



Accord SENIORS

Septembre 2009



**A l'origine de cette revendication,
Force Ouvrière a signé l'accord Seniors
le 25 Sept 2009**

**Cet accord prend effet au 1^{er} Octobre 2009
Pour une durée de 3 ans**

**Ceci une étape, Force Ouvrière a revendiqué et obtenu
l'amélioration du premier accord Seniors, et continuera
dans ce sens pour les négociations à venir.**

Détermination de l'âge du Senior :

L'accord fixe à 45 ans le seuil plancher à compter duquel un salarié doit être considéré comme « Senior ».

**à partir de
45 ans**

Anticipation de l'évolution de carrière professionnelle :

Carrefour proposera à tous ses salariés dès 45 ans, un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Tous les 5 ans, un nouvel entretien de seconde partie de carrière sera proposé aux salariés concernés.

**à partir de
50 ans**

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise :

Carrefour s'engage à ce qu'au terme du présent accord, les recrutements de seniors atteignent 1% de l'ensemble des recrutements, dont 0,5% pour les salariés âgés de 50 ans et plus, sans distinction de catégorie professionnelle. Une attention particulière sera portée aux candidatures de 55 ans et plus.

à partir de
50 ans

Le plan d'action personnalisé :

Tout salarié âgé de 50 ans et plus, et ayant au moins 1 an d'ancienneté, pourra demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé au travers d'une formation spécifique adaptée à ses besoins.

Cette formation peut concerner 3 catégories d'action :

- ✓ Adaptation au poste de travail
- ✓ Evolution de l'emploi et des compétences
- ✓ Développement des compétences

Le salarié de 50 ans et plus pourra également demander la mise en place d'un bilan d'étape professionnel, afin de réorienter sa carrière vers un nouveau projet professionnel extérieur à l'entreprise.

Aide au passage à temps partiel :

A partir de 54 ans, le salarié senior à temps complet pourra chaque année réduire son temps de travail selon les modalités suivantes :

- 54 ans : base hebdomadaire de travail effectif de 32 h
- 55 ans : base hebdomadaire de travail effectif de 28 h (possibilité de 4 jours par semaine)
- 56 ans : base hebdomadaire de travail effectif de 25 h
- 57 ans et plus : base hebdomadaire de travail effectif de 21 h (possibilité de 3 jours par semaine).

Ce passage à temps partiel sera accompagné d'une allocation de forfait annuel, versée en 4 fois, chaque fin de trimestre.

- Passage de 35 h à 32 heures : prime de 750 € brut la première année et 500 € brut les années suivantes.
- Passage de 35 h à 28 heures : prime de 1 500 € brut la première année et 1 000 € brut les années suivantes.
- Passage de 35 h à 25 heures : prime de 2 250 € brut la première année et 1 500 € brut les années suivantes.
- Passage de 35 h à 21 heures : prime de 3 000 € brut la première année et 2 000 € brut les années suivantes.

à partir de
54 ans

Réduction du contrat hebdomadaire pour les salariés à temps partiels

Les salariés âgés de 54 ans, dont l'horaire hebdomadaire est au moins égal à 30 heures, pourront réduire leur temps de travail à 25 h ou à 21 heures.

Cette baisse de contrat sera accompagnée d'une prime forfaitaire annuelle de 214,29 € par heure de réduction pour la première année, et de 142,86 € par heure de réduction les années suivantes.

à partir de
54 ans

Aménagement des horaires de travail :

Les salariés employés et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de :

- ✓ 2 jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

à partir de
55 ans

à partir de
55 ans

- ✓ 3 semaines de congés payés consécutives dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre. *(non cumulable avec le titre 20 des accords d'entreprise Carrefour).*

Les salariés employés et agents de maîtrise de 55 ans et plus qui le souhaitent n'effectueront pas plus d'une nocturne par semaine. Les travailleurs de nuit âgés de 55 ans et plus pourront demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec leurs compétences professionnelles.

L'employeur devra satisfaire cette demande dans un délai de 3 mois.

Cet accord comporte également des chapitres sur :

- **L'aménagement des fins de carrière** : avec un programme de préparation à la retraite, qui permet d'aider à gérer la transition entre l'activité salariée et le départ en retraite, et de faire bénéficier aux salariés de l'action sociale proposée par les institutions de retraite.
5 ans avant la fin de leur activité professionnelle, les salariés volontaires pourront intégrer le programme Senior afin de se préparer une nouvelle vie.
- **Information sur la retraite** : Carrefour s'engage à inscrire dans le catalogue des formations des journées d'information au cours desquelles seront traités des sujets tels que les évolutions législatives, la retraite de base, la retraite complémentaire, la préparation administrative et les démarches à réaliser...
- **La formation et tutorat** : transmission du savoir au travers du tutorat, avec des formations adaptées.
- **La poly-activité des Seniors** : la polyactivité sera proposé aux salariés volontaires âgés de 50 ans et plus, dans les mêmes conditions que le titre 30 des accords d'entreprise.
- **L'aménagement des postes de travail** : dans le cadre de la commission santé et sécurité au travail, les 3 actions tire palette, ergonomie du poste d'encaissement et ergonomie des vitrines froides seront suivies prioritairement
- **La prévention des risques par la formation** : engagement de former au module PRAP (*Prévention des risques liés aux aptitudes physiques*) 300 salariés de 50 ans et plus d'ici au 30 sept 2012