas de cumul de mandats au niveau établissement et au niveau société, la moyenne retenue sera celle du niveau société. Cette disposition s'applique éventuellement au prorata du temps pendant lequel, dans l'année considérée, le salarié relève effectivement du dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord.

**10.2. : Lors de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein ou à plus de 70%**

Une analyse de la situation des éléments de rémunération dont bénéficie le salarié concerné tel que défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant, est réalisée à cette occasion et comparée aux moyennes de rémunérations dont bénéficient les autres salariés de même catégorie et de mêmes conditions d'emploi (niveau de classification ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable, ancienneté, ancienneté dans le poste et la fonction, ...) dans sa société d'appartenance. Le cas échéant, après analyse, des mesures d'ajustement peuvent être prises.

## **ARTICLE ONZE : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Concernant le présent accord qui a trait à la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical et qui vient compléter le dispositif prévue au chapitre 8 de l'accord G.P.E.C. du 30 juin 2015, le Comité « Emploi et GPEC » s'assurera de sa mise en œuvre et son application.

## **ARTICLE DOUZE : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 07 juillet 2017.

## **ARTICLE TREIZE : ADHESION**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt, à la diligence de son ou de ses auteurs, au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## **ARTICLE QUATORZE : REVISION**

Chacune des parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### **ARTICLE QUINZE : DENONCIATION**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la période de préavis pour discuter des possibilités de conclure un accord de substitution.

### **ARTICLE SEIZE : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera 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.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Chacun des exemplaires déposés à la DIRECCTE et au Conseil de prud'hommes sera accompagné des documents listés aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du Travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 07 juillet 2017

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR en France représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY,  
Directrice des Ressources Humaines France,

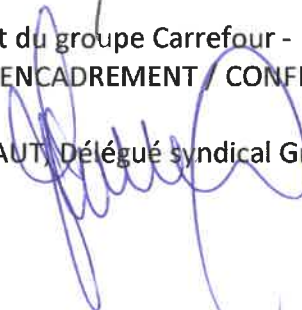


Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),  
représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

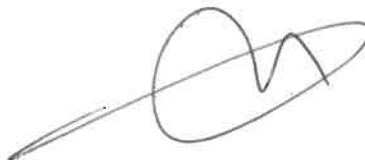


- Le Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour -  
LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES  
CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),  
représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,



- La Fédération Commerce - Distribution - Services / 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 Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,



Annexes:

- *Annexe 1: liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord*



**ANNEXE 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord.**

NOM DE LA SOCIETE	forme	sièges social	Rcs	Siret
ALMIA MANAGEMENT	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	799 911 771 RCS NANTERRE	
CARAUTOROUTES	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	433 970 944 RCS CAEN	433 970 944 00016
CARMA	SA	4-8 Rue du Marquis de Raies 91008 Evry	330 598 616 RCS EVRY	330 598 616 00036
CARREFOUR	SA	33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	652 014 051 RCS NANTERRE	65 201 405 100 716
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	428 240 352 RCS CAEN	428 240 352 00016
CARREFOUR BANQUE	SA	1 Place Copernic 91080 Courcouronnes	313 811 515 RCS EVRY	313 811 515 00078
CARREFOUR DRIVE	SNC	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	519 514 574 RCS CAEN	519 514 574 00010
CARREFOUR FRANCE	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	672 050 085 RCS CAEN	672 050 085 02051
CARREFOUR HYPERMARCHES	SAS	1 Rue Jean Mermoz - ZAE Saint Guénault 91002 Evry	451 321 335 RCS EVRY	451 321 335 00023
CARREFOUR IMPORT	SAS	93 avenue de Paris 91300 Massy	434 212 130 RCS EVRY	434 212 130 00059
CARREFOUR MANAGEMENT	SAS	33 avenue Emile Zola, 92120 Boulogne-Billancourt	403 245 061 RCS NANTERRE	40 324 506 100 029
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	SAS	93 avenue de Paris 91300 Massy	385 171 582 RCS EVRY	385 171 582 00088
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	SAS	33 avenue Emile Zola, 92120 Boulogne-Billancourt	420 265 845 RCS NANTERRE	42 026 584 500 057
CARREFOUR PROPERTY GESTION	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	493 123 392 RCS NANTERRE	493 123 392 00034
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	493 123 350 RCS NANTERRE	493 123 350 00032
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	345 130 488 RCS CAEN	345 130 488 00017
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SAS	1 Rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault - 91002 Evry	423 697 523 RCS EVRY	423 697 523 00011
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	428 240 287 RCS CAEN	428 240 287 00014
CARREFOUR SYSTÈME D'INFORMATION	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	433 929 114 RCS CAEN	433 929 114 00018
CARREFOUR VOYAGES	SAS	1 rue J, Mermoz ZAE St Guénault 91080 Evry cedex	379 601 974 RCS EVRY	379 601 974 00833
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	SAS	400 av Roumanille - Sophia Antipolis Bat 5 - BP 349 - 06410 Biot	433 970 811 RCS ANTIBES	433 970 811 00033
COVICAR 2	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	440 274 454 RCS CAEN	440 274 454 00014
CPF ASSET MANAGEMENT	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	493 123 251 RCS NANTERRE	493 123 251 00081
CSF	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	440 283 752 RCS CAEN	440 283 752 00010
FINIFAC	SAS	93 avenue de Paris 91300 Massy	409 468 857 RCS EVRY	409 468 857 00050
GENEDIS	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	345 130 512 RCS CAEN	345 130 512 00014
GRANDSVINS-PRIVES.COM	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	791 920 077 RCS CAEN	79 192 007 700 033
HYPERADOUR	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	808 597 769 RCS CAEN	80 859 776 900 013
INTERDIS	SNC	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	421 437 591 RCS CAEN	421 437 591 00025
LAPALUS	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	795 920 172 RCS CAEN	795 920 172 00025
LOGISTICADOUR	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	808 597 314 RCS CAEN	80 859 731 400 018
LYBERNET ASSURANCES	SA	4 rue Fulton, 49912 Angers cedex 9	420 101 727 RCS ANGERS	
MAISON JOHANES BOUBEE	SAS	18 rue Boileau, CS 70012, 33070 Bordeaux cedex	775 583 248 RCS BORDEAUX	775 583 248 00023
MARKET PAY	SAS	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne Billancourt	808 389 191 RCS NANTERRE	80 838 919 100 012
MARKET PAY TECH	SAS	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne Billancourt	808 384 671 RCS NANTERRE	80 838 467 100 018
MONTEL DISTRIBUTION	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	398 834 226 RCS CAEN	398 834 226 00043
OOSHOP	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	420 153 538 RCS CAEN	420 153 538 00012
RUE DU COMMERCE	SAS	44/50 rue du Capitaine Glarmer 93585 Saint Ouen	422 797 720 RCS BOBIGNY	42 279 772 000 030
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES	SAS	ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz 91002 Evry	487 596 165 RCS EVRY	487 596 165 00026
SODISCAF	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	398 008 565 RCS CAEN	398 008 565 00028
SUPER AZUR	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	808 597 447 RCS CAEN	80859744700016
SUPERADOUR	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	808 597 728 RCS CAEN	80859772800019
VEZERE DISTRIBUTION	SAS	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	478 502 651 RCS CAEN	478 502 651 00019

*W Dec  
BP*