

ACCORD D'ENTREPRISES SUR LE CONTRAT DE GENERATION

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; SOGARA France ; CARCOOP ; GMC France ; Centre de Formation et de Compétences ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO, SOFODIS représentées par 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 Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.), Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;
- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.), Représentée par Monsieur Christian KOEPEL, Délégué Syndical, dûment habilité ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 23 mai 2013, 25 juin 2013, 12 septembre 2013, 23 septembre 2013 et 7 octobre 2013, il est convenu le présent accord d'entreprises.

PREAMBULE

En vertu de la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, les parties se sont rencontrées pour engager une réflexion globale sur les thèmes de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée, de l'embauche et du maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que de la transmission du savoir et des compétences.

A ce titre, les parties signataires tiennent à réaffirmer leur attachement à garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quel que soit son âge et son niveau de qualification.

Il est rappelé que dans le cadre de l'égalité des chances, la Direction a signé le 25 septembre 2009 avec les partenaires sociaux un accord d'entreprises sur la gestion des seniors.

Cet accord a permis aux parties signataires de prendre conscience de l'évolution des populations au sein de l'entreprise et de créer des dispositions visant à réduire les inégalités entre les générations.

De nombreuses mesures ont été mises en place notamment dans le cadre des conditions de travail afin de permettre à chacun de s'épanouir dans le cadre de son activité professionnelle ; entre 2009 et 2012, plus de 500 salariés seniors âgés de 54 ans et plus ont bénéficié des dispositions relatives à la réduction du temps de travail.

Afin de faciliter la gestion des âges au sein de l'entreprise, la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération s'est substituée aux dispositions relatives aux accords seniors, et a fixé les objectifs suivants :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans le maintien dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ainsi, les parties signataires ont la volonté d'intégrer ce triple objectif au processus d'insertion, de recrutement et de formation de l'entreprise et à poursuivre par le présent accord les actions engagées en faveur des jeunes et des seniors en conformité avec les nouvelles prescriptions légales et les textes pris pour son application.

Cet accord s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés seniors présenté le 25 juin 2013 dans le cadre de la 2^{ème} négociation portant sur le contrat de génération et joint au présent accord.

Il définit des actions concrètes et des objectifs pour chacun des engagements qu'il mentionne ainsi que les indicateurs chiffrés associés.



Le présent accord applicable pour une durée déterminée de 3 ans a été soumis à l'information et consultation des comités centraux d'entreprises et comités d'entreprises des sociétés entrant dans son champ d'application.

TITRE 1 : ANALYSE PREALABLE A LA NEGOCIATION DE L'ACCORD

Dans le cadre de la négociation portant sur le contrat de génération, la direction, en concertation avec les partenaires sociaux, a élaboré et présenté le 25 juin 2013 un diagnostic permettant d'étudier les populations existantes au sein de l'entreprise Carrefour Hypermarchés France en distinguant :

Les salariés « jeunes » âgés de moins de 26 ans,

Les salariés « jeunes » âgés de moins de 30 ans et bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé,

Les salariés « seniors » âgés de 45 ans et plus et parmi ceux-ci, les seniors âgés de 54 ans et plus au sens de l'accord senior de Carrefour Hypermarchés du 25 septembre 2009.

Ce diagnostic est établi sur les années 2010, 2011 et 2012.

Afin de compléter le diagnostic et d'apporter un éclairage complémentaire dans le cadre de la négociation portant sur le contrat de génération, les parties signataires ont convenu de réaliser une enquête auprès des salariés afin qu'ils s'expriment sur les mesures relatives à l'accord senior en vigueur dans l'entreprise et sur leurs attentes dans le cadre du présent accord.

L'analyse relative au diagnostic préalable et l'enquête interne de satisfaction figurent en annexe 2 au présent accord.

TITRE 2 : TRANCHES D'AGES DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES

Lors de la signature de l'accord senior, les parties signataires avaient déterminé un âge plancher afin d'adapter les mesures de l'accord en fonction de l'âge du salarié mais également du métier concerné.

Conscientes que le présent accord doit satisfaire des salariés ayant des tranches âges distinctes, les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés relevant de son champ d'application titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée appartenant à l'une des tranches d'âges suivantes :



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the letters 'B', and other illegible marks.

- Sont considérés comme salariés jeunes, ceux dont l'âge ne dépasse pas 26 ans, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

La mention « jeune » concernera également les salariés âgés de moins de 30 ans et bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

- Sont considérés comme salariés seniors, ceux dont l'âge est supérieur ou égal à 45 ans, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

Ainsi, selon son âge, chaque salarié concerné pourra prétendre au bénéfice des mesures définies dans le présent accord, adaptées à son âge et destinées à le maintenir le plus longtemps possible dans l'emploi.

TITRE 3 : FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER PAR LA FORMATION

Les parties signataires conviennent qu'une politique d'emploi pérenne des jeunes passe par des dispositifs adaptés tant en termes de recrutement, d'intégration et de formation.

Article 1. Favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

L'objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord de recrutements en contrat à durée indéterminée de jeunes répondants aux conditions d'âge définies au Titre 1 ci-dessus est de 21% minimum des embauches effectuées par les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord au terme du présent accord. A titre d'illustration et à titre indicatif, l'objectif de 21% appliqué à l'ensemble des recrutements effectués sur ces 3 dernières années (2010 à 2012) aurait ainsi représenté plus de 10400 embauches en contrat à durée indéterminée.

Cet objectif s'entend toutes sources de recrutements confondus : recrutement direct en contrat à durée indéterminée ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), d'un contrat d'avenir ou de toute autre forme de contrat d'insertion.

Concernant les jeunes déjà titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat en alternance, leurs candidatures seront examinées en priorité.

Une attention particulière est apportée pour maintenir une proportion d'embauches de femmes conforme aux objectifs de Carrefour Hypermarchés sur l'égalité professionnelle hommes femmes du 18 mai 2012.

Le nombre d'embauches et effectifs totaux seront évalués chaque année en « effectif inscrits ».

Pour mesurer la réalisation dudit objectif chiffré, il sera tenu compte, chaque année des indicateurs de suivi suivants :

- Le nombre total de recrutements de jeunes au sens de l'accord
- La proportion de jeunes dans les recrutements totaux effectués
- Parmi le nombre de jeunes recrutés en CDI, ceux qui ont intégré l'entreprise par le biais d'un contrat étudiant de moins de 30 heures par secteur ou service.

Ces indicateurs distinguent les hommes et les femmes.

1.1. La promotion de l'alternance

L'alternance est un moyen permettant aux jeunes de découvrir l'entreprise et d'apprendre un métier.

Conscients que l'entreprise a une responsabilité sociale, la direction et les partenaires sociaux ont convenu, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2013 de signer un pacte social en lançant une politique de recrutement dynamique par le biais de la professionnalisation et de l'apprentissage.

Ce plan d'alternance durable consistera à privilégier les trois axes suivants :

- Faciliter l'intégration des salariés en favorisant la montée en compétence des nouveaux embauchés,
- 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.

La formation en alternance doit contribuer au renforcement de la mixité des emplois.

Ainsi la direction de Carrefour Hypermarchés s'engage à recruter, avant le terme du présent accord, 10.000 jeunes au sens du présent accord en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage et de porter à 50% le taux de transformation en CDI des contrats en alternance.

De sorte, l'entreprise pourra être amenée à adapter les engagements mentionnés ci-dessus en fonction des demandes et notamment en cas de difficultés du marché de l'emploi.

Les Comités Centraux d'entreprise et les comités d'entreprises des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord sont informés de ces éventuelles évolutions.

Indicateur de suivi : évolution du taux de transformation des contrats en alternance en CDI

1.1.1. Développer les contrats de professionnalisation

Le recrutement des contrats de professionnalisation permettra de répondre à la nécessité de renouveler les générations d'une part, et de la nécessité de répondre à la qualité de service clients, d'autre part. La durée de ces contrats est d'une durée minimale de six mois.

La direction en concertation avec les partenaires sociaux 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 de contrats de professionnalisation en CDI.

Ainsi, le salarié en contrat de professionnalisation bénéficiera :

- d'un parcours de formation de 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 seniors.

Indicateur de suivi : nombre de jeunes recrutés entre 2013 et 2015 dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

1.1.2. Développer les contrats d'apprentissage

Carrefour Hypermarchés a la volonté d'ouvrir l'apprentissage sur différents métiers. Ce développement nécessite notamment la mise en place de nouveaux partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA).

Dans ce cadre, la direction se fixe pour objectif de recruter des jeunes en contrat d'apprentissage d'une durée minimale de douze mois pendant l'application du présent accord.

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 » ayant suivi préalablement le cursus de formation « tuteur » choisi prioritairement parmi les salariés seniors.

Le diagnostic a révélé que la pyramide des âges a vieilli et que les métiers de bouche sont particulièrement touchés.

Afin de pourvoir aux besoins de l'entreprise et au renouvellement des générations, il résulte donc des perspectives du diagnostic la nécessité de procéder par voie de recrutements en contrat d'apprentissage dans les métiers de bouche pour 2/3 des embauches dont 50% pour les seuls métiers de la boulangerie et de la boucherie.

Une campagne de communication sera mise en place afin de faire découvrir ces métiers aux jeunes générations.

Indicateur de suivi : nombre de jeunes recrutés entre 2013 et 2015 dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

1.2. Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés s'est engagé dans des actions relatives à l'insertion des jeunes issus des quartiers sensibles ou des jeunes issus de milieux défavorisés.

Des opérations comme « nos quartiers ont du talent » ont permis à des jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle et de rejoindre nos hypermarchés.

Dans le cadre de sa responsabilité sociétale, Carrefour Hypermarché a réaffirmé son engagement en signant une Charte en faveur de l'emploi des jeunes issus des quartiers sensibles ainsi qu'une Convention précisant les actions concrètes envisagées par Carrefour.

Pour la durée du présent accord, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Développement des dispositifs type passerelle, préparation opérationnelle à l'emploi visant à favoriser par la formation l'intégration des publics éloignés de l'emploi, pour les ouvertures de magasins et de Drive,
- Accompagnement des jeunes vers l'entreprise et l'emploi grâce aux actions de parrainage et de coaching,
- Soutien au recrutement au travers de l'alternance,
- Développement des rencontres avec les demandeurs d'emploi au travers de forums préparés pour lesquels une identification des besoins a été réalisée ainsi que la découverte des métiers dans les magasins.

Pour chacune de ces actions, le ministère de la ville ou ses représentants locaux rencontreront les représentants de Carrefour pour rechercher les moyens opérationnels d'y intégrer une proportion significative d'habitants des quartiers en politique de la ville.

Indicateur de suivi : suivi des actions d'insertion des jeunes issus des quartiers sensibles

CH
BT
SR

1.3. L'embauche en Emploi d'Avenir

Carrefour s'est engagé dans le cadre d'une convention avec le ministère de l'emploi, à recruter 1000 jeunes non qualifiés et résidant en zone sensible en emplois d'avenir en CDI à temps complet. La direction des hypermarchés s'engage à contribuer activement à cet effort national du groupe Carrefour.

L'entreprise s'engage à former les jeunes sur un parcours évolutif sur 3 ans en visant une qualification ou une certification et à les accompagner par un tuteur. Ces salariés bénéficieront du parcours de formation tel que prévu à l'article 2 du présent titre.

Indicateur de suivi : nombre de jeunes recrutés dans le cadre d'une embauche en CDI en emploi d'avenir.

1.4. Le recours aux stages au sein de l'entreprise

Carrefour Hypermarchés accorde une très grande importance à la formation tant universitaire que professionnelle. Elle entend continuer à privilégier le recrutement de jeunes, diplômés ou non, dès la fin de leur cursus de formation.

A ce titre, l'entreprise a développé des partenariats avec des établissements spécialisés dans les métiers de bouche mais également dans les services afin de pouvoir accueillir des jeunes à la recherche de stages afin de compléter leur formation.

Le stage est le plus souvent une période de formation, d'apprentissage ou de perfectionnement qui dure quelques jours à plusieurs mois en entreprise. Il peut être également une opportunité pour des jeunes du collège de découvrir le monde de l'entreprise.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de porter une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise.

La direction s'engage ainsi à proposer chaque année des stages rémunérés d'une durée minimale d'un mois s'inscrivant dans le cadre d'un cursus pédagogique et complétant une formation initiale théorique, conformément à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La 1^{ère} demi-journée d'accueil telle que prévue au paragraphe 3.1.1 du présent accord s'appliquera de fait aux stagiaires intégrant l'entreprise, peu importe la durée du stage.

Indicateurs de suivi

- Le nombre d'étudiants bénéficiant d'un stage rémunéré dans les sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord

Ces indicateurs distinguent les hommes et les femmes.

Aucune forme de stage non conventionnée ne pourra être proposée.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Tout stage d'une durée égale ou supérieure à un mois, au cours d'une même année scolaire ou universitaire est rémunéré selon les règles légales en vigueur ; les stagiaires bénéficient des activités sociales et culturelles de l'établissement sur lequel ils sont affectés dans les mêmes conditions d'attribution que l'ensemble des salariés de cet établissement.

1.5. Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires

Aux termes de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes du 18 mai 2012, il est convenu dans ses dispositions traitant des embauches, qu'afin de favoriser la découverte des métiers des hypermarchés, « *il sera proposé aux étudiants qui le souhaitent, une journée au sein de nos établissements qui leur permettra de découvrir les différents métiers traditionnellement occupés par les hommes et les femmes de carrefour sous la responsabilité d'un ou plusieurs cadres de l'entreprise* ».

Dans le présent accord, l'entreprise réaffirme l'engagement issu de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes permettant aux étudiants qui le souhaitent de découvrir les différents métiers de nos hypermarchés dans le cadre d'une journée de découverte.

A l'issue d'un stage étudiant ou en fin de contrat d'alternance, en complément de l'engagement précédent, les jeunes bénéficieront d'un entretien afin d'échanger sur l'expérience professionnelle vécue dans l'entreprise, leurs attentes et les opportunités professionnelles existantes au sein de l'entreprise.

La part d'ex stagiaires ou ex-alternants embauchés en CDI et en CDD, parmi les jeunes au sens du présent accord sera suivie chaque année.

Indicateurs de suivi :

- Suivi des journées de découverte de l'entreprise
- Nombre d'ex stagiaires étudiants dont la durée de stage est au moins égale à 1 mois ou ex alternants embauchés en CDI parmi les jeunes au sens du présent accord dans les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord
- Nombre d'ex stagiaires étudiants dont la durée de stage est au moins égale à 1 mois ou ex alternants embauchés en CDD parmi les jeunes au sens du présent accord dans les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord

Ces indicateurs distinguent les hommes et les femmes.

OK
A
B
S

Article 2. Accompagner et former les jeunes embauchés

L'accès à la formation concerne les hommes et les femmes quelque soit l'âge et la catégorie professionnelle.

Carrefour hypermarchés a toujours fortement investi dans sa politique de formation en allant au-delà des seules obligations légales. De plus, chaque année, le plan de formation de chaque établissement s'inscrit dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

Afin de faciliter l'intégration des jeunes générations intégrant l'entreprise, la direction s'engage à développer un parcours de formation spécifique :

- Un parcours « obligatoire » dès l'intégration, afin d'apprendre les fondamentaux et le fonctionnement de l'entreprise,
- Un parcours « adapté » qui permettra d'accompagner et de suivre l'évolution du jeune dans son environnement professionnel.

L'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans un plan d'employabilité durable de façon à assurer aux salariés la capacité de s'adapter aux évolutions de leur métier 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.

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 (CQP), parcours de formation qualifiants et reconnus dans la branche d'activité du commerce à prédominance alimentaire.

2.1 Le parcours de formation « obligatoire »

Les jeunes intégrant l'entreprise devront obligatoirement suivre un programme minimum de formation relatif à l'hygiène et à la sécurité, à la culture « client » ainsi qu'une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

▪ Formations relatives à l'hygiène et à la sécurité

Ces formations auront pour objet de permettre aux jeunes nouveaux embauchés de prendre connaissance des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et celles de leurs collègues.

Conformément à l'accord santé au travail du 4 juillet 2012, ces actions de formation porteront sur :

- Les informations générales du magasin ainsi que sur les conditions de circulation dans l'établissement

- Les conditions d'exécution du travail et notamment sur les règles d'utilisation et de fonctionnement du matériel et ou machines
- La conduite à tenir en cas d'accident et ou d'incendie

▪ **Formations relatives à la culture client**

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances :

- Connaître les principales règles que s'est fixée l'entreprise afin de mieux servir le client, notamment en matière d'accueil client, de charte de qualité et de politique commerciale.

▪ **Sensibilisation à la prévention des risques professionnels**

Afin de prévenir et d'éviter les risques professionnels, les nouveaux embauchés seront sensibilisés sur la prévention des risques professionnelles.

Ce programme de formation « obligatoire » devra également être complété par un programme de formation « adapté » dès la 1^{ère} année d'intégration.

2.2 Le parcours de formation « adapté »

▪ **Pour les nouveaux embauchés :**

À l'issue du parcours de formation obligatoire, les jeunes au sens du présent accord auront accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation tout au long de la vie.

Afin de renforcer leur employabilité dès l'intégration, ils pourront bénéficier d'un contrat de professionnalisation dans le cadre d'un CQP « Employé de commerce », « Boucher », « Animation de rayon », « Management de rayon », « CQP 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.

Ce dispositif favorisera ainsi l'amélioration du taux de transformation de contrats d'alternance en CDI et la détection des jeunes talents et contribuera à pérenniser la transmission des savoir-faire ainsi que d'anticiper les besoins dans les métiers en évolution et/ou dans les métiers en tension.

CF
BT
STB

▪ **Pour les salariés déjà titulaires d'un CDI**

Afin de s'inscrire dans la continuité de l'engagement pris de développer l'employabilité de l'ensemble des salariés, il sera proposé à des jeunes déjà 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 ce faire, chaque magasin portera à la connaissance des salariés concernés, 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.

Une attention particulière sera apportée aux salariés concernés les moins qualifiés.

Ces formations viendront en complément des formations en lien avec la stratégie de l'entreprise.

De même, ils pourront bénéficier de formations basées sur le développement personnel dans le respect du « catalogue de formation Carrefour ».

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés en CDI ayant fait une demande de CQP

Nombre de demandes de CQP acceptées

Nombre de salariés en CDI ayant obtenu leur CQP

2.3 Le Passeport Formation Individuel :

Les parties conviennent que les jeunes au sens du présent accord bénéficieront, comme l'ensemble des salariés, d'un document individuel qui formalisera l'ensemble des actions et parcours de formation suivis au sein de l'entreprise. Cette formalisation prendra la forme d'un Passeport Formation Individuel, retraçant le parcours global de formation suivi par chaque salarié dont il pourra disposer personnellement.

Article 3. Accueil et Intégration des jeunes embauchés

Afin de transmettre la passion du métier et de donner l'opportunité à chacun de s'épanouir professionnellement, il est important que la phase d'intégration soit réussie.

Conformément aux valeurs de l'entreprise, les signataires réaffirment que l'accueil des nouveaux embauchés est une étape importante dans la collaboration future des parties.

GA

CK
SB BA

C'est pourquoi, avant l'arrivée de tout nouveau salarié, une communication interne est réalisée au niveau de l'établissement afin de porter connaissance à l'ensemble des salariés de l'arrivée des nouveaux embauchés au sein d'un secteur ou d'un service. Cette communication est effectuée par voie d'affichage ou lors d'une réunion d'équipe.

De plus, afin d'assurer une intégration qualitative et favoriser leur prise de poste, il est convenu que tout jeune nouvel embauché au sens du présent accord, quelque soit la nature de son contrat, bénéficie dès sa prise de poste d'un parcours d'accueil et suit un parcours métier en respectant le dispositif ci-après.

3.1. Le parcours d'accueil du jeune embauché

Le processus d'accueil se décompose en plusieurs étapes :

- La journée d'accueil,
- La désignation d'un référent chargé de l'accueil du jeune embauché dans l'entreprise,
- Le parcours métier.

3.1.1 La journée d'accueil

Elle se décompose en deux demi-journées.

Organisée par le futur hiérarchique et ou le manager ressources humaines, la première demi-journée est destinée à faire connaître au nouveau salarié son environnement professionnel. Le référent participe à l'accueil des jeunes embauchés lors de cette demi-journée.

A – Première demi-journée

Cette première demi-journée sera ponctuée par :

- la présentation des membres de l'équipe et des principaux interlocuteurs,
- la visite de l'établissement et des locaux sociaux,
- la remise des documents administratifs et informations pratiques,
- l'information sur l'hygiène et la sécurité,
- la remise du kit « nouvel embauché » (tenue de travail, badge d'accès et/ou de pointage, chaussures de sécurité, outils de travail),
- La remise du livret d'accueil : à compter de janvier 2014, les nouveaux embauchés, dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord, bénéficieront d'un livret d'accueil sur lequel figurera au minimum :
 - la présentation du groupe Carrefour,
 - les valeurs de l'entreprise,

CA
A BT
SS

- Les principaux engagements dans le cadre de la politique client et de la charte qualité,
- Les étapes du parcours d'accueil et d'intégration,
- Un feuillet qui permettra de noter toutes les formations suivies,
- Les principales règles d'hygiène et de sécurité.

Ce livret d'accueil ainsi qu'un livret reprenant l'ensemble des avantages sociaux de l'entreprise, une plaquette des dispositifs d'aide au logement et une plaquette présentant les garanties du régime de prévoyance seront remis par le référent aux salariés concernés lors du processus d'accueil.

B – Deuxième demi-journée

Dans le mois suivant la prise de poste du jeune embauché et afin de réussir son intégration, une deuxième demi-journée, organisée par son responsable hiérarchique est planifiée et se concrétise par la formation « Réussir son intégration ». Cette formation doit permettre aux nouveaux salariés de connaître le groupe carrefour, les valeurs et les engagements de l'entreprise, les exigences du métier et de développer le sens de l'accueil client.

3.1.2 La désignation d'un référent chargé de l'accueil du jeune embauché dans l'entreprise

Dès le début du processus d'accueil, le jeune embauché est pris en charge par le référent qui sera chargé de faciliter son intégration afin de l'aider à mieux connaître l'entreprise et s'approprier ses règles de fonctionnement.

Le référent sera l'interlocuteur privilégié du jeune pour répondre à toutes ses questions d'ordre pratique ou professionnel durant le premier mois d'activité.

Il sera chargé d'accompagner le jeune dans la découverte de son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Le référent devra être prioritairement un salarié du secteur ou service concerné par le recrutement et sera choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera apte à remplir ce rôle. Il pourra, à défaut, être aussi le responsable hiérarchique du jeune embauché.

Afin de favoriser les liens intergénérationnels, l'entreprise privilégiera les salariés seniors de 45 ans et plus pour remplir ce rôle et communiquera auprès des salariés la possibilité d'être référent.

Afin d'aider les référents dans leur rôle et avant l'intégration des jeunes dans l'entreprise, les référents se verront délivrer une fiche pratique reprenant les étapes de la mission du référent dans le cadre du processus d'accueil.

L'exercice de la mission du référent est effectué pendant son temps de travail.

Dans le cadre de la 1^{ère} ½ journée d'accueil définie au paragraphe 3.1.1 du présent accord, le référent bénéficiera de 4 heures ou d'1/2 journée prise sur son temps de travail pour accueillir les nouveaux embauchés

Indicateur de suivi : nombre de salariés référents de moins de 45 ans / de 45 ans et plus par catégorie professionnelle.

3.2 Le parcours métier du jeune embauché

Afin de développer les connaissances nécessaires à la tenue de leur poste, le responsable hiérarchique du jeune embauché organise un parcours d'intégration métier lui permettant de découvrir son lieu de travail et de se familiariser avec son environnement. Sa durée varie selon le profil du salarié. Ce parcours peut être composé d'un accompagnement sur le terrain, de formations e-learning et présentielles.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à ce qu'un tuteur soit systématiquement désigné pour suivre chaque nouvel embauché, quelque soit la nature de son contrat pendant l'application de l'accord.

Sa mission est définie dans les conditions prévues à l'article 1 du titre 5 « transmission des savoirs et des compétences » du présent accord.

Afin d'avoir un accompagnement qualitatif et régulier, le jeune embauché bénéficie d'un planning horaire adapté à celui de son tuteur jusqu'à la fin de son contrat d'alternance ou pendant une durée maximale de deux mois pour les autres contrats.

3.3 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune embauché, son responsable hiérarchique, son tuteur et son référent

La direction s'engage à ce que chaque nouvel jeune embauché bénéficie d'un entretien de suivi à l'issue du deuxième mois de son parcours dans l'entreprise en présence de son tuteur, son supérieur hiérarchique et son référent.

Cet entretien portera notamment sur :

- son intégration au sein de l'entreprise,
- un retour sur son expérience vécue depuis son embauche,
- les missions réalisées et la maîtrise de ses compétences,
- les axes de progrès et les missions à venir.

Ces entretiens s'ajouteront aux entretiens individuels annuels prévus pour l'ensemble des salariés.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

TITRE 4 : FAVORISER L'EMPLOI ET LE MAINTIEN EN POSTE DES SALARIES SENIORS

Avec la signature le 25 septembre 2009 de l'accord d'entreprise de Carrefour Hypermarchés relatif à la gestion des seniors, les parties signataires ont élaboré un socle conventionnel en leur faisant bénéficier des dispositions spécifiques : ainsi, des engagements ont été pris sur l'accès ou le maintien dans l'emploi, l'évolution des carrières, la transmission des savoirs et des compétences et la gestion des fins de carrière.

Afin de poursuivre, de développer les actions engagées et de répondre aux attentes des salariés seniors, les parties conviennent de se fixer des objectifs sur les 5 thèmes ci-dessous :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- Les conditions de travail, la pénibilité et le maintien dans l'emploi,
- L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges,
- Le développement des compétences et l'accès à la formation,
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Article 1. Objectif chiffré en matière d'embauche des salariés âgés

Dans l'accord senior du 25 septembre 2009, les signataires s'étaient fixés pour objectif que les recrutements de salariés âgés de 45 ans et plus (seniors) atteignent 1% dont 0,50% pour les salariés âgés de 50 ans et plus de l'ensemble des recrutements au terme de l'accord.

Le partenariat avec Pôle Emploi et les actions de sensibilisation afin d'encourager le recrutement des seniors dans l'entreprise ont permis de faire évoluer les mentalités.

L'analyse du diagnostic nous permet de constater qu'entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2012, l'effectif senior de 45 ans et plus a progressé.

La direction se fixe pour objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord à ce que la part des recrutements des seniors âgés de 45 ans et plus, toutes catégories professionnelles confondues, représente 2% de l'ensemble des recrutements au terme du présent accord dont 1% pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet engagement représente le double de l'objectif précédent.

Les moyens permettant de respecter cet engagement seront reconduits et amplifiés notamment dans le cadre du partenariat avec Pôle Emploi mais également au travers d'actions de communication externe en participant aux forums pour l'emploi et interne avec des actions de sensibilisation auprès du personnel et de la hiérarchie.

Les embauches, et l'effectif total seront évalués chaque année en « effectif inscrits ».

Indicateur de suivi :

Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus en considération du nombre total des embauches

Parmi les salariés recrutés de 45 ans et plus, pourcentage des salariés de 50 ans et plus par nature de contrat (CDI/CDD).

Ces indicateurs distinguent les hommes et les femmes.

Article 2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

L'amélioration des conditions de travail, la prise en compte de la pénibilité et le maintien dans l'emploi constituent depuis plusieurs années une priorité pour l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre d'un dialogue social ouvert et constructif, les parties signataires ont signé des accords d'entreprises faisant évoluer les conditions de travail au travers notamment des négociations annuelles obligatoires, la prise en compte de la pénibilité avec l'accord santé au travail et le maintien dans l'emploi avec l'engagement des parties dans le cadre de la signature depuis 1999 de plusieurs accords handicaps.

2.1 L'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail concerne tous les salariés.

L'accord d'entreprises sur la santé au travail a permis d'engager une démarche permettant de faire évoluer la politique de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. En concertation avec les partenaires sociaux, des acteurs internes à l'entreprise au niveau national ou local tels que la Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail ou encore le CHSCT ont vu leurs missions et leurs moyens matériels évoluer.

Dans la continuité de ces différents accords, la direction prend au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, les engagements suivants :

2.1.1. Réduire les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle par la formation

L'accord senior du 25 septembre 2009 qui prévoyait de former au module de formation « PRAP » 300 personnes âgées de 45 ans et plus d'ici au 30 septembre 2012 a été atteint.

Dans l'accord santé au travail du 4 juillet 2012, l'entreprise s'est engagée à former 3000 salariés par an.



Encouragée par les résultats de l'accord senior et afin de réduire les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, La direction se fixe pour objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord afin de toucher un plus grand nombre, de former tous les nouveaux embauchés âgés de 45 ans et plus, titulaire d'un CDI au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques).

Indicateur de suivi : nombre de salariés de 45 ans et plus formés au module de formation « PRAP ».

2.1.2. La prévention médicale pour les seniors

Les dispositions légales prévoient que les visites médicales sont obligatoires tous les 24 mois, sauf cas particuliers.

Dans le cadre d'une meilleure prévention, l'entreprise proposera à tous les salariés âgés de 60 ans et plus, titulaire d'un CDI, de bénéficier d'une visite médicale ou un entretien annuel avec le médecin du travail.

Cette visite médicale sera l'occasion, d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié âgé peut rencontrer dans l'exercice de ses fonctions.

L'entreprise s'engage à envoyer à chaque salarié, dans les 3 mois suivant leur 60^{ième} anniversaire un courrier lui proposant de bénéficier d'une visite médicale tous les ans. Afin de confirmer son accord, le salarié devra apporter une réponse par écrit pour acceptation. Sans réponse de sa part dans un délai de 60 jours à compter de l'envoi du courrier, la réponse du salarié est considérée comme négative.

Cependant, le salarié n'ayant pas bénéficié de cette visite médicale dans sa soixantième année pourra demander par écrit à en bénéficier à tout moment les années suivantes.

2.2 Prévenir la pénibilité

Au-delà des dispositions en faveur de l'amélioration des conditions de travail, des mesures spécifiques ont été mises en place afin de réduire la pénibilité selon des critères liés à la personne.

Les parties renouvellent leurs engagements concernant les employés et agents de maîtrise de 55 ans et plus en matière d'amélioration des conditions de travail, à savoir :

- 2 jours de repos consécutifs une fois toute les deux semaines,
- 3 semaines de congés payés consécutifs dans la limite d'une fois par période de référence,
- La possibilité pour un travailleur de nuit tel que défini par la loi de passer sur un poste de jour dans un délai de trois mois à compter de sa demande,
- Une nocturne par semaine pour ceux qui le souhaitent étant entendu que la notion de nocturne s'entend pour tout travail au-delà de 20 heures

OK

Afin de réduire la pénibilité au travail des employés et agents de maîtrise seniors de 54 ans et plus, l'accord senior de septembre 2009 prévoyait un dispositif d'aménagement du temps de travail que les parties signataires ont convenu de renouveler selon les termes prévus au paragraphe 5.1. « aménagement des fins de carrière » de l'article 5 du présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2013, les cadres de 58 ans et plus bénéficient, pour ceux qui le demandent de 2 jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

De même, les salariés cadres de 60 ans et plus qui le souhaitent ne font plus de permanences.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent pour les salariés employés et agents de maîtrise de 58 ans et plus qui le souhaitent de limiter le nombre de nocturnes à 2 par mois.

De plus, la direction prend au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, les engagements suivants :

2.2.1. Prévenir la pénibilité par la formation

Concernant l'adaptation et l'amélioration des conditions de travail des assistants(es) de caisses une formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail » a été mise en place. L'entreprise s'engage à ce qu'au terme de l'accord, cette formation soit dispensée à l'ensemble des salariés seniors de 45 ans et plus du secteur caisses.

Afin de réduire les troubles musculo-squelettiques, la direction se fixe pour objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, à dispenser, à tous les salariés âgés de 45 ans et plus, titulaire d'un CDI, travaillant dans les secteurs alimentaires, non alimentaires et services (maintenance, réception par exemple) manipulant des charges, une formation dans le cadre de la prévention des TMS, avant le terme de l'accord.

Cette formation intitulée « Manutention des charges – Prévention des TMS » se déroulant sur une journée sera réalisée par un organisme extérieur.

Afin de vérifier la réussite de ces mesures, il sera mis en place deux indicateurs de suivi pour chacune de ces formations.

Indicateur de suivi : nombre de salariés de 45 ans et plus du secteur caisse ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail ».

Indicateur de suivi : nombre de salariés de 45 ans et plus des secteurs alimentaires, non alimentaires et services ayant bénéficié de la formation « manutention des charges – prévention des TMS ».

CH
BO
SS

2.2.2. L'entretien de prévention « senior »

L'entreprise propose que les mesures liées à la prévention de la pénibilité soient complétées si les salariés seniors le souhaitent, par un entretien individuel destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses conditions de travail et son aptitude à occuper son poste.

Tout salarié âgé de 45 ans et plus ayant au moins quinze ans d'ancienneté bénéficiera, à sa demande, de l'entretien de prévention senior.

Cet entretien étant complémentaire à l'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 3 du Titre 3.1 du présent accord, pourra être organisé sur la même journée. Ainsi le salarié pourra bénéficier tous les 5 ans d'un entretien de prévention « senior ».

Dans l'hypothèse où une problématique de maintien dans l'emploi est identifiée, l'entreprise s'engage à mettre en place les dispositions de l'accord « santé au travail » du 4 juillet 2012 afin d'identifier une solution avec la contribution de la plateforme d'établissement.

Indicateur de suivi : la direction s'engage à suivre le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant au moins 15 ans d'ancienneté ayant bénéficié de cet entretien.

2.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les actions de maintien dans l'emploi menées dans le cadre des accords « mission handicap » et celles plus récentes de l'accord senior ont permis de porter la part des seniors de 45 ans et plus de 30% à 35% de l'effectif total entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2012.

Parmi les seniors âgés de 45 ans et plus, la part des salariés âgés de 50 ans à 60 ans s'élève à 54% de l'effectif senior au 31 décembre 2012.

Ces résultats s'expliquent principalement par :

- Une politique de prévention volontariste,
- Une politique handicap engagée et efficace,
- Un aménagement du temps de travail et des conditions de travail.

Le maintien dans l'emploi des seniors est essentiel pour l'entreprise. Grâce à son expérience du métier et sa connaissance de l'entreprise, cette tranche de salariés joue un rôle fondamental dans la transmission des savoirs.

Aussi, la direction s'engage au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord à maintenir parmi les seniors âgés de 45 ans et plus, 57% de seniors âgés de 50 ans et plus d'ici le terme du présent accord.

Indicateur de suivi :

- Part des seniors de 50 ans et plus par rapport à la population seniors.
- Suivi du nombre de sorties par motif pour les seniors de 50 ans et plus.

Article 3. L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges

Consciente de la diversité des aspirations des salariés seniors et afin d'anticiper les évolutions professionnelles, les parties rappellent l'importance de leur apporter des solutions adaptées à leurs attentes.

C'est dans cette optique que l'entreprise s'est engagée à proposer à ses salariés seniors, un entretien de seconde partie de carrière dès 45 ans.

3.1 L'entretien de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit à l'occasion de son entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de « deuxième partie de carrière » sous réserve d'avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date prévue pour l'entretien.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation, a lieu à l'initiative du salarié ou de l'entreprise. Lorsque le salarié en prend l'initiative, il doit en informer par écrit le service ressources humaines au moins 1 mois avant la date prévue.

Dans tous les cas, l'entretien a lieu pendant le temps de travail

L'objet de l'entretien est d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de la carrière du salarié, en lui permettant de faire le point notamment sur :

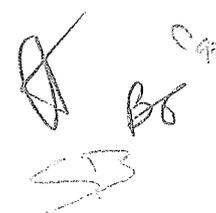
- Sa situation au regard de l'évolution de son métier et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise,
- Ses compétences et ses éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel,
- Les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités d'évolution dans l'entreprise.

Entre 2011 et le 31 décembre 2012, 2125 salariés ont bénéficié d'un entretien de « deuxième partie de carrière ».

Les sociétés entrant dans le périmètre de l'accord se fixent pour objectif, pendant la durée du présent accord, de proposer à tous ses salariés âgés de 45 ans et plus, un entretien de « deuxième partie de carrière ».

Cet échange sera formalisé dans un support spécifique à l'entretien de deuxième partie de carrière.

Afin de mesurer la réalisation de cette action, il sera mis en place un indicateur de suivi.

Handwritten initials and signatures, including 'SB' and 'BT'.

A ce titre, il sera procédé à l'évaluation du nombre de salariés ayant eu accès aux entretiens de deuxième partie de carrière.

Indicateur de suivi : % de salariés ayant eu une proposition d'entretien de deuxième partie de carrière à 45 ans et plus par rapport à l'effectif de 45 ans et plus.

3.2 Le plan d'action personnalisé pour les salariés seniors âgés de 50 ans

La direction rappelle qu'il est important que ses salariés puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ en retraite.

Afin de développer leur employabilité, les salariés de 50 ans et plus, ayant une ancienneté minimum d'un an, pourront, après concertation avec leur hiérarchie, demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé.

Ce plan d'action peut concerner :

3.2.1 Une action de formation

Adaptée à ses besoins ou en corrélation avec ses objectifs de carrière définis dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière, cette formation peut concerner des actions :

- d'adaptation au poste de travail ou d'évolution et de maintien dans l'emploi permettant aux salariés d'acquérir les bases et de maîtriser les compétences du poste sur lequel ils sont affectés,
- de développement des compétences permettant aux salariés l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances afin d'anticiper, à court ou moyen terme les évolutions significatives liées à une promotion, des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques.

3.2.2. La mise en place d'un bilan de carrière senior

Tout salarié âgé de 50 ans et plus, ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise et ayant un projet professionnel extérieur à l'entreprise, peut faire une demande écrite auprès de sa hiérarchie pour bénéficier d'un bilan de carrière senior.

Si la demande est acceptée, elle donnera lieu à la signature d'une convention tripartite spécifique entre Carrefour Hypermarchés, l'organisme paritaire et le salarié. Le choix de l'organisme est effectué par l'entreprise qui prend en charge le coût de ce bilan.

Si la demande est refusée, une réponse écrite et motivée lui sera donnée.

Indicateur de suivi : nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior.

3.3 Mobilité professionnelle et géographique des salariés seniors

La mobilité professionnelle doit être facilitée tout au long de la vie professionnelle.

Afin que les salariés soient mieux informés sur les opportunités de recrutement, de mobilité, de reclassement et qu'ils puissent être acteurs de leur mobilité professionnelle, la direction s'efforce en permanence de développer une information sur les filières et les métiers.

Le site « Enviedebouger.carrefour.fr » développé par l'entreprise s'inscrit dans cet esprit et répond à la demande des salariés seniors qui souhaitent être mobile à titre professionnel ou personnel.

Le site permet au salarié concerné de :

- S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité et sur les passerelles,
- De déclarer ses souhaits de mobilité,
- De postuler sur la bourse de l'emploi.

D'autre part, pour les salariés cadres de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus concernés par une mobilité géographique professionnelle et afin de réduire les risques de pénibilité liés au temps de trajet, la direction proposera aux salariés qui seraient demandeurs, en fonction des opportunités de l'entreprise et du profil des collaborateurs, des mutations qui ne soient pas distantes de plus de 150 km maximum aller/retour ou dont le trajet aller/retour ne dépasse pas 3 heures entre l'ancien établissement et le nouvel établissement.

A l'issue d'un entretien entre la direction et le collaborateur concerné, une réponse par courrier sera apportée aux salariés demandeurs.

Article 4. Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

Les parties reconnaissent la nécessité et la responsabilité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

C'est encore plus vrai pour les seniors afin de développer leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel.

f ^{cap}
BB
SS

4.1 Un socle minimum d'action de formation pour les seniors de 50 ans et plus

L'entreprise s'engage à ce que, pendant la durée d'application de l'accord, chaque salarié de plus de 50 ans pourra bénéficier d'une action de formation tous les 2 ans s'il n'en a pas bénéficié au cours des deux années précédentes. Cette action de formation sera d'une durée au minimum de 7 heures.

Indicateur de suivi : Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation.

4.2 L'accès des seniors à la professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus.

Grâce à la professionnalisation et dans le cadre de leur seconde partie de carrière, les salariés seniors peuvent acquérir une qualification ou participer à une action de formation reconnue comme prioritaire.

Pour les salariés volontaires, la direction favorisera les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) reconnu par la branche.

Afin de faire connaître le dispositif aux salariés et d'impulser la démarche, l'entreprise fera d'ici la fin de l'année 2013, une campagne de communication.

La direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de seniors soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, la direction s'engage à motiver sa décision par écrit.

Indicateurs de suivi :

Nombre de demandes de période de professionnalisation

Nombre de périodes de professionnalisation réalisées.

4.3 Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés seniors

Dans le cadre du présent accord, la société Carrefour Hypermarchés prend l'engagement que les demandes présentées au titre du DIF par les salariés âgés de 50 ans et plus soient examinées en priorité.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de DIF de Seniors de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant demandé à bénéficier d'un DIF

CR
B6
S

Nombre de DIF réalisés.

4.4 Validation des acquis de l'expérience pour les salariés seniors

La validation des Acquis de l'Expérience (VAE), permet au salarié d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

A compter de leur 50ème anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, les salariés seniors bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de validation des acquis de l'expérience des seniors âgés de 50 ans et plus soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de VAE de Seniors de 50 ans et plus.

Indicateurs de suivi :

Nombre de demandes de VAE,

Nombre de VAE réalisées.

4.5 Congé individuel de formation : priorité d'accès pour les salariés seniors

Le congé individuel de formation est un outil privilégié qui permet à un salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Les conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation sont fixées notamment par les articles L. 6322-1 et suivants et R. 6322-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé.

Pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés âgés de 50 ans et plus accèdent en priorité au dispositif du congé individuel de formation.

La direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de congés individuels de formation des seniors âgés de 50 ans soient acceptées par l'entreprise pendant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de CIF de Seniors de 50 ans et plus.

 CH
B7
573

Indicateurs de suivi :

Nombre de demandes de congés individuels de formation acceptées/Nombre de demandes de congés individuels de formation

Nombre de congés individuels de formation réalisés.

Article 5. L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

5.1 Aménagement des fins de carrière

5.1.1 Aide au passage à temps partiel des salariés seniors

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires ont instauré dans l'accord senior du 25 septembre 2009 un dispositif visant à réduire le temps de travail pour les salariés seniors âgés de 54 ans et plus à temps complet ou à temps partiel 30h des collèges employés, ouvriers et agents de maîtrise.

Au 31 décembre 2012, 537 salariés seniors soit environ 10% des effectifs seniors âgés de 54 ans et plus ont, sur la base du volontariat, bénéficié de cette disposition.

L'enquête interne annexée au diagnostic contrat de génération confirme l'intérêt que portent nos salariés à ce dispositif.

Afin de préserver ce dispositif et de satisfaire un plus grand nombre de salariés, les parties signataires conviennent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, d'appliquer les dispositions ci-après.

5.1.1.1 Concernant les salariés à temps complet des catégories employés et agents de maîtrise

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 54 ans minimum,
 - Etre à temps complet ou temps partiel choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 3 ans dans le groupe,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 32h, 28h, 25h ou 21h selon son choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel 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 25 heures ou 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.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la 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 annuelle dénommée prime forfaitaire senior, 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 senior 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.

A compter de la 2^{ème} année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie 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 senior 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. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Les parties précisent que les agents de maîtrise âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est de 38h bénéficieront des dispositions seniors relatives à la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les employés et les agents de maîtrise 35h âgés de 54 ans et plus. La prime forfaitaire senior des agents de maîtrise 38h ayant réduit leur temps de travail est fixée selon le barème défini par l'accord NAO du 9 mars 2012.

5.1.1.2 Concernant les salariés des catégories employés et agents de maîtrise et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 54 ans minimum,
- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon son choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

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 25 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.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

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

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime sera d'un montant annuel 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.

05
B6
53

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 senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Indicateur de suivi : suivi du nombre de salariés seniors de 54 ans et plus, à temps complet ou à temps partiel, ayant opté pour le temps partiel seniors.

5.1.1.3 Dispositions complémentaires concernant les salariés seniors bénéficiant du temps partiel seniors, catégories employés et agents de maîtrise

A l'issue de la 1^{ère} année, si le salarié souhaite réduire ou augmenter son temps partiel senior dans les limites selon le cas de 32 heures, 28 heures, 25 heures ou de 21 heures hebdomadaires, il bénéficiera de la prime forfaitaire annuelle de la 2^{ème} année selon les dispositions définies aux paragraphes 5.1.1.1 pour les temps complets ou 5.1.1.2 pour les temps partiels de l'article 5 « l' aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ».

▪ Possibilités de retour à la base contrat initiale

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la direction dans les 3 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial qui est antérieur au temps partiel senior, celui-ci ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

▪ Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

SS
BT

5.1.1.4 Concernant les salariés « Senior » de la catégorie « cadres »

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors de la catégorie « Cadres » et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires souhaitent instaurer un dispositif de forfait jours « réduit » pour les salariés seniors âgés de 58 ans et plus, de niveau 7, à temps complet.

A- L'accès à un dispositif de forfait jours « réduit » Senior

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié cadre de niveau 7 en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 58 ans minimum,
- Etre sous forfait « jour » sur la base minimum de 215 Jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait jour « réduit » senior,
- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jour « réduit » senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à un forfait jour « réduit » senior par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 193 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de près de 90% .

Un avenant au contrat de travail sera établi.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires (JRS), liés à la mise en œuvre du forfait jour réduit tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- Pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- Pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,
- Pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés par un état indiquant le nombre et la date des jours de travail d'une part, et des jours non travaillés en précisant la qualification du repos (congés payés, jours de repos supplémentaire...) d'autre part.

Cet état intégrera également une déclaration relative au respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

Cet état individuel de suivi visé chaque mois par le supérieur hiérarchique permettra :

- De suivre régulièrement et de manière cumulée les jours de travail et les jours de repos du salarié,
- De mesurer la charge de travail du salarié et, le cas échéant, de la répartir différemment,
- De favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Les salariés concernés pourront bénéficier, dans l'année, de deux entretiens :

- Un entretien individuel annuel au cours duquel seront notamment abordées, les questions de l'organisation, de la charge et de l'amplitude de travail, de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, du respect des repos quotidiens et hebdomadaires et de la rémunération.

Cet entretien, basé entre autres sur les documents mensuels de suivi, sera l'occasion de vérifier le respect du repos quotidien de 12 heures consécutives et du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

- Un entretien à sa demande, en plus de l'entretien annuel, ou il pourra faire le point avec son supérieur hiérarchique direct, sur sa charge de travail, en cas de surcharge ou de difficulté.

B- L'aide pour favoriser l'accès au dispositif de forfait jours « réduit » Senior

Les salariés seniors qui opteront pour un forfait jours réduit bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire Senior.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances + prime de fin d'année) sera égale à 3% de la rémunération brute annuelle 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 pourcentage sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de son forfait jour sur la base de 193 jours par an soit un temps d'emploi de près de 90%.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera égale à 2% de la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances + prime de fin d'année).

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 1 fois à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit.

Ce dispositif s'appliquera au plus tard d'ici le début du 3^{ème} trimestre 2014.

Indicateur de suivi : nombre de salariés seniors cadres niveau 7 de 58 ans et plus ayant réduit leur temps de travail.

C- Dispositions complémentaires concernant les salariés « seniors » de la catégorie « Cadre » bénéficiant d'un forfait jours « réduit »

A l'issue de la 1^{ère} année, si le salarié souhaite revenir au forfait jour cadre niveau 7 de 215 jours par an, il pourra bénéficier de la prime forfaitaire annuelle de la 2^{ème} année selon les dispositions définies aux paragraphes 5.1.1.1 pour les temps complets ou 5.1.1.2 pour les temps partiels de l'article 5 « l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ».

▪ **Possibilités de retour à la base contrat initiale**

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la direction dans les 3 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement soit sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente sur le même magasin.

Le retour à la base contrat initiale se fera au premier jour de la période de décompte annuel et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail

Tout salarié sortant du dispositif forfait jours « réduit » senior ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire senior au moment à date du changement. Lorsque le salarié reprend à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps réduit.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

▪ **Retenues en cas d'absence**

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

5.1.1.5 Cotisations retraite

Concernant les cotisations retraites des salariés seniors passant à temps partiel des catégories « Employés » et « Agents de maitrise »

Dans le cadre des dispositions conventionnelles Carrefour Hypermarchés, confirmé dans l'accord senior du 25 septembre 2009, la direction avait convenu dans le cadre des dispositions seniors de prendre en charge le coût des cotisations retraite sur la base d'un temps complet pendant 5 années au maximum.

Pendant l'application du présent accord, et en vue de favoriser au maximum la transition entre activité et retraite, la direction s'engage à aller au-delà des dispositions du précédent accord ; ainsi, le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions verra le montant des cotisations retraites du régime général et du régime complémentaire, part salariale et part patronale, maintenues sur sa base contractuelle antérieure jusqu'à son départ à la retraite. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

Cette disposition s'appliquera également aux cadres niveau 7 qui réduiront leur temps de travail sur le forfait annuel de 193 jours prévu par le présent accord.

5.2 FAVORISER LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE

Afin de faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés ne disposant pas d'un nombre suffisant de trimestres cotisés, le salarié senior concerné pourra utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'année incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

5.3 TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Aux termes de l'accord senior du 25 septembre 2009, la direction et les partenaires sociaux, avaient souhaité accompagner les salariés seniors en leur permettant d'aborder plus sereinement la transition entre leur activité professionnelle et leur départ à la retraite.

Les objectifs de ce programme étaient doubles :

- Gérer la transition entre l'activité salariée et le départ en retraite du salarié senior,
- Faire bénéficier aux salariés de l'action sociale proposée par les institutions de retraite.


 C
 B
 57

Le 27 février 2012, afin de simplifier le suivi des carrières au moment du départ à la retraite et d'avoir une unicité de services pour l'ensemble des salariés de Carrefour Hypermarchés, la direction et les partenaires sociaux ont signé un accord sur l'harmonisation des groupes de protection sociale. Aujourd'hui, seul le groupe de protection sociale REUNICA gère l'ensemble des salariés de Carrefour Hypermarchés pour 7 groupes précédemment.

Toujours dans le même esprit de simplification pour faciliter la vie de nos salariés, la direction et les partenaires sociaux réaffirme leur volontarisme dans ce programme.

5.3.1 Le dispositif d'information « senior »

5.3.1.1 Le programme d'information « retraite » de Carrefour Hypermarché

Les salariés seniors qui souhaitent bénéficier du nouveau programme d'information retraite devront remplir les conditions suivantes :

Tout salarié senior, âgé de 55 ans et plus, peut sur la base du volontariat bénéficier du programme d'information retraite. Pour cela, il devra faire parvenir par la poste ou remis en main propre, au directeur de son établissement, 3 mois avant la session d'information, un courrier l'informant de sa volonté de participer à cette session d'information « retraite ».

Dès réception, l'entreprise s'engage à inscrire le salarié afin qu'il puisse participer à ces sessions d'information « retraite ».

Pour faciliter l'accès au plus grand nombre, les sessions seront organisées pour un maximum de 35 participants et regroupées par établissement d'une même zone géographique. Les salariés n'ayant pas participé à une telle session dans leur 55ème anniversaire, peuvent demander par écrit à participer à l'une des sessions organisées ultérieurement.

Ce programme d'information abordera les points suivants :

- La retraite de base de la sécurité sociale,
- Les régimes complémentaires Agirc-Arrco,
- L'action sociale REUNICA,
- Le patrimoine et la succession,
- Un module d'information sur les conditions de départ de Carrefour Hypermarchés.

5.3.1.2 Des entretiens individuels

Afin de répondre aux éventuelles questions des salariés, des entretiens individuels permettant une information personnalisée visant à :

- Faire le point sur la carrière du salarié concerné,

- Répondre aux questions en matière de droit à la retraite, de réglementation ou de situation particulière,
- Simuler le montant d'une pension

Pourront être réalisés sur le lieu d'information dans la continuité de la réunion d'information retraite ou en différé lors d'un rendez-vous téléphonique avec un conseiller REUNICA.

Dans ce dernier cas, les salariés pourront contacter un conseiller retraite en composant un numéro dédié chez REUNICA.

Le programme d'information retraite et les entretiens individuels se tiendront sur 1 journée.

La direction se donne pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord de couvrir 100% des salariés demandeurs de ce programme d'information seniors pendant l'application du présent accord.

5.3.1.3 Une notice d'information

Afin que chaque salarié concerné bénéficie d'une information complète, il sera remis à chaque participant, à l'issue de la réunion d'information, une notice relative à la préparation à la retraite précisant :

- Les « rendez-vous à ne pas manquer dès 55 ans »,
- Les principales démarches à effectuer,
- Des suggestions pour une retraite active.

5.3.1.4 Un dispositif réorganisé

Pour atteindre ses objectifs et avoir un dispositif maîtrisé et homogène, les parties signataires conviennent :

- De faire une information préalable du nouveau dispositif aux directeurs d'établissement et aux responsables RH,
- D'établir un planning d'intervention semestriel,
- D'orienter toute sollicitation concernant cette information vers REUNICA.

Indicateur de suivi : % de salariés seniors de 55 ans et plus ayant bénéficié du programme d'information senior.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "CF", "BB", and a stylized signature.

5.4 RECONSTITUTION DE CARRIERE

L'enquête interne de satisfaction sur l'accord senior de Carrefour Hypermarchés a fait ressortir que 74% des salariés interrogés seraient favorables pour transmettre leur historique de carrière à la direction de Carrefour Hypermarchés ou à un prestataire habilité.

Afin de répondre aux souhaits de nos salariés, la direction propose pour les salariés volontaires d'appliquer le dispositif suivant :

Carrefour Hypermarchés, afin de fournir ce service à ses salariés, s'adossera à une société prestataire de service qui sera sélectionnée pour ses compétences et son sérieux dans le domaine de la retraite. Cette société devra prendre connaissance du contexte des hypermarchés et du profil des salariés qui la compose.

Dès l'âge de 57 ans, les salariés qui le souhaitent, établiront un courrier recommandé avec accusé réception à la direction de leur établissement afin de confirmer leur volonté de bénéficier de ce service.

Dès réception, la direction concernée accusera réception de la demande et demandera au salarié concerné les pièces permettant la constitution et le suivi de son dossier.

L'ensemble de ces pièces sera envoyé directement à la société prestataire de service.

En fonction de l'âge et de la carrière du salarié concerné, la société prestataire de service établira un dossier retraçant :

- L'ensemble de la carrière du salarié,
- Les périodes non cotisées ou non validées,
- Les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire.

Dans l'année de la liquidation de retraite, la société prestataire de service établira les courriers et tous documents administratifs permettant au salarié concerné un départ serein en retraite.

La société prestataire de service pourra, sur mandat express du salarié concerné, le représenter auprès de la CARSAT ou de la CRAMIF en Ile de France ou encore de la caisse de retraite complémentaire.

La société prestataire de service pourra établir une simulation de la pension de retraite que pourrait toucher le salarié à la liquidation de ses droits ; néanmoins ce calcul reste indicatif et n'engage pas la société Carrefour Hypermarchés sur les modalités de calcul.

CR
B6
57

TITRE 5 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences permet à une entreprise de maintenir et de développer sa performance mais également de conserver ses savoir-faire.

Au-delà de l'attention particulière qui sera portée aux compétences clés et aux métiers en tension identifiés dans le diagnostic joint en annexe, les parties signataires s'engagent à développer le tutorat à l'ensemble des métiers.

Afin de créer les conditions favorables à cette transmission, il convient de mobiliser les acteurs concernés et former les personnes chargées de la transmission des savoirs et des compétences.

C'est dans cet esprit que Carrefour Hypermarchés entend développer le tutorat senior.

Article 1. Développer le tutorat

Afin de développer le tutorat, les parties signataires s'engagent à :

- Assurer un tutorat qualitatif des nouveaux embauchés,
- Pérenniser la transmission de nos savoir-faire/savoir-être,
- Renforcer la formation et la disponibilité du tuteur.

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite d'un nouveau salarié dans l'entreprise, ou sur un nouveau périmètre d'activité, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le salarié et de faciliter son acquisition de compétences. Il supervise son parcours et évalue la progression du salarié tuteur.

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle minimum de 2 ans.

Chaque salarié tuteur devra être accompagné par un tuteur formé. Ce dernier bénéficie d'un parcours pouvant représenter jusqu'à 28 heures de formation, parcours constitué d'une formation initiale d'une durée de 21 heures sur 12 mois qui pourra être complétée à partir de 2014 d'un parcours de formation « tuteur expert ».

- Un module de formation « tuteur débutant » d'une durée de 14 heures sur lequel on aborde le rôle et les missions du tuteur.
- Un module de formation « tuteur expérimenté » d'une durée de 7 heures sur lequel on développe les comportements du tuteur dans le cadre du suivi et de l'évaluation.
- Un module de formation « tuteur expert » d'une durée de 7 heures sur lequel on renforce les compétences du tuteur et on développe les spécificités liées à la nature du parcours professionnel du salarié tuteur.

Le tuteur bénéficiera tous les 3 ans d'une mise à jour de ses connaissances

Handwritten initials and marks: a large 'X' or 'A' on the left, and 'CP', 'BB', and 'SS' on the right.

En outre, le tuteur disposera d'une heure par mois sur son temps de travail pour s'entretenir avec son « tuteur » afin de faire le point sur les connaissances et compétences acquises et identifier les axes de progrès à travailler. Ce moment d'échanges privilégiés sera planifié en accord avec la hiérarchie de façon à ne pas perturber la bonne marche du service. La hiérarchie s'assurera que le tuteur bénéficie de la disponibilité nécessaire afin d'assurer un accompagnement qualitatif du salarié tuteur.

Cet entretien mensuel pour les contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage), aura lieu chaque mois jusqu'à leur terme.

S'agissant des autres catégories de contrats, les nouveaux embauchés bénéficient de cet entretien chaque mois pendant les deux premiers mois de leur parcours métier tel que prévu au Titre 3, article 3.3 du présent accord.

Le tuteur termine sa mission à la fin du contrat d'alternance (professionnalisation ou apprentissage) et au bout de deux mois pour les autres contrats.

La mission du tuteur s'exerce également dans l'accompagnement d'un salarié à la maîtrise d'une nouvelle compétence dans le cas d'une mobilité interne ou de changement de poste mais également pour préparer un départ en retraite ou une succession.

Un tuteur ne peut prendre en charge plus de 3 salariés simultanément.

La direction se fixe comme objectif global au niveau des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord d'avoir au moins 1500 salariés qui exercent des missions de tuteurs et qui seront formés en permanence à cet effet, pendant la période d'application du présent accord.

Indicateur de suivi : pour mesurer la réalisation de l'objectif ci-dessus, il sera tenu compte du nombre de tuteurs seniors dans les sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord.

TITRE 6 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET LA MIXITE PROFESSIONNELLE

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes, des salariés âgés et de maintien dans l'emploi de ces derniers, Carrefour Hypermarchés veillera à respecter les engagements pris en matière d'égalité entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'accord égalité hommes femmes du 18 mai 2012.

TITRE 7 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Afin de répondre aux engagements que s'est fixée l'entreprise dans le cadre de l'accord, les parties signataires conviennent de mettre en place des actions de communication visant à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur l'importance et le bien fondé des mesures prises dans cet accord.



Cette sensibilisation pourra se faire par tous moyens et notamment par une campagne d'affichage, des leaflets ou la participation à des forums de recrutement permettant de faire connaître les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la commission emploi et du suivi annuel de l'accord, le point sur les actions de sensibilisation et de communication sera abordé.

Cette sensibilisation pourra se faire par tous moyens et notamment par :

- o une campagne d'affichage,
- o des leaflets,
- o la participation à des forums de recrutement,
- o des réunions d'informations auprès de l'ensemble des salariés,

permettant de faire connaître les dispositions du présent accord.

TITRE 8 : SUIVI DES ENGAGEMENTS

Afin de suivre l'évolution des engagements pris, les parties signataires conviennent de créer des indicateurs de suivi établi annuellement sur les thèmes définis dans le présent accord.

Ces indicateurs sont répertoriés dans l'annexe 1 jointe au présent accord.

TITRE 9 : MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DU PRESENT ACCORD

Le suivi et l'évaluation du présent accord seront faits sur la base du document d'évaluation prévu par l'article L. 5121-15, transmis à la DIRECCTE, aux délégués syndicaux centraux et aux comités centraux d'entreprise.

Préalablement à la transmission aux délégués syndicaux centraux et aux comités centraux d'entreprise, la direction des relations sociales réunira une fois par an les membres de la commission nationale emploi et des comités centraux d'entreprise afin que leur soient présenté le document d'évaluation.

Par ailleurs, les engagements pris dans le présent accord feront également l'objet d'un suivi semestriel dans les comités d'établissement.

Le bilan annuel relatif au suivi de l'accord sera établi et présenté au cours du 1^{er} semestre de l'année N+1.

OK
BC

TITRE 10 : CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

La mise en œuvre de l'ensemble des engagements présente dans cet accord devra, sauf pour les dispositions particulières ou déjà en vigueur, avoir commencé dans un délai de 4 mois courant à compter de la validation du présent accord collectif par la DIRRECTE.

TITRE 11 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de trois ans à compter du 1er octobre 2013 et prendra fin le 30 septembre 2016.

A cette date, il cessera automatiquement et de plein droit, de produire effet.

En cas de difficulté d'application et notamment si les évolutions législatives le rendaient nécessaire, les parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles évolutions du présent accord.

Article 2. Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur ou les organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision sera notifiée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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.

Article 3 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale 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 formalités de dépôt que le présent accord.



Article 4 Dépôt et Publicité

Le présent accord a été signé le 28 octobre 2013 et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre de l'ensemble des sociétés signataires du présent 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.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise ce jour, à chacune des parties.

Fait à Evry, le 28 octobre 2013

Pour la Direction,
Stéphane BURON

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

Pour la Confédération Française De
L'encadrement / Confédération Générale Des
Cadres (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.)
Gérard BASNIER

Pour la Confédération Générale Du Travail
(C.G.T.)
Claudette MONTOYA

Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De
L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et
Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)
Christian KOEPEL

04
BB

ANNEXE 1

Indicateurs de suivi

Ces indicateurs seront répartis par sexe et feront l'objet d'un suivi annuel.

Pour les comités d'établissements, le suivi sera semestriel

Favoriser l'insertion durable des jeunes et les accompagner par la formation

Thème : favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

- Le Nombre total de recrutements de jeunes au sens de l'accord par secteur,
- La proportion de jeunes dans les recrutements totaux effectués,
- Parmi le nombre de jeunes recrutés en CDI, ceux qui ont intégré l'entreprise par le biais d'un contrat étudiant de moins de 30 heures par secteur ou service.
- Evolution du taux de transformation des contrats en alternance en CDI.
- Nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés entre 2013 et 2015 par secteur :
 - Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
 - Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage,
- Suivi des actions d'insertion des jeunes issus des quartiers sensibles.
- Suivi du nombre de jeunes recrutés en CDI en emploi d'avenir.
- Nombre d'étudiants bénéficiant d'un stage rémunéré.
- Suivi des journées de découverte de l'entreprise.
- Nombre d'ex stagiaires étudiants dont la durée du stage est au moins égale à 1 mois ou ex alternants embauchés en CDI parmi les jeunes au sens du présent accord.
- Nombre d'ex stagiaires étudiants dont la durée du stage est au moins égale à 1 mois ou ex alternants embauchés en CDD parmi les jeunes au sens du présent accord.

Thème : accompagner et former les jeunes embauchés

- Nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche CQP par secteur,
- Nombre de demandes de CQP acceptées,
- Nombre de salariés en CDI ayant obtenu leur CQP.

Thème : accueil et intégration des jeunes embauchés

- Nombre de salariés référents de moins de 45 ans / 45 ans et plus par catégorie professionnelle.

Favoriser l'emploi et le maintien en poste des salariés seniors

Thème : embauche des salariés âgés

- Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus en considération du nombre total des embauches.
- Pourcentage des salariés de 50 ans et plus par nature de contrat CDI/CDD.

Thème : amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus formés au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques)
- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus du secteur caisses ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail ».
- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus des secteurs alimentaires, non alimentaires et services ayant bénéficié de la formation « manutention des charges – prévention des TMS ».
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant au 15 ans d'ancienneté ayant bénéficié d'un entretien de prévention « senior ».
- Part des seniors de 50 ans et plus par rapport à la population seniors.
- Suivi du nombre de sorties par motif pour les seniors de 50 ans et plus.

Thème : anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges

- Suivi du % de salariés ayant eu une proposition d'entretien de deuxième partie de carrière à 45 ans et plus par rapport à l'effectif de 45 ans et plus.
- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior.

Thème : développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

- Suivi du nombre de salariés seniors de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation.
- Nombre de demandes de période de professionnalisation.
- Nombre de périodes de professionnalisation réalisées.
- Suivi du nombre de salariés seniors de 50 ans et plus ayant demandé un DIF,
- Nombre de DIF réalisés.
- Suivi du nombre de salariés seniors de 50 ans et plus ayant demandé une VAE.
- Nombre de VAE réalisées.

SS BT

- Nombre de demandes de congés individuels de formation acceptées/Nombre de demandes de congés individuels de formation.
- Nombre de congés individuels de formation réalisés.

Thème : aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

- Suivi du nombre de salariés seniors de 54 ans et plus, à temps complet ou à temps partiel ayant opté pour le temps partiel seniors par secteur.
- Suivi du nombre de salariés seniors cadres niveau 7 de 58 ans et plus ayant réduit leur temps de travail par secteur.
- Suivi du % de salariés seniors de 55 ans et plus ayant bénéficié du programme d'information senior.

Transmission des savoirs et des compétences

Thème : développer le tutorat

- Suivi du nombre de tuteurs seniors.

ANNEXE 2

ANALYSE DU DIAGNOSTIC DU CONTRAT DE GENERATION

Dans le cadre de la négociation portant sur le contrat de génération, la direction, en concertation avec les partenaires sociaux, a élaboré et présenté le 25 juin 2013 un diagnostic permettant d'étudier les populations existantes au sein de l'entreprise Carrefour Hypermarchés France en distinguant :

- Les salariés « jeunes » âgés de moins de 26 ans,
- Les salariés « jeunes » âgés de moins de 30 ans et bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé,
- Les salariés « seniors » âgés de 45 ans et plus et parmi ceux-ci, les seniors âgés de 54 ans et plus au sens de l'accord senior de Carrefour Hypermarchés du 25 septembre 2009.

Ce diagnostic est établi sur les années 2010, 2011 et 2012.

Afin de compléter le diagnostic et d'apporter un éclairage complémentaire dans le cadre de la négociation portant sur le contrat de génération, les parties signataires ont convenu de réaliser une enquête auprès des salariés afin qu'ils s'expriment sur les mesures relatives à l'accord senior en vigueur dans l'entreprise et sur leurs attentes dans le cadre du présent accord.

Le diagnostic du contrat de génération

Le diagnostic joint au présent accord a été élaboré autour des 6 domaines ci-après :

- L'étude des effectifs par tranche d'âge en distinguant les populations de moins de 45 ans et celles de plus de 45 ans,
- L'évolution des embauches CDI et CDD,
- Les prévisions de départ à la retraite pour les années 2013 à 2017,
- Les perspectives de recrutement concernant notamment l'alternance et l'apprentissage,
- L'étude des effectifs dont les compétences sont considérées comme « compétences clés »,
- Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité telles qu'identifiées dans l'accord d'entreprise relatif à la santé au travail du 4 juillet 2012.

Ce diagnostic s'est également appuyé sur les dispositions et mesures relatifs à l'accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes femmes du 18 mai 2012.

L'analyse du diagnostic a révélé qu'au 31 décembre 2012, 65% des salariés ont moins de 45 ans et 35% sont âgés de 45 ans et plus.

Entre 2010 et 2012, la pyramide des âges a évolué : ainsi, en 3 ans, la population senior de 45 ans et plus au sein de l'entreprise a progressé de 5% avec une répartition de 39% d'hommes et 61% de femmes.

Dans le même temps, la population de moins de 26 ans a régressé de 19% pour la tranche de 20 à 25 ans et de 22% pour la tranche de 25 à 26 ans.

SS  CF 

Le vieillissement de la pyramide des âges est essentiellement lié au ralentissement des embauches de jeunes sur la période considérée : de 18830 embauches en 2010, elles s'établissent, toutes populations confondues à 12987 au 31/12/2012. Cette baisse est très sensible chez les jeunes de moins de 26 ans puisqu'elle représente 30% alors que sur la même période, elle est de 20% sur la tranche de 45 ans et plus.

Cette tendance au vieillissement devrait s'atténuer au cours des 5 prochaines années notamment par une propension de départ à la retraite plus importante : ainsi, entre 2013 et 2017, plus de 3000 personnes essentiellement issues du collège employés, seront potentiellement concernées par un éventuel départ en retraite dont 31% d'hommes et 69% de femmes.

Pour faire face à cette situation, le renouvellement des populations passe par des engagements en matière de recrutement.

Ainsi les parties signataires conviennent que l'accord intergénérationnel prévoit des dispositions dans les perspectives de recrutement de contrat jeune.

Le décret du 15 mars 2013 précise la notion de « compétence clés » comme essentielle pour l'entreprise. Au sein de Carrefour Hypermarchés, l'analyse du diagnostic permet de faire ressortir deux métiers comme essentiels pour l'entreprise :

- o Le métier de boucher
- o Le métier de pharmacien.

Ces deux métiers nécessitant une expertise et un long apprentissage, il apparaît des difficultés de recrutement importantes : entre 2010 et 2012, la part des bouchers âgés de moins de 26 ans a régressé de 3% passant de 19% en 2010 à 16% en 2012 alors que l'effectif de cette population a progressé de 4%.

Ce constat vaut également pour les pharmaciens où 98% ont 45 ans et plus.

Enfin concernant l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, les parties signataires avaient, dans le cadre de l'évolution du statut collectif de Carrefour Hypermarchés, déjà négociés des dispositions afin d'améliorer les conditions de travail quelque soit l'âge et la catégorie professionnelle.

Ces dispositions se sont étoffées et enrichies avec la signature de nombreux accord sociétaux traitant des domaines relatifs à la diversité, au handicap, à l'égalité Hommes Femmes et aux seniors.

Le diagnostic permet de constater qu'entre 2010 et 2012, dans le cadre de l'accord seniors, 537 salariés, soit plus de 3,5% par an, ont réduit volontairement leur temps de travail passant de temps complet à temps partiels.

Le 4 juillet 2012, la direction et les partenaires ont souhaité réaffirmer leurs engagements pour faire évoluer les dispositions concernant l'amélioration des conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité dans le cadre de la signature de l'accord sur la santé au travail.

L'enquête interne de satisfaction sur l'accord senior de Carrefour Hypermarchés

Au-delà du diagnostic senior, les parties signataires ont convenu d'interviewer les seniors afin de mesurer le niveau de satisfaction des mesures dans l'accord senior et de répondre aux éventuelles demandes dans le présent accord.

Ainsi, 304 salariés issus de la catégorie employés ou encadrement, soit près de 1,5% de la population seniors âgée de 45 ans et plus, ont été écoutés dont 65% de femmes et 35% d'hommes. Cette enquête confirme que pour 71% des salariés interrogés, l'accord senior est connu, notamment sur les thèmes relatifs à :

- L'aménagement des horaires ou du poste de travail,
- La prévention des risques professionnels,
- Au tutorat,
- Au programme d'information retraite.

Les souhaits portent essentiellement sur l'information retraite, une communication plus dynamique de l'accord seniors et l'aménagement du temps de travail.

Dans le cadre de la carrière professionnelle, 60% des salariés interrogés sont intéressés par le tutorat notamment dans la transmission des savoirs aux jeunes générations.

Enfin, il en ressort que 74% des salariés concernés par l'enquête seraient favorables pour transmettre leur historique de carrière à la direction de Carrefour Hypermarchés ou à un prestataire habilité.

L'ambition des parties signataires sera de répondre favorablement aux attentes des salariés dans le cadre du contrat de génération.

