


Carrefour

**Parcours d'évolution professionnelle au sein du
Groupe Carrefour**

**Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et
des Compétences (GPEC)**

ANNEXES


 JE
MCC
FF


HE
AKC

26

Annexe 1 : Sociétés du Groupe Carrefour en France couvertes par le présent accord

Format	Raison sociale
Cash	GENEDIS
Supermarchés	CSF France
Hypermarchés	CARCOOP FRANCE
Hypermarchés	CARREFOUR FORMATION HYPERMARCHES FRANCE
Hypermarchés	CARREFOUR HYPERMARCHES
Hypermarchés	CONTINENT 2001
Hypermarchés	COVICAR 2
Hypermarchés	GML FRANCE
Hypermarchés	HYPARLO
Hypermarchés	LA CIOTAT DISTRIBUTION
Hypermarchés	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
Hypermarchés	PERPIGNAN DISTRIBUTION
Hypermarchés	RIOM DISTRIBUTION
Hypermarchés	SOCIETE NOUVELLE SOGARA
Hypermarchés	SOFODIS (Société Fougèraise de Distribution)
Hypermarchés	SOGARA FRANCE
Hypermarchés	LV DIS
Hypermarchés	VEZERE DISTRIBUTION
Logistique	LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
Logistique	CARREFOUR SUPPLY CHAIN FRANCE - CASCH France
Proximité	LAPALUS & FILS (ETABS)
Proximité	MONTEL DISTRIBUTION





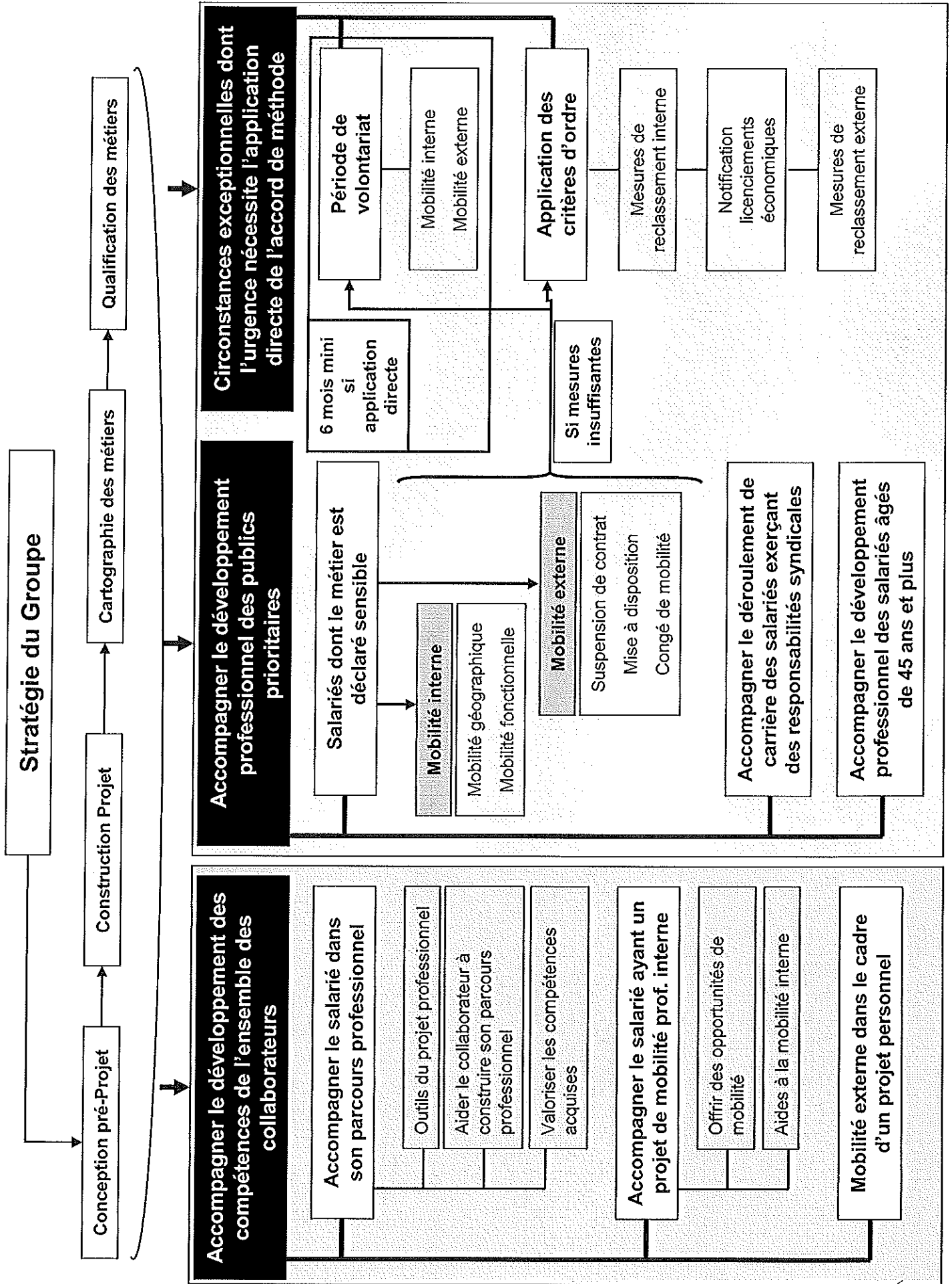
 NRC

Format	Raison sociale
Proximité	CARREFOUR DEPLOIEMENT
Proximité	CARREFOUR PROXIMITE France
Proximité	SOVAL
Sces Centraux	CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
Sces Centraux	CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATIONS FRANCE
Sces Centraux	FINIFAC
Sces Centraux	INTERDIS
Sces Centraux	MAISON JOHANES BOUBEE
Services Marchands	CARAUTOROUTES
Services Marchands	CARMA
Services Marchands	CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
Services Marchands	CARREFOUR SERVICES CLIENTS
Services Marchands	CARREFOUR VOYAGES
Services Marchands	OOSHOP
Services Marchands	CARREFOUR DRIVE
Services Marchands	CARREFOUR BANQUE
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY GESTION
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
Immobilier	CPF ASSET MANAGMENT
Groupe	CARREFOUR
Groupe	CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL (Carrefour Europe)
Groupe	CARREFOUR MANAGEMENT
Groupe	CARREFOUR IMPORT
Groupe	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES

ME
MC

H

6



FE
AKC

MC (E)

H

H

Annexe 3 – Glossaire

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) :

Le CQP représente la reconnaissance par la branche professionnelle de la maîtrise des compétences requises par un métier, une qualification.

Ce n'est pas un diplôme en tant que tel reconnu par l'Education Nationale, mais il est créé par une branche professionnelle, donc reconnu par la convention collective ou l'accord de branche auquel il se rattache.

C'est uniquement à l'entreprise que revient le choix d'effectuer une démarche CQP.

Il permet de :

- Reconnaître et valider les compétences des salariés en poste
- Professionnaliser les salariés au travers de parcours personnalisés
- Répondre aux besoins des entreprises en termes de montée en qualification

Les CQP sont reconnus dans les seules entreprises de la branche concernée.

Différents publics peuvent obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) :

- Jeunes de moins de 26 ans en formation initiale ou demandeurs d'emploi de plus de 26 ans : contrat de professionnalisation
- Tout salarié de l'entreprise qui souhaite valider ses savoir-faire ou évoluer professionnellement : période de professionnalisation ou VAE.

Congé de mobilité : Le congé de mobilité, dont la durée et les modalités de mise en œuvre sont fixées par un accord de GPEC, a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et de périodes de travail accomplies au sein de l'entreprise ou en dehors.

Congé Individuel de Formation (CIF) : Le congé individuel de formation (CIF) est un congé, éventuellement payé, permettant à un salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise. La formation suivie doit permettre :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de profession,
- de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles,
- de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

La formation peut avoir lieu en tout ou partie pendant le temps de travail. Le coût de la formation et la rémunération du salarié peuvent être pris en charge partiellement ou totalement par l'Opacif dont relève l'entreprise.

La loi a fixé une durée maximale du congé d'un an (sauf disposition d'accord de branche) ou 1200 heures à temps partiel.

C'est un droit ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail.

- En CDI il faut justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en tant que salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.
- En CDD il faut également justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Droit Individuel à la Formation (DIF) : Le DIF a été créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 relatif à la formation professionnelle puis repris dans l'ANI du 5 décembre 2003. Ce dispositif a été intégré dans le code du travail par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

fg
ME
MEC

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur. Si un désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières.

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Métier : Le métier se définit comme un ensemble d'activités réalisables par une personne, dans le cadre d'un poste de travail, grâce à un savoir-faire acquis, par l'apprentissage ou l'expérience. Il correspond à un regroupement de postes qui présente suffisamment de proximité en termes de finalités, d'activités et de compétences pour être exercé par une même personne sans actions de formation ou d'adaptation.

Passeport formation : Le passeport formation, créé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, est en quelque sorte le « journal de bord professionnel » du salarié. Il permet à chaque salarié d'y inscrire ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. Il a pour objectif de favoriser la mobilité interne ou externe.

Période de professionnalisation : La période de professionnalisation s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) de l'entreprise. Elle vise à permettre aux salariés les plus fragiles de bénéficier d'actions de formation qualifiantes.

Les bénéficiaires potentiels sont :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.
- Les salariés avec 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.
- Personnes ayant bénéficiés d'un contrat unique d'insertion

Elle doit être distinguée du contrat de professionnalisation, qui est un contrat aidé dont l'objectif est de permettre aux jeunes et aux demandeurs d'emplois une qualification reconnue en vue de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Poste : Le poste correspond à l'exercice de tâches déterminées liées à un emploi, c'est-à-dire liées aux spécificités d'un métier dans l'entreprise.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : La validation des acquis de l'expérience est une mesure qui permet à toute personne, quel que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Trois ans d'expérience en rapport avec le contenu de la certification visée sont nécessaires.

La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

TE
MCC

Le candidat doit remplir un dossier détaillant son expérience professionnelle et les compétences acquises. Il se présente ensuite devant un jury qui décide de valider tout ou partie du diplôme visé. En cas de validation partielle, la personne peut acquérir les connaissances et aptitudes manquantes par un complément de formation ou en complétant son expérience professionnelle.

La seule condition requise est d'avoir exercé une activité d'une durée de trois ans au minimum en rapport avec le contenu du diplôme visé.

Handwritten marks and signature at the bottom right of the page.





FE
NRC

\$

18

Annexe 4

Source de l'information	Périodicité	Détail de l'indicateur
1. Définition du projet		
Nom du projet	DRH BU	
Degré de maturité du projet	Au lancement du projet	
Calendrier du projet	Au lancement du projet	Choix multiple : Pré-projet (non validé) / Projet validé
- Début de la procédure d'information et consultation		
- Début et fin prévisionnelle de chaque phase :		
<i>GPEC avec mobilité interne</i>		
<i>GPEC avec mobilité interne et externe</i>		
<i>GPEC avec mobilité externe</i>		
<i>Accord de méthode avec volontariat</i>		
<i>Accord de méthode avec application des critères d'ordre</i>		
Périmètre du projet		Dates d'information et consultation du CCE / CE
Sociétés concernées		
- BU ou format	Au lancement du projet	
- Entité juridique		Format Hyper / Super / Supply Chain...
- Inter BU ou multi format		Raison sociale de la société concernée
Secteur géographique		Oui / non
Métiers sensibles ou salariés concernés		Nom établissement(s) concerné(s) (au sens de la paie)
Effectif initial		Intitulé métiers sensibles (GPEC) ou catégories professionnelles concernées (accord de méthode)
- En nombre de personnes	Au lancement du projet	
- En équivalent temps complet (ETC)		Nombre salariés inscrits concernés en nombre de personnes
Effectif cible		Nombre salariés inscrits ETC concernés
- En équivalent temps complet (ETC)		
- Lorsque cela est possible, en nombre de personnes		Nombre de salariés ETC prévus dans la nouvelle organisation
Espace Mobilité et Compétences		
Présence sur le site		oui / non

	Source de l'information	Périodicité	Détail de l'indicateur

ARC TE



76

Détail de l'indicateur	Périodicité	Source de l'information	Détail de l'indicateur
2. Mise en œuvre du projet			
Information des salariés			
Dates des réunions d'information collective	Au fur et à mesure	DRH BU	Jour de la / les réunion(s)
Nombre de salariés non présents à la réunion d'information collective et informés par courrier uniquement (courrier recommandé avec AR)	→	→	Nombre de salariés présents (feuille d'émergence)
			Pour chaque salarié concerné : oui / non
Fréquentation des Espaces Mobilité et Compétences			
Nombre de salariés concernés rencontrés et nombre d'entretiens réalisés :	A chaque point d'étape		
- par les équipes RH Carrefour		DRH BU	Pour chaque salarié concerné : - nombre d'entretiens réalisés - dates des entretiens individuels - personne qui fait l'entretien
- par le cabinet extérieur	→	Cabinet extérieur	Pour chaque salarié concerné : - nombre d'entretiens réalisés - dates des entretiens individuels - personne qui fait l'entretien
Projets identifiés ou exprimés par le salarié			
Priorité pour un projet interne ou externe	A chaque point d'étape	DRH BU / Cabinet extérieur	Pour un collaborateur identifié : - pas de projet identifié - mobilité interne - recherche d'emploi salarié externe - formation longue ou diplômante externe - création ou reprise d'entreprise - retraite - projet de vie personnel - autre projet => dans chaque cas, nécessité de saisir la date d'expression du souhait du salarié
Détails du projet	A chaque point d'étape	DRH BU / Cabinet extérieur	Pour un collaborateur identifié : - quel poste est ciblé ? Correspond t-il au poste d'origine? - cible géographique (département ou lieu + distance) - secteur d'activité si mobilité externe








NRC

Intégration des salariés dans les processus de mobilité	Source de l'information	Périodicité	Détail de l'indicateur
Nombre de salariés dont la situation est reportée	DRH BU / Cabinet extérieur	A chaque point d'étape	Salarié missionné temporairement, congé maternité, CIF...
Nombre de salariés concernés rencontrés (physique ou téléphone)			Identification des collaborateurs concernés (faire le lien avec fréquentation des EMC)
Nombre de salariés concernés ayant rédigé un courrier de volontariat			Date de réception du courrier de volontariat
Nombre de salariés ayant un projet professionnel validé			Pour un collaborateur identifié : - Validation ou refus du projet - Nature du projet validé : mobilité interne, externe (emploi salarié, formation, création d'entreprise) - Date de validation
Nombre de salariés ayant une solution en cours			Préciser s'il y a : période d'adaptation, mise à disposition, suspension du contrat de travail
Nombre de salariés sortis du périmètre du projet			
Mobilité interne			- Mobilité fonctionnelle - Mobilité géographique - Mobilité au sein de la même BU ou dans BU différente
Mobilité externe			- Congé de mobilité - Congé de reclassement volontaire - Congé de reclassement contraint

	Source de l'information	Périodicité	Détail de l'indicateur
Etapas de l'accompagnement vers une solution professionnelle	DRH BU / Cabinet extérieur	A chaque point d'étape	
Bilan = aide à la définition d'un projet professionnel			<ul style="list-style-type: none"> - Bilan de compétences (hors EMC) - Bilan personnel et professionnel (EMC)
Projet = projet professionnel défini			<ul style="list-style-type: none"> - A confirmer (projet professionnel défini mais à confirmer par une enquête métier) - Confirmé (projet professionnel défini et confirmé)
Recherche active d'emploi			<ul style="list-style-type: none"> - Réponse à des annonces - candidatures spontanées - sollicitation du réseau de connaissances
Création ou reprise d'entreprise			
- Adéquation hommes / Projet			Non débutée / En cours / Finalisée
- Etude de marché			Non débutée / En cours / Finalisée
- Etude financière			Non débutée / En cours / Finalisée
- Formalisation du business plan			Non débutée / En cours / Finalisée
Solution à venir			
- Emploi externe			Accord oral ou écrit d'embauche
- Création d'entreprise			Lancement des démarches administratives d'immatriculation ou de reprise
- Reconversion			Inscription réalisée
- Retraite			<ul style="list-style-type: none"> - Relevé de carrière obtenu - En attente d'obtenir les trimestres suffisants pour prendre sa retraite à taux plein à court ou moyen terme
Solution réalisée			
- Mobilité interne			<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail ou avenant signé (évolution de niveau?....)
- Emploi externe			<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail signé et débuté
- Création ou reprise d'entreprise			<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise privée / administration
- Formation			<ul style="list-style-type: none"> - Immatriculation de la société
- Retraite			<ul style="list-style-type: none"> - Inscription validée
- Autre			<ul style="list-style-type: none"> - Formation débutée - Inscription réalisée - Prise en charge par les organismes de retraite
			Champ libre : détail du projet








	Source de l'information	Périodicité	Détail de l'indicateur
3. Résultats			
Indicateur			Détail indicateur
Nombre total de mobilités internes			Poste différent au sein de la même entité juridique
			Poste équivalent dans une autre entité juridique du Groupe
			Poste équivalent au sein de la même entité juridique mais dans un autre établissement
Nombre total de mobilités externes			Changement de niveau => oui / non
			Emploi : CDI / CDD ou CTT > 6 mois
			Contrat de la fonction publique
			Création ou reprise d'entreprise
			Reconversion / formation
			Retraite
			Autre
			Abandon du projet par le salarié et refus du volontariat
			Licenciement contraint avec refus du congé de reclassement
			Autres
Sortie du dispositif et fin d'accompagnement par l'EMC			Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
			Par sexe
Taux de reclassement en interne vs externe			Par établissement
			Par famille de métier ou catégorie professionnelle
Taux de reclassement au sein de la même BU			Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
			Par sexe
Taux de projets aboutis vs non aboutis			Par établissement
			Par famille de métier ou catégorie professionnelle
			Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
			Par sexe
			Par établissement
			Par famille de métier ou catégorie professionnelle
Taux de volontaires vs départs contraints			Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
			Par sexe
Durée moyenne d'accompagnement (Si congé de mobilité ou de reclassement : date de début du congé			Par établissement
			Par famille de métier ou catégorie professionnelle
Si mobilité interne : délai entre 1er entretien et confirmation écrite)			Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
			Par sexe
			Par établissement
			Par famille de métier ou catégorie professionnelle

ME
nec

FR

	Source de l'information	Périodicité	Détail de l'indicateur
Taux de mobilités géographiques (définition de l'accord)	Par solution		
	DIF		
Coût global des formations	Frais pédagogiques (HT) GPEC ou accord de méthode		
	Budget formation		
Moyens mis en oeuvre par salarié	Nombre d'entretiens individuels et ateliers collectifs Nombre de propositions de poste (interne / externe)		


 DE
 PEC
 PE