

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA GESTION DES PARCOURS D'EVOLUTION
PROFESSIONNELLE DES SALARIES DE NIVEAU 1B et SUR LA CREATION
D'UN ECHELON 3C**

Entre

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, SOGARA FRANCE, CARCOOP FRANCE, GML FRANCE, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES, CARREFOUR MANAGEMENT, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, CONTINENT 2001, SOCIETE NOUVELLE SOGARA, LA CIOTAT DISTRIBUTION, PERPIGNAN DISTRIBUTION, RIOM DISTRIBUTION, HYPARLO.

Représentées par Monsieur Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (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 CFE-CGC Agro)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

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

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,



PREAMBULE

Conformément aux engagements pris aux termes de l'accord d'entreprise portant sur les négociations annuelles obligatoires de 2009 d'une part et de l'article 6-7 du Titre 6 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour d'autre part, la direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés les 14 octobre 2011, 17 novembre 2011, 14 décembre 2011 et 16 janvier 2012, en vue de négocier les modalités de mise en place d'un échelon 1C et 3C.

Suite à ces réunions, il a été convenu d'un commun accord entre les partenaires sociaux et la Direction, de remplacer la mise en place d'un échelon 1C évoqué à l'origine comme base de négociation, par la mise en œuvre d'un dispositif permettant de favoriser l'évolution professionnelle des salariés classés au premier niveau de classification en donnant aux collaborateurs de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans une perspective d'évolution au niveau supérieur.

S'agissant des modalités de mise en place d'un échelon 3C, le présent accord prévoit la création d'un niveau 3C pour les « Techniciens de Fabrication » affectés au rayon Boucherie.

Ce métier étant identifié comme un métier en tension en raison des difficultés de recrutement rencontrées dans ce secteur d'activité, cette création d'échelon a pour objet de mettre en place une grille de rémunération plus attractive.

Article 1 – Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B

Article 1-1

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour : Les parties conviennent de remplacer l'article 6-7 « Création d'un échelon C » du Titre 6 « Classification des emplois » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et l'intégralité de son contenu par un article 6-7 « Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B » rédigé comme suit :

TITRE 6 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

...

ARTICLE 6-7 Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B

Préambule

Ce dispositif, qui s'inscrit dans la politique de développement des compétences, a pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle des salariés classés au premier niveau de classification et de donner aux salariés de niveau 1B une perspective d'évolution vers une fonction classée dans le niveau 2.

Ce dispositif ne remet pas en cause, le cas échéant, les évolutions des salariés de niveau 1B vers une fonction classée dans un niveau supérieur à 2.

Il prévoit, la proposition systématique, à chaque collaborateur classé au niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans, d'un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2. Afin de respecter les souhaits personnels d'évolution professionnelle des collaborateurs concernés, la

suite de la mise en œuvre du dispositif ne pourra intervenir que sur la base du volontariat, c'est-à-dire après leur adhésion à chaque phase du processus.

La Direction souhaite ainsi renforcer la gestion des parcours d'évolution professionnelle, en accordant une attention particulière aux salariés classés au premier niveau de classification et ayant consacré une part importante de leur vie professionnelle au sein du Groupe.

6-7.1 Méthodologie

Chaque année, lors du Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation, la hiérarchie proposera systématiquement aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année en cours, de passer un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2.

Si le salarié souhaite bénéficier de cet entretien, il devra alors clairement définir (son ou) ses souhaits d'évolution qui seront reportés sur son SIPP.

Dans les 3 mois qui suivent, la Direction de chaque établissement organisera les entretiens avec les salariés qui se seront déclarés volontaires lors de leur SIPP pour évoluer.

Ces entretiens devront être formalisés par la hiérarchie et un exemplaire devra être remis au salarié évalué.

- Si l'entretien a été concluant : son responsable lui confirmera son intégration au sein du vivier d'évolutifs prioritaires au sein de l'établissement regroupant les collaborateurs de niveau 1B ayant 10 ans d'ancienneté et plus, souhaitant évoluer vers une fonction du niveau supérieur. Une proposition de poste devra être formalisée au collaborateur dans un délai raisonnable.

- Si l'entretien n'a pas été concluant : son responsable lui proposera un accompagnement adapté afin qu'il puisse accroître ses possibilités d'évolution à l'occasion de son évaluation s'il souhaite toujours postuler à une fonction du niveau supérieur.

...

Article 1-2

Les parties conviennent de compléter l'article 6 « Entretien annuel » de l'annexe 1 « Employés – Ouvriers » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour comme suit :

Chaque année, lors du Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation, la hiérarchie devra proposer systématiquement aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année en cours, de passer un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2.

La méthodologie relative à cet engagement est détaillée à l'article 6-7 « Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B » du Titre 6 « Classification des emplois »

Article 1-3 – Période d'accueil dans la fonction

Les parties conviennent de compléter l'article 6-3 « Période dans la fonction » du Titre 6 « Classification » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour comme suit :

La période d'accueil dans la fonction ne sera pas appliquée aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année considérée, promus vers une fonction classée dans le niveau 2.

Article 2 – Engagement de la Direction pour l'année 2012

La Direction s'engage, en 2012, à proposer une fonction classée dans un niveau supérieur, au minimum à 40% des salariés de niveau 1B dont la possibilité d'évolution

a été validée par le N+1 et le N+2 d'ici fin 2012, dont au moins 50% de ces derniers ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

Article 3 – Suivi de la mise en œuvre du dispositif d'évaluation à destination des collaborateurs de niveau 1B

Afin d'assurer la bonne mise œuvre de l'article 1 du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer, lors d'une première réunion au cours du 1er trimestre 2012 afin d'échanger sur le dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B proposé par la Direction et ses modalités de mise en place.

Cette réunion permettra, notamment, de définir les modalités d'information des managers d'une part, et des salariés de niveau 1B pouvant bénéficier de la mise en œuvre de ce dispositif, d'autre part.

La Direction proposera également au cours de cette réunion une mise à jour du document de Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation destiné aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans.

Une seconde réunion sera organisée sur le 1^{er} trimestre 2013 afin de faire un bilan du dispositif.

Ces réunions seront organisées à l'initiative de l'employeur.

Dans un souci d'efficacité visant à favoriser la concertation, chaque organisation syndicale représentative nationalement sur l'ensemble du périmètre de négociation du présent accord pourra constituer une délégation qui sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarché.

Les dispositions communes stipulées dans le paragraphe 9-1.9.1 du Titre 9 « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour s'appliqueront.

Article 4 – Création de l'échelon 3C

Les parties conviennent de la recodification du Titre 6 « Classification des emplois » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour comme suit :

- le paragraphe 6-5.1 « définition de la fonction » devient le paragraphe 6-5.1.1,
- le paragraphe 6-5.2 « Prime mensuelle Animateur de vente » devient le paragraphe 6-5.1.2,
- le paragraphe 6-5.3 « Retenues en cas d'absence » devient le paragraphe 6-5.1.3.

Par ailleurs, les parties conviennent de la création des paragraphes suivants :

- création du paragraphe 6-5.1 « Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 4 Animateur de Vente »,
- création d'un paragraphe 6-5.2 « Création d'un échelon supplémentaires « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication »
- création d'un paragraphe 6-5.2.1 « Définition de la fonction »

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one above the other, and some initials to their right.

TITRE 6 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

...

ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire

6-5.2 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication

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

➤ un échelon supplémentaire « C » au Niveau III de l'emploi Technicien de Fabrication, dans les conditions suivantes :

6-5.2.1 Définition de la fonction

Les salariés classés au niveau IIIA « Technicien de Fabrication » affectés au rayon Boucherie accéderont directement à l'échelon « C » à l'issue de la période d'accueil relative à la fonction et définie dans l'article 6-3 « Période d'accueil dans la fonction » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

La fonction du niveau III échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions du paragraphe 6-6.1 « Activité communes (applicables à toutes les fonctions) » du présent Titre 6.

Les dispositions du présent article seront applicables concomitamment à la date d'application de la grille de salaire de référence issue des NAO 2012.

Par conséquent, les salariés niveau 3B Technicien de fabrication affectés au rayon boucherie passeront automatiquement niveau 3C.

L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés à la Boucherie ne sera donc plus applicable.

...

Article 5 – Mise en œuvre de l'échelon C du niveau 3 « Technicien de Fabrication » affecté au rayon Boucherie

La grille de salaire de référence en 2012 pour la rémunération du Technicien de Fabrication niveau 3C affecté au rayon Boucherie sera positionnée 4% au dessus de celle du niveau 3B applicable à l'issue des NAO 2012.

La mise en œuvre de ce nouvel échelon sera concomitante à la date d'application de la grille de salaires de référence Carrefour issue des NAO 2012.

Article 6 - Dispositions finales

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application le lendemain des formalités de dépôt. Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le 15 février 2012 et a été notifié ce même jour, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Condition de mise en œuvre

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord, les parties se réuniront dans les conditions prévues à l'article 1 du présent accord.

Une information sera faite à chaque Comité d'Etablissement et un courrier d'information sera remis à l'ensemble des salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans en 2012.

Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

Adhésion

Une organisation syndicale non signataire pourra adhérer à l'accord. Elle devra faire connaître sa décision par écrit aux organisations syndicales signataires de l'accord. L'organisation syndicale adhérente accomplira les formalités de dépôt.

Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Essonne (Evry) et ce par lettre recommandée avec avis de réception.

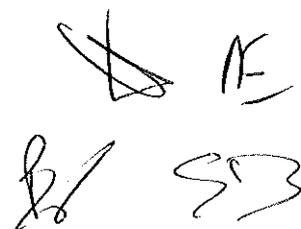
Cette dénonciation prendra effet trois mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L 2261-9 du Code du travail.

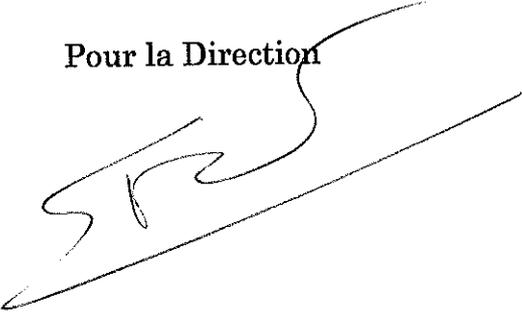
Dépôt de l'accord

Le présent accord d'entreprises sera déposé, à la diligence de la Direction, en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

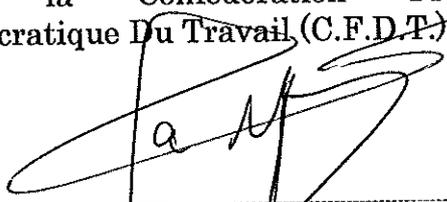
A Evry, le 15 février 2012



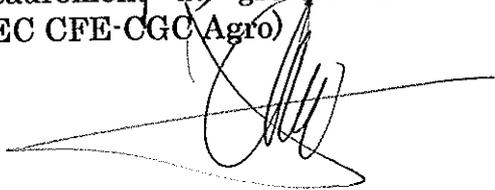
Pour la Direction



Pour la Confédération Française
Démocratique Du Travail (C.F.D.T.)



Pour le Syndicat National CFE-CGC de
l'Encadrement du groupe CARREFOUR
(SNEC CFE-CGC 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
(F.G.T.A. / F.O.)



