



## Une formation, vite !!!

A l'occasion de l'adoption de la loi "Formation professionnelle tout au long de la vie" la CFTD veut que l'accord formation signé en 99 chez Carrefour soit appliqué dans son intégralité.

Mettre en place un véritable projet d'entreprise et permettre aux salariés de bénéficier d'une formation de qualité.

L'outil existe, la loi aussi, à nous de jouer !



## Sommaire

Rénover notre système de for
Axe clef de la réforme
Com. formation Carrefour
Objectifs CFTD
Accord Carrefour

## Commission Formation Carrefour

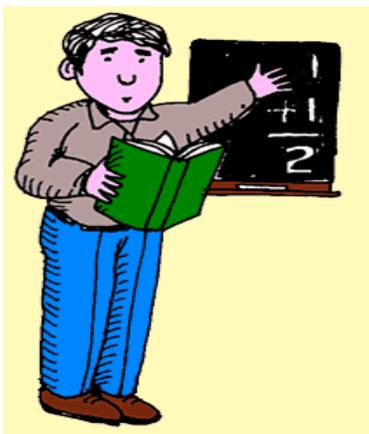


**La formation n'est pas un coût mais un investissement,**

La loi "Formation professionnelle tout au long de la vie" devient un point d'appui pour de nouvelles interventions syndicales d'accompagnement et de négociation des salariés vers la formation.

Il est temps que la formation chez Carrefour sorte des placards !

## La Formation professionnelle



Le point le plus marquant de l'accord du 20 septembre 2003, repris par la loi de mai 2004, est que cet accord existe.

Les partenaires sociaux unanimes (*les cinq confédérations syndicales et les trois organisations patronales ont ratifié le texte*) ont montré leur capacité à réformer un système difficile à modifier.

## Accord Carrefour



Il existe un accord "formation professionnelle" chez Carrefour depuis 1999. Cet accord est très novateur et d'une très haute tenue.

Seulement... cet accord n'a jamais été mis en pratique dans les magasins et n'a jamais été étendu aux salariés issus de Continent.

# Commission formation professionnelle Carrefour

7 mois de silence, 1 h 30 de réunion !!!!

## Délégation CFDT



**Brigitte Rayer** (Angers Gd Maine),  
**Jean Pierre Guichard** (Reims Tinquieux)

*Il existe, depuis 1999, un accord "formation professionnelle" chez Carrefour. Cet accord est très novateur et d'une très haute tenue.*

*Seulement... cet accord n'a jamais été mis en pratique dans les magasins et n'a jamais été étendu aux salariés issus de Continent.*

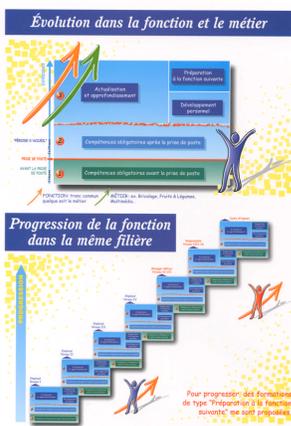
*Après 7 mois de silence, la direction a convoqué, le 5 juillet, veille des départs en congés, la commission de formation pour lui présenter la loi sur la formation professionnelle.*

*Lors de cette réunion, la CFDT a relayé les préoccupations des élus devant l'absence de mise en place de l'accord Carrefour sur la formation.*

*Si la CFDT est satisfaite de cette rencontre bien que tardive et rapide (durée 1 h 30 !!), elle regrette toutefois que la commission formation soit prise pour une commission "Gadget" !*

*Depuis 1999 tous les modules de formation validés par la commission restent dans les tiroirs de la direction, la formation avant prise de poste reste un vœux pieux comme d'ailleurs tous les moyens élaborés depuis 1999 !!!*

*Il n'est que temps pour Carrefour de se réveiller et de former son personnel pour plus de compétence.*



## Nouveauté Carrefour 2005

### Le plan de formation Carrefour

Il devra comporter plusieurs axes :

- + **Maintenir l'employabilité et favoriser l'évolution interne**
- + **Utiliser à outrance les CQP**
- + **Développer les compétences, accueil clients, conseil vente, connaissance sur les produits ciblés.**
- + **Management: gestion, commerce, logistique, chaîne d'approvisionnement et organisation.**

Le mot d'ordre est de développer une culture tutorale pour tous.

### Le passeport formation

Il doit permettre à chaque salarié de devenir acteur de ses parcours de formation par l'entretien professionnel et le passeport formation.

La CFDT demande à ce que tout soit mis en place par qu'une information salarié soit délivré au plus vite. La direction nous indique que fin 2004 tous les managers métiers auront eu l'information et les explications de texte. (Mise en place d'une formation cadre: appropriation des textes de loi)

### Le contrat de professionnalisation

Les contrats seront mis en œuvre dès le premier octobre 2004 en direction des jeunes (15 à 25 ans) et des demandeurs d'emploi.

## Intervention de la délégation CFDT

Le point le plus marquant de l'accord du 20 septembre 2003, repris par la loi de mai 2004, est que cet accord existe. Les partenaires sociaux unanimes (*les cinq confédérations syndicales et les trois organisations patronales ont ratifié le texte*) ont montré leur capacité à réformer un système difficile à modifier.

Le résultat, c'est une réforme profonde qui place le salarié au centre du système, alors que les anciens textes, qui datent de 1971, ne reposaient que sur une obligation de financement de la part des entreprises.

**Désormais, les salariés disposent de nouveaux droits qui leur donnent accès à la formation. C'est le cas notamment du DIF le droit individuel de formation ou de la période de professionnalisation.**

L'accord définit en outre des publics prioritaires, ceux qui sont aujourd'hui les plus éloignés de la formation : les moins qualifiés, les



## Objectifs CFDT

Lors de la première réunion de la commission formation, le 1er juillet 1999 la CFDT a fixé ses objectifs

Pour la CFDT la formation doit:

- permettre une évolution de carrière,
- permettre l'acquisition de compétences,
- permettre un développement personnel,
- anticiper et accompagner les évolutions,
- accompagner la prise de poste ou de fonction,
- répondre à un besoin identifié,
- suivre le salarié tout au long de sa carrière,
- ouvrir l'accès à d'autres types de formation ou d'autres métiers.

La CFDT veut une participation active des instances représentatives (CE) et la transparence des financements.

Elle demande des moyens d'intervention supplémentaires des institutions représentatives du personnel

Elle souhaite limiter le co-investissement à l'enrichissement personnel ou l'acquisition de Certificat de qualification professionnel.

femmes, les jeunes, les seniors.

## La formation n'est pas un coût mais un investissement,

La loi "Formation professionnelle tout au long de la vie" devient un point d'appui pour de nouvelles interventions syndicales d'accompagnement et de négociation des salariés vers la formation.

Elle arrive à point nommée alors qu'actuellement l'entreprise multiplie les projets de restructurations et adapte les métiers. Ceci sans aucune formation prévisionnelle.

## Un accord à adapter et mettre en pratique chez Carrefour

Pour la CFDT cette loi doit s'accompagner d'une négociation au niveau de la branche mais aussi de l'entreprise afin d'adapter le système aux réalités de chaque secteur professionnel.

Ainsi il convient d'adapter le DIF particulièrement à la population de salariés à temps partiel nombreuse dans nos établissements.

La CFDT demande à ce qu'un observatoire paritaire soit mis en place pour que les formations sur l'évolution des métiers, des compétences et de la qualification soient définies au plus vite devant nos métiers toujours en évolution dans notre groupe.

Pour la CFDT la négociation sur les classifications engagée depuis deux ans doit être concomitante avec une négociation de la formation.

La loi institue une revendication ancienne et forte à la CFDT, le **passport formation** qui permet à chacun de mémoriser ses acquis, donc de les faire vivre.

Depuis 1999, un livret "*Parcours de formation employé*" existe dans les accords mais n'a jamais été mis en place. La CFDT demande que cet accord soit respecté et amélioré.

L'instauration d'un **entretien professionnel** tous les deux ans est un élément central. Carrefour doit transformer le suivi individuel pour que l'on parle de la formation des salariés.

Face aux restructurations, la meilleure réponse est la prévention et l'anticipation. Le développement de la formation permet une meilleure gestion des compétences dans l'entreprise, une élévation des qualifications, et une préparation aux changements de métiers.

Alors que s'engage une réflexion sur les seniors (la première réunion a eu lieu le 1er juillet) la période de professionnalisation permettra de mieux armer les seniors.

L'accord de méthode sur le projet de simplification administrative doit porter un volet formation.

**La formation est nécessaire pour le salarié,  
pour l'entreprise, pour le client,  
C'est "gagnant-gagnant" pour tous !**

# Formation professionnelle tout au long de la vie

## Rénover notre système de formation

### 45 ans d'histoire

\_ **1959** loi Debré qui s'intitule la loi sur la promotion sociale : La loi donne l'automatisme entre la formation et le salaire. La formation est reconnue comme une promotion et l'examen qui s'y rattache à une augmentation de salaire.

Résultat direct: Cette loi n'a pas été suivie faute d'enveloppe budgétaire.

Résultat indirect : Elle a mise en scène la valeur du diplôme via la formation, l'objectif est de changer la mentalité des générations futures.

La reconnaissance d'une promotion via un effort individuel important des candidats.

En règle générale, la formation devient dans les esprits utiles et importantes, elle a toujours été un bon thème et devant ce consensus donne un résultat gagnant / gagnant.

\_ **1963** fond nationale pour l'emploi, cette enveloppe servit à adapter l'emploi aux restructurations industrielles.

\_ **1970** loi sur la promotion sociale qui s'intitule loi de la deuxième chance : un coup de pouce a été donné par le gouvernement de l'époque, la formation devint après que les employeurs furent obligés de financer à hauteur de 1% de la masse salariale :

Un moyen de régulariser l'emploi

De transformer les habitudes sur la gestion du personnel

D'adapter le domaine de pointe au réalité de la formation professionnelle.

\_ **1971** cette loi qui n'a pas de nom met en place 2 points importants :

L'instauration de stages en alternance

La mise en place de formation en dehors de l'entreprise sur les pratiques en milieu de travail, ce deuxième point donne une indépendance très grande entre le patronat et les syndicats.

\_ **2003** la formation professionnelle, le CIF, le DIF, Le passeport formation.

\_ **2004** la loi sur la "**Formation professionnelle tout au long de la vie**"



### De quoi s'agit-il ?

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 reprend, en matière de formation professionnelle, une grande partie du contenu de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 (signé par toutes les organisations syndicales) visant à moderniser le système de la formation professionnelle et à permettre à tous les salariés d'y accéder

#### Elle contient des innovations importantes en matière de formation professionnelle:

- \* un droit individuel à la formation est créé pour l'ensemble des salariés (20 heures par an, cumulable sur 6 ans).
- \* une partie de la formation pourra se dérouler en dehors du temps de travail et être rémunérée à hauteur de 50%.
- \* création d'un contrat de professionnalisation pour les salariés à qualification insuffisante (ce contrat se substituera aux anciens contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation).
- \* le recours à l'apprentissage est facilité.
- \* les financements que les entreprises doivent apporter à la formation sont augmentés.



### La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue

À compter du 1er janvier 2004, les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de **1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (au lieu de 1,50 % auparavant)**

#### Répartition des versements

- \* un versement au moins égal à 0,20 % à un organisme paritaire collecteur agréé par l'État (OPCA) au titre du congé individuel de formation
- \* un versement à un OPCA au moins égal à 0,50 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation
- \* Le solde, soit 0,90 %, est affecté à la formation continue des salariés de l'entreprise.

# Formation professionnelle



## Le Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF permet au salarié de bénéficier de 20 heures de formation par an (sauf disposition conventionnelle plus favorable) cumulables sur 6 ans au maximum sans pouvoir dépasser 120 heures de formation.

La durée de la formation acquise est calculée *prorata temporis* pour les salariés à temps partiel et les salariés en contrat à durée déterminée.

Le salarié doit remplir la condition suivante :

- \* avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie s'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

- \* avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant au moins quatre mois consécutifs ou non durant les douze derniers mois.

Sont exclus du bénéfice du DIF, les salariés titulaires de l'un des contrats suivants :

- \* d'apprentissage ;
- \* d'insertion en alternance (contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) ;
- \* de professionnalisation (contrats pouvant être conclus à compter du 1er octobre 2004).

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le DIF est transférable, sous certaines conditions, en cas de licenciement ou de démission.



## Axes clés de la réforme

### Dispositifs à l'initiative du salarié

#### Le droit individuel de formation (le DIF)

*Ce nouveau droit est mis en œuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation. En cas de désaccord persistant, le salarié bénéficie d'une*

*priorité d'accès au congé individuel de formation.*

- \* 20 heures par an, cumulables sur 6 ans maximum
- \* Rémunération normale pendant le temps de travail
- \* 50% du salaire net hors temps de travail (en sus des frais de formation).

#### Le congé individuel de formation (le CIF)

*Il est offert au salarié la possibilité de bénéficier d'actions d'accompagnement et de conseil pour construire son projet professionnel et rechercher les moyens les mieux adaptés pour le mettre en œuvre.*

- \* Congé de longue durée
- \* Rémunération à 80% en cas général sous réserve d'acceptation par le Fongécif.

### Dispositifs à l'initiative de l'employeur

#### Le plan de formation

*Le plan de formation peut désormais contenir trois types d'action :*

##### Formations d'adaptation du salarié à son poste de travail:

- \* Toujours réalisées pendant le temps de travail
- \* Rémunération normale à 100%

##### Formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi:

- \* Réalisées pendant le temps de travail à 100% du salaire
- \* Dépassement possible du temps de travail habituel dans la limite de 50 H, si accord du salarié.

##### Formations de développement des compétences :

- \* Peuvent, sous certaines conditions, se dérouler hors du temps de travail avec l'accord du salarié dans la limite de 80 heures /an avec versement d'une allocation de formation..

#### Le passeport formation

- \* Un entretien professionnel tous les 2 ans entre le salarié et l'employeur.
- \* L'accès à la validation des acquis de l'expérience :

# Formation professionnelle



## Pour

*favoriser une insertion plus rapide des jeunes dans la population active,*

*permettre aux demandeurs d'emploi un retour durable dans l'emploi,*

*participer au maintien dans l'emploi des salariés les plus expérimentés.*

## L'entreprise doit :

*développer l'envie de former et de se former,*

*permettre à chaque salarié de développer sa qualification qui garantit le maintien de son employabilité,*

*investir davantage dans les ressources humaines et à considérer leur budget de formation comme un investissement et plus comme une taxe.*

*promouvoir ces formes multiples d'apprentissage tout au long de la vie.*

*faciliter l'auto-formation et individualiser les parcours et les rythmes de formation grâce à l'usage des NTIC et à l'e-formation.*

*apporter aux salariés expérimentés:*

- une information sur l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications

- une évaluation et une validation des acquis professionnels

- une aide à l'élaboration du projet professionnel



## La Validation des acquis de l'expérience (VAE).

*Acquérir un diplôme sans retourner à l'école. La VAE c'est la possibilité d'obtenir **tout ou partie** d'un diplôme ou d'un titre professionnel (les CQP) si le demandeur peut justifier d'une expérience **d'au moins 3 ans**, salariée, non salariée ou bénévole **en relation directe** avec le diplôme recherché.*

\* Un bilan de compétence et un accès prioritaire à la VAE après 20 ans de carrières.

\* La recension écrite des formations et des acquis du salarié tout au long de sa carrière.

## Dispositions diverses

### Le contrat ou la période de professionnalisation

Parmi les autres mesures importantes, on peut noter deux dispositions qui pourront être mises en œuvre à compter du 1er octobre 2004 :

\* la fusion en un contrat unique, le **contrat de professionnalisation**, des contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

*L'objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L.900-3. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans (art. L.981-1). Ce nouveau contrat de travail est d'une durée de 6 à 12 mois minimum pour un emploi en relation avec la qualification recherchée et une formation d'une durée de 15 % minimum à 25% du contrat, avec un plancher de 150 heures.*

\* la création des **périodes de professionnalisation** ayant pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés en contrat à durée indéterminée. Seront notamment concernés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

## Au fil des sondages

**84%** des salariés bénéficiaires d'un bilan de compétences ont vu leur situation (mobilité, formation, augmentation de responsabilités) évoluer au sein de l'entreprise .

**87%** des salariés pensent que la formation des individus doit être poursuivie tout au long de la vie.

**46%** d'employeurs ont conscience que l'entreprise a un devoir de formation qualifiante vis à vis des salariés et doit leur assurer une employabilité sur le marché du travail

**65,4 %** n'ont jamais passé un seul jour de leur vie en stage. Ils sont pourtant un tiers à en attendre une promotion.

# Formation professionnelle

## Accord Carrefour

### TITRE 16 : TRAVAIL DE NUIT

#### extraits

8. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle

L'embauche à un poste comprenant une période de travail de nuit ou la mutation d'un poste de travail de jour vers un poste de travail de nuit ou inversement ne peut faire l'objet d'aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

Nul salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail de nuit. Des mesures seront prises pour assurer au travailleur de nuit la réalisation de sa formation dans des conditions identiques à celle de ses collègues travaillant de jour.



#### ATTENTION:

**Les accords d'entreprise Continent et Continent 2001 n'ont jamais inclus le titre 28 formation professionnelle des accords Carrefour.**

### TITRE 28 : FORMATION PROFESSIONNELLE

#### PREAMBULE

La formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié qui en bénéficie.

Elle accompagne l'évolution des concepts et des métiers. Elle permet à l'entreprise

d'apporter la prestation attendue par ses clients et aux salariés d'apprendre et de comprendre leur métier, de l'exercer avec professionnalisme.

Elle participe à l'amélioration de la connaissance générale des métiers de la distribution et demeure la base essentielle de la promotion professionnelle dans et hors l'entreprise.

Elle apporte aux salariés la crédibilité nécessaire pour porter le message de l'entreprise sur la qualité de ses produits et services.

Elle contribue à l'épanouissement de chacun en apportant des compétences, en donnant du sens à l'action quotidienne et en prenant en compte l'intérêt commun des clients, des salariés et de l'entreprise.

Elle se fixe les objectifs suivants :

- assurer la réussite de la prise d'un poste de travail,
- maîtriser le métier exercé,
- anticiper et adapter aux évolutions technologiques,
- préparer à l'évolution vers d'autres fonctions et métiers,
- différencier par la qualité.

La nouvelle classification des emplois, la redéfinition des compétences attendues, la réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, sont l'occasion de préciser les attentes conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle :

- actions avant la prise de poste,
- accompagnement dans le poste,
- actualisation et approfondissement dans la fonction et le métier,
- acquisition d'une expertise,
- autres développements personnels.

Les salariés doivent également considérer que leur implication personnelle est une condition indispensable à la réussite des actions de formation. Pour cela, ils doivent devenir de réels acteurs de leur propre développement.

Dans le cadre des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent :

de bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,

de rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise.

Article 1 : Projet global de formation

#### 1.1 : Principe d'élaboration du projet global de formation

L'entreprise prépare un projet global de formation où est répertorié, à partir des processus et des méthodes de travail, par filière, fonction et métier, l'ensemble des formations prévues pour assurer le niveau de compétence nécessaire et préparer les parcours professionnels.

Ce projet est mis à jour en fonction de l'évolution des besoins et de l'environnement.

#### .2 : Réunion de réflexion

Le projet global de formation est, pour 1999, le thème retenu pour la réunion annuelle de réflexion prévue à l'article 2 du Titre 7 lequel fixe également la composition des délégations.

En raison de l'importance du thème retenu, plusieurs réunions pourront lui être consacrées. Dans ce cas et suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation pourra être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Une réunion de préparation de deux journées à cette réflexion sera organisée à l'attention des délégations.

#### 1.3 : Livret de suivi de la formation

Un projet d'élaboration d'un " Livret individuel de Formation ", sera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

Il pourra comprendre plusieurs parties et notamment :

- le rappel des principes de la formation,
- la tenue du livret (entretiens, mise à jour, ...)
- le relevé des différentes formations suivies par le salarié,
- ...

# Formation professionnelle

Article 2 : Co-investissement formation

## 2.1 : Définition

Dans le cadre du co-investissement formation, l'entreprise prend en charge tout ou partie du coût de la formation, le salarié acceptant pour sa part de suivre la formation totalement ou partiellement en dehors de son temps de travail.

Le co-investissement formation est utilisé notamment lorsque les formations envisagées :

- apportent un réel développement personnel,
- augmentent les chances de réussite de mobilité professionnelle dans et hors l'entreprise.

## 2.2 : Réunion de réflexion

Le co-investissement formation constituera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

**Avenant du 31 mars 2000 :**

A l'occasion de la négociation de l'Accord du 31 mars 1999, les parties signataires ont convenu dans le préambule du Titre 28 dudit accord de :

- " bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et en répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,

- rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise. "

Le travail effectué au sein des réunions de réflexion sur la formation professionnelle des employés organisées depuis la signature de l'Accord a abouti à l'énoncé de principes forts sur la formation des employés et à la prise de décisions que les parties signataires conviennent de mettre en œuvre dès l'année 2001. Ces décisions, qui ne constituent qu'une première étape, seront prises en compte par les établissements dans le cadre de l'élaboration de leur Plan de formation 2001 présenté à leur Comité d'établissement en novembre/décembre 2000.

## A - PRINCIPES RELATIFS AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYÉS

- Une formation de courte durée est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste,

- La période d'accueil de, 3 à 24 mois selon les niveaux, est obligatoirement mise à profit pour transmettre les compétences nécessaires

à l'exercice du poste,

- L'acquisition des compétences est progressive,

- Une formation est dispensée avant un changement de métier ou de fonction,

- Les formations sont de même nature quel que soit le contrat de travail du nouvel embauché,

- Les employés sont informés des formations mises en place dans l'entreprise,

- Un processus d'auto évaluation et de validation des compétences est mis en place,

- L'établissement du plan de formation annuel tient compte des entretiens périodiques formalisés entre les managers métier et leurs employés,

- Les formations dispensées sont qualifiantes,

- Les formateurs ont les compétences pédagogiques et professionnelles requises,

- Dans chaque établissement, une salle équipée est spécialement dédiée à la formation.



## B - DECISIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYÉS

### 1- Distribution du livret " Bien connaître ma formation " à chaque employé.

Objectif : permettre à chaque employé d'identifier les réponses formation en fonction de sa qualification et de son expérience professionnelle. Connaître les principes de la formation chez Carrefour France. Suivre son application.

### 2 - Mise en place du livret " Parcours de formation employé "

Objectif : permettre au Manager de connaître les principes de la formation Carrefour France. Bâtir et suivre le plan de formation individualisé de chaque employé.

### 3 - Mise à disposition d'un référentiel formation sur support informatique accessible à l'ensemble des salariés, destiné à présenter les formations organisées par fonction et par métier.

### 4 - Création d'un parcours de formation en trois étapes.

Principe retenu :

Pour chaque filière, chaque niveau de classification, chaque métier, un parcours de formation prenant en compte le principe " la formation précède la prise de poste " est mis en œuvre.

Chacun de ces parcours comprend 3 étapes :

a) acquisition des compétences obligatoires avant la prise de poste

b) acquisition des compétences obligatoires après la prise de poste

c) actualisation et approfondissement des compétences.

Compte tenu de l'importance du chantier de mise en œuvre de ces parcours, et pour être en harmonie avec l'organisation des établissements, leur mise en place s'effectuera progressivement. En 2002 l'ensemble des formations retenues par la commission de réflexion sera disponible.

Ces formations seront ensuite planifiées dans le temps (plusieurs années) en fonction des évaluations des compétences.

Le travail entamé par les partenaires sociaux au sein de la Commission de réflexion " Formation employés " sera poursuivi sur l'année 2000. Seront notamment examinés à cette occasion les thèmes relatifs au :

- processus d'évaluation

- suite des formations Métiers

- réflexion spécifique sur les métiers de bouche (boucherie, poissonnerie, boulangerie, pâtisserie, cafétéria)

- formations en alternance

- développement personnel

- mise en œuvre du capital temps formation

- co-investissement

- ...

# Formation professionnelle

*Avenant du 28 mars 2001 :*

## **A – FORMATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA PRISE DE POSTE**

*Parmi les principes posés par l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, il est indiqué qu' " une formation est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste ".*

*Dans le cadre de ce principe les employés nouveaux embauchés ou nouveaux promus bénéficient obligatoirement des formations inscrites dans le parcours " fonction ".*

*Pour accompagner la mise en place des employés de Niveau 4 et leur permettre d'acquérir les compétences utiles avant leur prise de poste, des formations ont été fédérées sur 2 thèmes :*

- Initiation à l'animation d'équipe, d'une durée de deux fois une journée,
- Comprendre l'organisation du travail, d'une durée d'une journée.

## **B - FORMATION AUX METIERS DE BOUCHE**

*La Commission de réflexion " Formation professionnelle " a examiné le thème de la formation aux métiers de bouche et a souhaité que Carrefour engage un test sur une formation diplômante.*

*A l'issue de ce test, et s'il est concluant, cette formation devrait être proposée majoritairement aux salariés de niveau 1 et 2 reconnus aptes et motivés pour travailler dans les métiers de la boucherie, de la boulangerie ou de la pâtisserie.*

*Cette formation devrait conduire les employés à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle.*

*Le test sera conduit en 2001 sur un métier après analyse des besoins des magasins dans les différents métiers.*

## **C – REFERENTIEL FORMATION**

*Conformément au paragraphe 3 de l'article B de l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, un référentiel formation par fonction et métier a été mis en place.*

*A partir de cette base de données, chaque Manager métier établi un parcours de formation personnalisé avec chacun des*

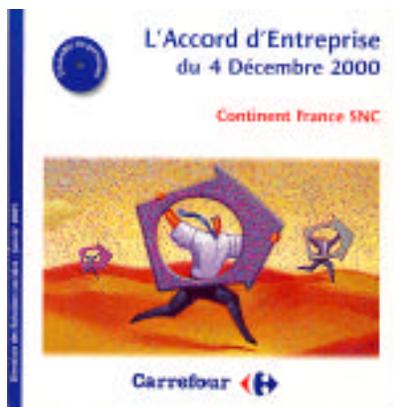
*membres de son équipe en fonction des besoins.*

*Une édition de son parcours de formation personnalisé destiné à chaque salarié est incluse dans son livret " Bien conduire ma formation " et permet d'en effectuer le suivi.*

*Chaque Manager métier dispose des moyens nécessaires pour informer chacun de ses salariés sur son parcours de formation (fonction et métier).*

## **D – TEST SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL**

*Conformément à l'avenant du 31 mars 2000 qui prévoit la recherche des modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise, un test dont les conditions de réalisation sont définies par la Commission formation est effectué courant 2001 dans 3 magasins.*



## **TITRE 65 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

### **PREAMBULE**

La mise en place de la nouvelle classification professionnelle répond à l'évolution de l'environnement et plus particulièrement à celle des métiers, rendue nécessaire par la mobilité des attentes des clients.

Cette classification professionnelle s'inscrit dans la démarche initiée par l'accord de branche du 30 mai 1997 tout en prenant en compte les spécificités de Carrefour.

Les partenaires sociaux signataires ont voulu construire une classification objective et claire, adaptable dans le temps, favorable au

développement des salariés et stimulant la promotion interne.

Pour parvenir à ces objectifs, les partenaires sociaux, réunis au sein d'un groupe de réflexion paritaire spécialement constitué, ont procédé à l'analyse de toutes les fonctions recensées dans l'entreprise, et ont ensuite examiné chaque fonction à la lumière des critères de classification retenus par la profession. L'application de cette méthode pourra intervenir dans le futur, en cas d'évolution significative d'une fonction ou en cas de création d'une nouvelle fonction.

Les parties signataires conviennent que le classement des activités en neuf niveaux et par filières professionnelles permet une bonne lisibilité de l'ensemble et fait bien apparaître les évolutions professionnelles **possibles**, verticales ou transversales.

Elles conviennent également que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Dans ce cadre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Le développement des aptitudes passe notamment par un investissement individuel et par l'accès à des formations. Carrefour s'engage, comme développé au Titre 28 du présent accord, à mettre à disposition du personnel des moyens de formation renforcés et à en faciliter l'accès.



## Un accord ambitieux... jamais concrétisé