

**Accord relatif au contrat de génération
Société Logidis Comptoirs Modernes
2013-2015**

PROJET

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES, dont le siège social est situé ZI route de Paris à 14120 Mondeville, représentée par Madame Marie-Claire COMBES agissant en qualité de Directrice Nationale des Ressources Humaines de la société,

D'une part,

ET :

- L'organisation syndicale CFDT représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Christophe GUERARD
- L'organisation syndicale CGT représentée par son délégué Syndical Central, Monsieur Denis TIZON
- L'organisation syndicale FO représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Gilles GRENIER
- L'organisation syndicale SNEC CFE CGC représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Yannick TRICO

D'autre part,

IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD COLLECTIF

Préambule

Dans le cadre du présent accord, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à promouvoir une politique active de gestion de l'emploi des jeunes de moins de 26 ans et des collaborateurs de 45 ans et plus.

Le présent accord s'inscrit notamment dans la continuité du plan d'action relatif à la gestion des seniors signé le 8 janvier 2010 au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes, lequel a permis sur ces trois dernières années, de développer un dispositif solide en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Dans une Société caractérisée par l'allongement progressif de l'exercice de l'activité professionnelle et un faible taux d'emploi des seniors, ce plan d'action triennal a également contribué à une évolution progressive des mentalités, au service d'une mobilisation active en faveur de l'emploi des seniors.

Par le biais de cet accord relatif au contrat de génération, les parties signataires s'engagent à poursuivre et à élargir leurs efforts pour atteindre un triple objectif : améliorer l'accès des jeunes à l'emploi, maintenir et développer l'emploi des seniors et enfin, assurer la transmission des savoirs et des compétences entre ces deux populations. Cet accord offre ainsi l'opportunité de promouvoir au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes, l'expérience professionnelle des seniors au profit des plus jeunes, lesquels constituent une véritable richesse pour le développement de l'Entreprise.

Dans un contexte économique et social difficile, les Entreprises travaillent à l'anticipation des besoins futurs en compétences et en qualifications afin de maintenir leur compétitivité au sein de leur environnement. Afin de favoriser l'insertion sur le marché du travail des jeunes et des seniors, les parties signataires affirment dans le cadre du présent accord, leur volonté de développer la coopération intergénérationnelle et la sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à une gestion active et qualitative des âges. Cette politique permettra ainsi de garantir les conditions d'une entrée réussie au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes et de favoriser une fin d'activité professionnelle sereine.

La négociation relative au contrat de génération s'est déroulée en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles suivantes :

- Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012
- Loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013
- Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013
- Arrêté du 26 avril 2013
- Circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013

C'est dans ce cadre que se sont tenues deux séances de négociation les 13 et 20 septembre 2013 entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise, précédées d'une réunion dite de « cadrage » le 4 septembre avec les Délégués Syndicaux Centraux. La première séance de négociation a débuté par une présentation du diagnostic préalable à la négociation, lequel a fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux, après leur avoir été remis à l'issue de la réunion de cadrage.

La négociation relative au contrat de génération s'est en effet structurée à partir d'un diagnostic approfondi portant sur la situation d'emploi des jeunes et des seniors au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes.

Ce diagnostic s'articule autour des thèmes suivants :

- Le bilan des actions réalisées dans le cadre du plan d'action seniors 2010-2012
- La pyramide des âges
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective au sein de l'Entreprise sur les années 2010, 2011 et 2012

Dans le cadre de ce volet du diagnostic, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'est attachée à présenter des données par tranches d'âges relatives à la répartition des effectifs par type de contrat de travail (contrats de travail à durée indéterminée ou déterminée), selon la durée du travail (travail à temps complet ou à temps partiel) ; par niveau de qualification ; par ancienneté ; ainsi que des données relatives à l'effectif formé.

- Les prévisions de départ à la retraite
- Les perspectives de recrutement
- Les compétences dites « clés » dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'Entreprise
- Les conditions de travail des salariés âgés
- La place respective des hommes et des femmes au sein de l'Entreprise

Ce diagnostic est annexé (annexe 3) au présent accord, conformément à la réglementation en vigueur.

Cette négociation a permis la définition d'actions concrètes au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes, à destination des jeunes et des seniors présents au sein de chacune des catégories professionnelles représentées au sein de l'Entreprise.

Le présent accord s'articule également avec les dispositions de l'accord en vigueur au sein du Groupe Carrefour relatif à la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, du plan d'action relatif à la santé au travail des collaborateurs et enfin de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées, tous en vigueur au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes au jour de la signature de ce nouvel accord.

Les parties signataires conviennent que le succès de cette démarche de « contrat de génération » repose sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'Entreprise, au service de la transmission des savoir-être et des compétences entre les jeunes et les seniors.

- SOMMAIRE-

Article 1 : Dispositions générales.....	p7
1.1. Objet.....	p7
1.2. Champ d'application.....	p7
1.3. Durée et entrée en vigueur.....	p7
1.4. Règlement des litiges.....	p7
1.5. Révision.....	p7
1.6. Adhésion.....	p8
1.7. Dénonciation.....	p8
1.8. Publicité et dépôt.....	p8
1.8.1. Notification.....	p8
1.8.2. Dépôt.....	p8
1.8.3. Communication auprès des salariés.....	p8
Article 2 : Tranches d'âges des jeunes et des seniors.....	p9
Article 3 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes.....	p9
3.1. Objectifs en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée.....	p9
3.1.1. Objectifs en matière d'embauche des jeunes.....	p9
3.1.2. Actions de sensibilisation et de communication sur l'emploi des jeunes.....	p10
3.2. Intégration, accès à la formation et accompagnement des jeunes dans l'entreprise.....	p10
3.2.1. Le parcours d'accueil et l'accès à la formation.....	p10
3.2.2. Le référent.....	p11
3.2.3. Entretien de suivi du jeune.....	p12
3.3. Le parcours d'accueil « Graduate Programm Supply Chain France ».....	p13
3.4. Alternance et stages.....	p13
3.4.1. Les contrats en alternance.....	p13
3.4.1.1. Modalités d'intégration des jeunes alternants.....	p14
3.4.1.2. Rôle des tuteurs alternants.....	p14
3.4.1.3. Perspectives d'embauche des jeunes alternants.....	p15
3.4.2. Les stages.....	p15
3.4.2.1. Modalités d'intégration des stagiaires.....	p15
3.4.2.2. Statut des stagiaires.....	p16
3.4.2.3. Perspectives d'embauche des stagiaires.....	p16
3.5. Moyens matériels du jeune pour faciliter l'accès à l'emploi.....	p17
3.5.1. Les aides au logement.....	p17
3.5.2. L'avance sur salaire pour le passage du permis de conduire.....	p17
3.5.3. Les dispositifs destinés à concilier la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.....	p17
Article 4 : Engagements en faveur des salariés âgés.....	p18
4.1. Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors.....	p18
4.1.1. Objectifs en matière d'embauche des seniors.....	p18
4.1.2. Objectif de maintien dans l'emploi des seniors.....	p19
4.1.3. Actions de sensibilisation et de communication sur l'emploi des seniors.....	p19

4.1.4. Priorité d'accès des seniors aux postes à pourvoir.....	p19
4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.....	p19
4.2.1. Formation prévention des TMS.....	p20
4.2.2. Polyvalence	p20
4.2.3. Investissement ou renouvellement du matériel ergonomique.....	p20
4.2.4. Adaptation des horaires de travail.....	p21
4.2.5. Travailleur de nuit.....	p21
4.2.6. Astreinte.....	p21
4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	p21
4.3.1. Accès à la formation.....	p21
4.3.1.1. Objectifs en matière d'accès à la formation.....	p21
4.3.1.2. Formathèque seniors.....	p22
4.3.1.3. Droit individuel à la formation seniors.....	p22
4.3.2. Développement des compétences.....	p22
4.4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.....	p22
4.4.1. Modalités de suivi de l'évolution de carrière des seniors.....	p22
4.4.1.1. Entretien de seconde partie de carrière.....	p23
4.4.1.2. Guide de fin de carrière.....	p23
4.4.1.3. Contacts avec les organismes de retraite.....	p23
4.4.2. Formation de préparation à la retraite.....	p24
4.4.3. Déplafonnement alimentation CET.....	p24
Article 5 : Transmission des savoirs et des compétences.....	p24
5.1. Mixité des groupes de travail.....	p25
5.2. Compétences clés et passation de postes.....	p24
5.3. Valorisation des tuteurs alternants et des formateurs internes.....	p25
5.4. Actions de communication externes.....	p25
Article 6 : Egalité professionnelle et mixité des emplois.....	p26
Article 7 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord et modalités de suivi et d'évaluation.....	p26
7.1. Calendrier prévisionnel.....	p26
7.2. Le « Référent national Contrat de Génération »	p27
7.3. Document d'évaluation annuel	p27
ANNEXES	p28
1. Liste des établissements visés par l'accord visés par l'accord relatif au contrat de génération.....	p28
2. Calendrier prévisionnel de suivi des engagements définis dans l'accord.	p29
3. Diagnostic portant sur la situation d'emploi des jeunes et des seniors au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes au 31 décembre 2012.	p35
4. Grille Carrefour France 2013 gratifications des stagiaires.	p55

Article 1 : Dispositions générales

1.1. Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser l'embauche des jeunes et de leur assurer une insertion durable sur la marché du travail. Afin de permettre une transmission pérenne et qualitative des savoirs et des compétences, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage, de manière corrélative, à favoriser l'embauche ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

1.2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société Logidis Comptoirs Modernes, toutes catégories professionnelles confondues (employé, agent de maîtrise et cadre), en fonction des tranches d'âges définies en son article 2.

En cas de mention expresse, sont également visés les titulaires de contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) et les stagiaires.

1.3. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Ces dispositions prennent effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente, et cesseront de produire effet à compter du XX XXXXX 2015.

Ces dispositions se substitueront aux dispositions existantes au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes relevant de son champ d'application au jour de sa signature, qu'elles soient issues notamment d'un accord collectif, d'un engagement unilatéral, d'un usage ou de tout autre support juridique se rapportant aux points traités par le présent accord.

Dans les trois mois précédant le terme de l'accord, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à ouvrir de nouvelles négociations relatives au contrat de génération. Un bilan des actions prévues dans le cadre du présent accord sera présenté aux organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise.

1.4. Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable après entente des parties.

1.5. Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du Travail, le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une révision par une ou plusieurs parties signataires. Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant signé par une ou plusieurs parties signataires. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Le présent accord constitue un tout indivisible.

1.6. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, le cas échéant, 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.

1.7. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation est notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord, et doit faire l'objet d'un dépôt, en application de l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Le présent accord constituant un tout indivisible, la ou les parties signataire(s) devront donc en dénoncer la totalité le cas échéant.

1.8. Publicité et dépôt

1.8.1. Notification

Cet accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires. Le cas échéant, une copie sera transmise aux organisations syndicales non signataires.

1.8.2. Dépôt

Le présent accord sera déposé, au terme d'un délai de huit jours à compter de sa notification, à la diligence et aux frais de l'entreprise, en deux exemplaires originaux auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Calvados et un exemplaire original auprès du Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen. Ces modalités de dépôt seront également effectuées sur support électronique, dans les formes prévues par les articles L. 2231-6 et D.2231-7 du Code du travail.

1.8.3. Communication auprès des salariés

Dans les trois mois suivant la signature de l'accord, l'Entreprise veillera à le porter à la connaissance des collaborateurs. Un exemplaire de l'accord sera également à la disposition des collaborateurs auprès du service Ressources Humaines et remis à chaque nouvel embauché qui entre dans le champ d'application du présent accord. Une campagne d'affichage sera également déployée.

Article 2 : Tranches d'âges des jeunes et des seniors

Compte tenu de la pyramide des âges des collaborateurs de la Société Logidis Comptoirs Modernes et des données présentées dans le diagnostic préalable à la négociation, il a été convenu que les actions définies dans le cadre du présent accord visent :

- Les jeunes âgés de moins de 26 ans
 - Les salariés âgés de 45 ans et plus.
- En matière d'embauche des seniors, les parties au présent accord conviennent qu'une attention particulière sera portée à l'égard des collaborateurs âgés de 50 ans et plus, tel que précisé à l'article 4.1.1. ci-après.

Article 3 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à promouvoir une politique d'intégration des jeunes dès le stade du recrutement et à favoriser leur insertion professionnelle par un parcours d'accueil dédié. Des actions spécifiques seront mises en oeuvre au profit des titulaires de contrats en alternance et des stagiaires, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise dans le cadre de leur cursus scolaire. Soucieuse de faciliter la vie au quotidien de ses collaborateurs et afin de leur permettre notamment de concilier leur vie professionnelle et personnelle, la Société Logidis Comptoirs Modernes propose également de nombreux dispositifs détaillés à l'article 3.5. ci-après.

3.1. Objectifs en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

4.1.1. Objectifs en matière d'embauche des jeunes

La Société Logidis Comptoirs Modernes souhaite poursuivre ses efforts en faveur de l'intégration des jeunes et s'engage, au terme du présent accord, à ce qu'au moins 20% des embauches sous contrat de travail à durée indéterminée soient réalisées au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans.

Ces embauches sous contrat de travail à durée indéterminée visent l'ensemble des entrées dans les effectifs de l'Entreprise, qu'elles soient réalisées directement sous contrat de travail à durée indéterminée, suite à une période d'alternance (dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), de contrat de travail à durée déterminée ou d'une période d'intérim.

Une attention particulière sera portée aux candidatures des jeunes de moins de 26 ans afin d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes, conformément aux engagements pris dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en vigueur au sein de l'Entreprise au jour de la signature du présent accord.

Indicateur de suivi :

Nombre de CDI conclus en faveur de jeunes de moins de 26 ans par sexe et par statut divisé par le nombre total de CDI conclus sur la période.

4.1.2. Actions de sensibilisation et de communication sur l'emploi des jeunes

Afin de concourir à la réalisation de ces objectifs, l'Entreprise souhaite sensibiliser les managers et le personnel des services Ressources Humaines au recrutement et au suivi de l'évolution professionnelle des jeunes.

En vue de contribuer à la découverte des métiers de la Supply Chain auprès des jeunes diplômés et de favoriser la mixité professionnelle dès la phase de l'embauche, l'Entreprise veillera également à participer régulièrement à des forums étudiants ainsi qu'à développer des partenariats avec les acteurs du recrutement et les organismes de la formation initiale.

3.2. Intégration, accès à la formation et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Les jeunes visés par les dispositions de l'article 3.2. sont ceux âgés de moins de 26 ans et sont embauchés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (avec une durée minimale de six mois minimum).

Le présent accord porte création d'un parcours d'accueil dédié à l'insertion du jeune, coordonné par la désignation d'un binôme référent « interlocuteur du service Ressources Humaines / manager opérationnel ». Ces nouveaux instruments concourent à la mise en œuvre d'une politique active et qualitative d'intégration des jeunes au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes.

3.2.1. Le parcours d'accueil et l'accès à la formation

La Société Logidis Comptoirs Modernes met en place un parcours d'intégration dédié afin de permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une intégration réussie au sein de l'Entreprise.

Pour assurer des modalités d'intégration uniformes au profit de chaque jeune embauché, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à réaliser un support « Parcours d'intégration du jeune embauché » remis à son manager.

Ce support formalisera l'ensemble des dispositifs d'intégration suivants :

- Dès le jour de son arrivée dans l'Entreprise, le manager veillera à présenter physiquement le jeune embauché aux autres membres de l'équipe et auprès de ses principaux futurs interlocuteurs.

Lorsque l'embauche a été précédée d'une période d'intérim ou d'un contrat de travail à durée déterminé et qu'elle est réalisée au sein d'un même service, il a été convenu que la mise en œuvre de cette disposition n'est pas justifiée auprès du jeune embauché.

- Dans les jours suivant son arrivée, le jeune embauché bénéficiera également d'un parcours d'intégration caractérisé par une formation en salle avec une présentation des consignes de sécurité et des principaux métiers de l'entrepôt, ainsi que d'une visite de son environnement de travail.

Lorsque l'embauche a été précédée d'une période d'intérim ou d'un contrat de travail à durée déterminé et qu'elle est réalisée au sein d'un même service, il a été convenu que la mise en œuvre de cette disposition n'est pas justifiée auprès du jeune embauché.

- Dès le jour de son arrivée dans l'Entreprise, le jeune embauché se verra remettre par la Société Logidis Comptoirs Modernes un livret d'accueil comprenant une présentation du Groupe Carrefour, de la Supply Chain France et des données-clé sur l'établissement lui-même. Un livret ayant pour objet de compiler l'ensemble des avantages sociaux proposés aux collaborateurs dans le cadre des accords collectifs en vigueur au sein de l'Entreprise et de son établissement lui sera également remis, accompagné du règlement intérieur applicable en son sein.
- Lors de la signature de son contrat de travail, le jeune embauché se verra également remettre la documentation relative aux prestations proposées au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes par les organismes de prévoyance et de la protection sociale complémentaire.

Dans les 12 mois suivant son arrivée et afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à le faire bénéficier d'au moins une action de formation, laquelle devant être en lien avec le métier exercé.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de livrets d'accueil remis aux jeunes embauchés de moins de 26 ans (CDI ou CDD d'une durée de 6 mois minimum).
- Nombre de livrets avantages sociaux remis aux jeunes embauchés de moins de 26 ans (CDI ou CDD d'une durée de 6 mois minimum).
- Nombre de supports « Parcours d'intégration du jeune embauché » remis aux managers.
- Nombre de formations suivies dans les 12 mois suivant l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, par sexe et par statut.

3.2.2. Le référent

Le présent accord porte création d'un binôme référent composé d'un interlocuteur du service Ressources Humaines et de son manager opérationnel.

La durée de l'accompagnement par ce binôme référent correspondra à la durée de la période d'essai du jeune embauché. En cas d'embauche non-précédée d'une période d'essai, la durée d'accompagnement par ce binôme référent correspondra à la durée théorique de cette période, renouvellement compris le cas échéant.

La Société Logidis Comptoirs Modernes souhaite responsabiliser le manager aux enjeux d'une intégration réussie d'un jeune embauché. Outre la transmission des compétences et des connaissances nécessaires à l'exercice de sa fonction, le manager sera chargé de présenter le jeune à ses futurs principaux interlocuteurs, de lui présenter les outils de travail et de communication utilisés dans l'Entreprise (logiciels informatiques notamment) et les procédures internes (hygiène, sécurité, environnement). Il veillera également aux conditions matérielles d'intégration du jeune au sein de son service (installation matériel informatique, ligne téléphonique...). Pour le guider dans cette démarche, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à lui remettre un support dédié à l'intégration des jeunes embauchés et, en vue d'assurer une interaction des services au profit du jeune embauché, à l'assister d'un interlocuteur du service Ressources Humaines.

Ce dernier sera chargé d'accompagner le jeune embauché dans le cadre de sa vie sociale en entreprise, en répondant selon les besoins de ce dernier, à ses différentes questions d'ordre

contractuel ou social. L'interlocuteur du service Ressources Humaines pourra ainsi s'attacher à lui remettre les différents livrets visés par l'article 3.2.1 du présent accord, du règlement intérieur de l'établissement auquel il appartient, ainsi que de la documentation relative aux organismes de protection sociale complémentaire et de prévoyance et aux aides au logement. Au-delà de la remise de ces documents, il veillera à lui expliquer les points qui demanderaient des explications complémentaires.

En fonction de la charge de travail du manager et du nombre d'intégrations simultanées de jeunes embauchés au sein de son service, les parties au présent accord conviennent que le manager bénéficie de la possibilité de déléguer son rôle dans ce binôme référent à l'un des collaborateurs qui lui sont directement rattachés. En cas de pluralité de candidats volontaires à cette mission, une priorité sera accordée aux collaborateurs de 45 ans et plus.

Afin de leur permettre d'assurer une intégration qualitative et une transmission approfondie des savoir-faire et des compétences, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage au profit des managers ou, le cas échéant, des collaborateurs qui leur sont directement rattachés, à favoriser l'accès à des formations dédiées aux modalités d'intégration d'un nouveau collaborateur et / ou à la maîtrise des bases du management.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de binômes référents « interlocuteur du service Ressources Humaines / manager opérationnel ».
- Nombre de formations suivies par les managers du binôme référent ayant pour objet l'intégration d'un nouveau collaborateur.
- Nombre de formations suivies par les managers du binôme référent ayant pour objet l'acquisition des bases du management.

3.2.3. Entretien de suivi du jeune

Afin de permettre au jeune de réaliser des points d'étape dans son intégration avec le binôme référent « interlocuteur du service Ressources Humaines / manager opérationnel », deux entretiens de suivi seront mis en place. Le premier, dès l'arrivée du jeune dans l'Entreprise, le second au terme de sa période d'essai (et en cas d'absence de période d'essai, au terme de la durée théorique de cette période, renouvellement compris le cas échéant).

Un « Guide d'évaluation des compétences » sur la préparation et la conduite de ces entretiens sera remis au binôme référent et complété par le manager lors de ces entretiens.

Lors du dernier entretien, l'action de formation du jeune à prévoir dans les 12 mois suivant son arrivée y sera formalisée et ce guide fera ensuite l'objet d'une signature tripartite par le jeune et son binôme référent.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'entretiens de suivi réalisés entre le jeune et les binômes référents.
- Nombre de « Guides d'évaluation des compétences » complétés par les binômes référents.

3.3. Le parcours d'accueil « Graduate Programm Supply Chain France »

Afin de développer de nouvelles solutions stratégiques et soucieuse d'assurer la transmission des compétences par le recrutement de profils diversifiés, la Supply Chain France a développé un parcours d'accueil dédié à l'intégration et à la formation des jeunes diplômés en vue de les préparer à de futurs postes à responsabilité.

Ce parcours d'accueil se différencie de celui exposé à l'article 3.2.1 dans la mesure où il se déroule sur une année et est réservé aux jeunes diplômés issus de grandes écoles d'ingénieurs, de formations spécialisées ou généralistes ou encore aux collaborateurs présents dans l'Entreprise depuis moins de 2 ans. Ces collaborateurs bénéficient d'un « parrain » ou d'une « marraine » membre du Comité de Direction qui les suivra et les conseillera tout au long de leur parcours.

Ce dispositif a pour objet de permettre à cette promotion de bénéficier de séquences d'immersion terrain prolongées ainsi que de formations théoriques spécialisées. Le suivi de ce parcours fera l'objet de rapports d'activité et sera matérialisé par la réalisation de trois bilans devant un comité composé du Directeur Ressources Humaines, du « parrain » ou de la « marraine » du jeune et du Directeur où s'effectue le parcours.

Ce parcours permettra au jeune embauché de développer sa qualification, par l'acquisition d'un socle de compétences en Supply Chain (les process logistiques, transport et marchandises, les techniques et outils d'approvisionnement, les méthodes d'optimisation et de pilotage des flux, la connaissance des différents formats et rayons en magasin...etc.). Ce parcours d'intégration permettra ainsi à l'Entreprise d'anticiper les mutations technologiques, sociétales, environnementales et d'associer les jeunes embauchés au succès de la stratégie commerciale, dans une démarche fondée sur la transmission des compétences.

3.4. Alternance et stages

L'alternance et les stages en entreprise constituent un levier déterminant pour l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail ; c'est pourquoi la Société Logidis Comptoirs Modernes a souhaité s'engager en faveur d'une politique active de promotion de l'alternance. Consciente que les jeunes en alternance et les stagiaires apportent une réponse adaptée à une partie des besoins en compétences, la Société Logidis Comptoirs Modernes a ainsi choisi de mettre l'accent sur le développement quantitatif et qualitatif des formations en alternance et des stages.

3.4.1. Les contrats en alternance

La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage au terme du présent accord, à augmenter régulièrement sur les trois prochaines années le volume des formations en alternance pour atteindre 4% de l'effectif annuel moyen au terme du présent accord.

Les contrats visés par le présent article sont les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Compte tenu de la nature d'activité de la Société Logidis Comptoirs Modernes et de la répartition des postes, ces contrats seront conclus en priorité sur les métiers d'exploitation, par rapport aux métiers dits fonctionnels (Ressources Humaines, gestion...).

3.4.1.1. Modalités d'intégration des jeunes alternants

Au même titre que pour les jeunes embauchés, les jeunes en alternance bénéficieront du dispositif d'intégration tel que prévu à l'article 3.2. du présent accord, étant précisé que le binôme référent sera composé d'un interlocuteur du service Ressources Humaines et de son tuteur tel que désigné dans la contrat en alternance.

Il est à noter que compte tenu de leur statut, les jeunes alternants relèvent d'un régime particulier en matière de prévoyance et de protection sociale complémentaire. A ce titre, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à porter à leur connaissance les conditions dans lesquelles ces derniers peuvent bénéficier du régime applicable aux collaborateurs de l'Entreprise.

En sus des dispositions prévues à l'article précité en faveur des jeunes embauchés, et afin de contribuer à la réussite du cursus scolaire des jeunes en alternance, le présent accord porte création d'une journée d'absence autorisée payée au cours du mois qui précède l'examen de clôture du cursus en alternance.

Dans la mesure où l'accès au logement pour les jeunes en alternance peut être déterminant dans la poursuite de leur cursus pédagogique, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à porter à leur connaissance un dispositif d'aide spécialement développé en faveur des jeunes alternants.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de contrats de professionnalisation.
- Nombre de contrats d'apprentissage.
- Nombre de demandes à bénéficier de la journée d'absence autorisée pour la préparation de l'examen de clôture du cursus en alternance et nombre d'acceptations par la Direction.
- Nombre de demandes à bénéficier du dispositif d'aide au logement « spécial jeunes alternants ».

3.4.1.2. Rôle des tuteurs alternants

Afin d'assurer un suivi qualitatif du jeune, un tuteur par jeune alternant sera désigné, en fonction du nombre de collaborateurs volontaires pour exercer cette mission.

Le tuteur alternant sera chargé notamment de participer à l'entretien de suivi du jeune alternant au début et au terme de son parcours au sein de l'Entreprise.

Le présent accord porte création de deux réunions annuelles pédagogiques dédiées à la population des tuteurs alternants. Pour leur permettre de prendre connaissance de leur rôle, des enjeux et des spécificités de leur mission, un « livret tuteur » leur sera remis lors de la première réunion pédagogique. La deuxième réunion constituera une opportunité pour leur permettre de partager leur expérience et d'identifier, le cas échéant, des solutions pour remédier aux éventuelles difficultés rencontrées lors de leur mission.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de binômes référents « interlocuteur du service Ressources Humaines / tuteur ».
- Nombre de « livrets tuteurs » remis aux tuteurs alternants.

- Nombre de réunions « bilan pédagogique tuteurs alternants » par établissement.

3.4.1.3. Perspectives d'embauche des jeunes alternants

Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve d'une embauche immédiate à l'issue de la période en alternance, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à formuler une proposition d'embauche aux alternants sortants ayant obtenu leur diplôme et dont l'évaluation dans l'Entreprise aura été jugée satisfaisante, dès lors que les postes ouverts au sein de l'Entreprise et du Groupe auquel elle appartient le permettent, et sous réserve d'éventuelles priorités données à des candidatures internes.

La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage également à supprimer ou à réduire la période d'essai à la suite d'une formation en alternance sur une fonction similaire et sous réserve de conserver un responsable hiérarchique identique.

Les parties au présent accord conviennent que la période d'alternance précédant directement l'embauche sera prise en compte dans le calcul des droits liés à l'ancienneté de l'alternant nouvellement embauché.

3.4.2. Les stages

La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à proposer au moins 150 stages au terme du présent accord.

Les stages visés par le présent article sont les stages faisant l'objet d'une convention tripartite conformément aux articles L.612-8 et suivants du code de l'éducation. Compte tenu de la nature d'activité de la Société Logidis Comptoirs Modernes et de la répartition des postes, ces stages seront déployés en priorité sur les métiers d'exploitation, par rapport aux métiers dits fonctionnels (Ressources Humaines, gestion...).

3.4.2.1. Modalités d'intégration des stagiaires

Afin d'assurer une intégration qualitative des stagiaires, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à mettre en œuvre les moyens d'encadrement suivants :

- Proposer des stages en lien avec le projet pédagogique poursuivi par le stagiaire.
- Désigner un maître de stage dont le rôle sera notamment de informer le jeune sur les règles, les codes et la culture de l'Entreprise, favoriser son intégration au sein de l'Entreprise, l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de ses missions, assurer un suivi régulier de ses travaux et le cas échéant, le conseiller sur son projet professionnel.
- Instaurer un entretien d'accueil dès l'arrivée du stagiaire avec le maître de stage indentifié comme tel dans la convention de stage tripartite.
- Communiquer au stagiaire, par le biais de son maître d'apprentissage, le livret d'accueil comprenant une présentation du Groupe Carrefour, de la Supply Chain France et des données-clé sur l'établissement, afin de lui permettre de comprendre rapidement l'organisation de l'Entreprise et ses enjeux.

3.4.2.2. Statut des stagiaires

Les stages en entreprise font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention de stage tripartite. Cette convention précise les engagements et responsabilités de chacune des parties, les objectifs poursuivis, le projet pédagogique, le contenu du stage, la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, ainsi que les modalités de déroulement du stage (l'organisation du temps de travail, les dates de début et de fin, la gratification et les avantages accordés au stagiaire, le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, les modalités d'encadrement du stagiaire, les conditions de délivrance d'une attestation de stage, les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, les clauses du règlement intérieur applicable au stagiaire).

Il est rappelé que ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. A ce titre, conformément à l'article L.612-10 du code de l'éducation, les parties au présent accord précisent que le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

Concernant les avantages offerts, les stagiaires bénéficient, en fonction du niveau du stage, de la grille des gratifications applicables au sein du Groupe Carrefour annexée au présent accord, laquelle est plus favorable que les dispositions législatives en vigueur (annexe 4). La Société Logidis Comptoirs Modernes rappelle également sa participation à la prise en charge des frais de repas, dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents de l'Entreprise. Compte tenu des spécificités de la région Ile-de-France en matière de déplacements, l'Entreprise prend également en charge 50% des frais d'abonnement aux transports en commun des stagiaires.

3.4.2.3. Perspectives d'embauche des stagiaires

Conformément à l'article L.1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'Entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Et lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Il est rappelé également que lorsque le stagiaire est embauché au sein de l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de stagiaires.
- Nombre de maîtres de stage.
- Nombre de livrets d'accueil remis aux stagiaires.

3.5. Moyens matériels du jeune pour faciliter l'accès à l'emploi

Afin de permettre une insertion durable des jeunes sur le marché de l'emploi, la Société Logidis Comptoirs Modernes souhaite contribuer à lever les freins matériels d'accès à l'emploi par les mesures suivantes :

3.5.1. Les aides au logement

La question du logement des collaborateurs s'intègre pleinement dans la politique sociale du Groupe Carrefour et l'accès à un logement étant parfois délicat lors de l'entrée dans la vie active, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à porter à la connaissance du jeune embauché les prestations d'aides au logement adaptées à ce public et proposées par les organismes Action Logement (anciennement dénommés 1% Logement) présents au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes.

Les prestations et services proposés visent notamment des logements locatifs, des prêts à taux réduit pour l'acquisition de la résidence principale, un accompagnement à la mobilité professionnelle, une assistance en cas de difficultés financières, ou de conseils pour le financement de projets d'hébergement.

La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage ainsi à remettre à tout nouvel embauché une brochure détaillée sur le dispositif d'aides au logement proposé par cet organisme.

Indicateur de suivi :

Nombre de brochures d'aides au logement « spécial jeunes » remises aux jeunes embauchés de moins de 26 ans (CDI ou CDD d'une durée de 6 mois minimum).

3.5.2. L'avance sur salaire pour le passage du permis de conduire

Dans la mesure où le financement du permis de conduire peut représenter un coût élevé au regard du budget moyen d'un jeune de moins de 26 ans, le présent accord porte création d'une avance sur salaire pour le passage du permis de conduire A ou B, sur présentation auprès du service paie d'un devis signé.

Ce dispositif est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'issue de leur période d'essai et dans la limite d'un premier passage à l'examen.

Indicateur de suivi :

Nombre de demandes à bénéficier d'une avance sur salaire pour le passage du permis de conduire et nombre d'acceptations par la Direction.

3.5.3. Les dispositifs destinés à concilier la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Permettre de concilier la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale est un facteur d'amélioration de la qualité de l'environnement de travail au quotidien des collaborateurs.

Par la mise en œuvre d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'est inscrite dans la lignée de la Charte de la parentalité signée dès le 11 avril 2008 au sein du Groupe Carrefour, avec pour objectif de proposer des dispositifs favorisant cette articulation, lesquels sont détaillés à l'article 6 du plan d'action précité (absences autorisées pour circonstances de famille, prise de poste décalée pour la rentrée des classes, adaptation temporaire de l'horaire de travail en cas d'obligations familiales impérieuses...etc.).

Pour les collaborateurs situés en région Ile-de-France, la Société Logidis Comptoirs Modernes permet également aux collaborateurs de bénéficier d'une structure d'accueil de la petite enfance, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité et de places disponibles.

Article 4 : Engagements en faveur des salariés âgés

La Société Logidis Comptoirs Modernes souhaite poursuivre les actions engagées ces trois dernières années dans le cadre de « l'accord seniors ». Cet engagement se manifeste par le biais d'engagements chiffrés en faveur de l'emploi des seniors, la mise en place d'actions concrètes visant l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des modules de formation pour correspondre aux besoins, la création de mécanismes permettant de faciliter la transition entre l'activité professionnelle et le passage à la retraite. L'ensemble de ces actions concourent à la promotion de l'emploi des seniors au sein de l'Entreprise.

4.1. Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors

4.1.1. Objectifs en matière d'embauche des seniors

Sur le total des embauches sous contrat de travail à durée indéterminée, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à assurer, au terme du présent accord, au minimum 5 % d'embauches au profit des collaborateurs de 45 ans et plus sous contrat de travail à durée indéterminée.

Compte tenu de la pyramide des âges au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes, un minimum de 1% des embauches sous contrat de travail à durée indéterminée sera réalisé en faveur de la tranche d'âge des 50 ans et plus.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux candidatures des 45 ans et plus afin d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes, conformément aux engagements pris dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en vigueur au sein de l'Entreprise.

Indicateur de suivi :

- Nombre de CDI conclus en faveur des collaborateurs âgés de 45 ans et plus, par sexe et par statut divisé par le nombre total de CDI conclus sur la période.
- Nombre de CDI conclus en faveur des collaborateurs âgés de 50 ans et plus, par sexe et par statut divisé par le nombre total de CDI conclus sur la période.

4.1.2. Objectif de maintien dans l'emploi des seniors

Au 31 décembre 2012, la part des collaborateurs âgés de 45 ans et plus représente 36.2% de l'effectif total de titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Au terme du présent accord, l'Entreprise s'engage à ce que la part des collaborateurs âgés de 45 ans et plus titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée n'ait pas baissé au sein de l'effectif total des contrats de travail à durée indéterminée.

Indicateur de suivi :

Nombre de collaborateurs âgés de 45 ans titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'effectif total (CDI), par sexe et par statut.

4.1.3. Actions de sensibilisation et de communication sur l'emploi des seniors

Afin de concourir à la réalisation de ces objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors, l'Entreprise souhaite sensibiliser les managers et le personnel du service Ressources Humaines à la prévention des discriminations liées à l'âge et à la gestion de l'évolution de carrière des seniors. A cet effet, l'Entreprise s'engage à élaborer et à diffuser auprès de ce public un guide dédié sur l'emploi des seniors.

Afin de contribuer à la découverte des métiers de la Supply Chain auprès des populations seniors, l'Entreprise veillera également à participer régulièrement à des forums pour l'emploi.

Indicateur de suivi :

Nombre de guides sur l'emploi des seniors remis aux managers.

4.1.4. Priorité d'accès des seniors aux postes à pourvoir

Une priorité d'accès à l'emploi et aux différents postes à pourvoir sera accordée aux seniors dans les conditions suivantes :

- Cette priorité ne pourra intervenir que suite au respect, par la Direction, de ses obligations légales de reclassement des salariés, notamment ceux déclarés inaptes à leur poste de travail.
- Une formation d'adaptation au poste sera dispensée au senior afin qu'il puisse au mieux exercer ses nouvelles fonctions.

A compter de la signature du présent accord, la Société Logidis Comptoirs Modernes engagera une réflexion sur la construction d'un dispositif permettant de structurer la communication relative aux postes disponibles au sein de chacun de ses établissements.

4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

La Société Logidis Comptoirs Modernes souhaite renouveler ses engagements pris dans le cadre du plan d'action relatif à la santé au travail, lequel prévoit expressément des dispositions propres à la prévention des situations de pénibilité et des risques psychosociaux pour l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise.

Dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail, et afin de maintenir un environnement professionnel favorable au profit des collaborateurs âgés de 45 ans et plus, la Société Logidis Comptoirs met en œuvre, dans le cadre du présent accord, les dispositifs suivants :

4.2.1. Formation prévention des TMS

Soucieuse de maintenir les seniors dans leur emploi tout en préservant leur santé au travail, la Société Logidis Comptoirs s'engage à ce que 100% des demandes des seniors opérationnels de 45 ans et plus formulées sur la formation « Prévention des TMS » trouvent une suite positive.

4.2.2. Polyvalence

La polyvalence constitue un facteur de maintien dans l'emploi des seniors, dans la mesure où elle permet notamment de lutter contre la répétitivité des tâches. Dans la continuité de l'engagement pris dans le cadre du plan d'action santé au travail précité, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à sensibiliser les managers afin de favoriser l'accès à la polyvalence des seniors de statut Employé, dès lors que la polyvalence est mise en œuvre au sein de leur établissement.

4.2.3. Investissement ou renouvellement du matériel ergonomique

La préservation de la santé des collaborateurs étant un enjeu majeur, la Société Logidis Comptoirs Modernes a souhaité, dans le cadre du plan d'action relatif à la santé au travail, déployer un investissement conséquent en termes d'acquisition et d'utilisation de matériel ergonomique :

- filmeuses automatiques
- chariots ciseaux (préparateurs)
- sièges assis-debout
- miroirs au bout des allées
- signalétique spécifique pour les colis supérieurs à 20 kgs

Les parties au présent accord conviennent que les collaborateurs seniors bénéficieront en priorité de ces investissements matériels ou de leur renouvellement.

Dans le cadre du présent accord, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage également à l'achat de matériaux bureautiques dans les conditions suivantes :

Pour les collaborateurs de 45 ans et plus :

- Claviers et tapis de souris ergonomiques, lors du renouvellement des équipements
- Ecrans d'ordinateurs 22 pouces, lors du renouvellement des équipements
- Repose-pieds

En sus des matériaux précités, la Société Logidis Comptoirs Modernes procédera à l'achat de sièges ergonomiques, sur demande préalable du collaborateur âgé de 55 ans et plus et après avis du médecin du travail.

4.2.4. Adaptation des horaires de travail

Sur demande du collaborateur senior et en fonction du poste et de l'organisation du service, le présent accord permet que le collaborateur et son responsable puissent convenir d'adapter ses horaires de travail. En cas de refus, une réponse motivée sera apportée à l'intéressé.

4.2.5. Travailleur de nuit

Compte tenu des contraintes inhérentes à l'exercice d'une activité professionnelle sous un régime horaire de nuit, les collaborateurs âgés de 45 ans et plus ayant la qualité de travailleur de nuit (au sens de l'article 5.1.3. du Livre V relatif au travail de nuit applicable au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes) bénéficieront d'une priorité pour accéder à un poste de jour, lorsqu'un tel poste est disponible.

4.2.6. Astreintes

Afin de permettre aux collaborateurs de plus de 55 ans assujettis au régime des astreintes d'aménager leur temps de travail, ces derniers bénéficient de la possibilité de ne plus effectuer d'astreintes ou d'en réduire la fréquence.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de demandes à bénéficier de la formation « Prévention des TMS » par les seniors et nombre d'acceptations par la Direction.
- Nombre de claviers et tapis de souris ergonomique achetés.
- Nombre d'écrans d'ordinateurs 22 pouces achetés.
- Nombre de repose-pieds achetés.
- Nombre de demandes de sièges ergonomiques par des seniors de 55 ans et plus et nombre de sièges ergonomiques achetés.
- Nombre de demandes de travailleurs de nuit seniors pour passer sur un poste de jour et nombre d'acceptations par la Direction.
- Nombre de demandes de suppression ou de réduction de la fréquence des astreintes et nombre d'acceptations par la Direction.

4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

4.3.1. Accès à la formation

4.3.1.1. Objectifs en matière d'accès à la formation

Les données relatives à la formation du diagnostic préalable à la négociation démontrent que la part des collaborateurs de 45 ans et plus ayant suivi une action de formation représente 33.2% du total des actions de formations au 31 décembre 2012, ce qui correspond pratiquement à la représentativité des collaborateurs seniors au sein de l'effectif total (CDI et CDD).

Afin de poursuivre ses efforts en faveur de la formation des seniors, la Société Logidis Comptoirs Modernes veillera à ce que le poids des actions de formation en faveur des seniors, par rapport au nombre total d'actions de formations, soit représentatif de la part des collaborateurs âgés de 45 ans et plus au sein de l'effectif total (CDI et CDD). A cet effet, la

Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à ce que chaque collaborateur de 45 ans et plus ait suivi au moins une action de formation au terme de l'accord.

4.3.1.2. Formathèque seniors

Afin de permettre une meilleure visibilité des formations pouvant être suivies par la population des seniors, le catalogue de formation appelé « formathèque seniors » sera mis à jour dans le cadre du présent accord. La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à ce que 100% des intéressés soient informés de l'existence de ce document disponible auprès du service Ressources Humaines.

4.3.1.3. Droit individuel à la formation seniors

Afin de concourir à l'employabilité des collaborateurs seniors au sein de l'Entreprise, le collaborateur senior pourra bénéficier, à sa demande et lors de la mise en œuvre d'une action de formation au titre de son droit individuel à la formation (DIF), d'un abondement de son compteur d'un maximum de 35 heures.

Cet abondement ne sera accordé qu'une seule fois, dans la limite du plafond légal de 120 heures.

4.3.2. Développement des compétences

Au-delà d'un objectif global de maintien dans l'emploi des seniors, la Société Logidis Comptoirs Modernes souhaite permettre aux collaborateurs de développer leurs compétences et qualifications initiales. A ce titre, l'Entreprise s'engage à favoriser leur accès aux dispositifs de bilans de compétences, de validations d'acquis de l'expérience (VAE) ou de congé individuel à la formation (CIF). Ce dispositif de formation étant mis en œuvre sur la base du volontariat, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à ce que 100% des collaborateurs de 45 ans soient destinataires d'une note d'information sur chacun de ces trois dispositifs pendant la durée d'application du présent accord.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions de formations suivies par les collaborateurs âgés de 45 ans comparé à l'effectif total (CDI et CDD).
- Nombre de collaborateurs seniors bénéficiaires d'un abondement de leur compteur de DIF.
- Nombre de notes d'information sur les dispositifs de bilan de compétence, VAE et CIF remises à l'âge de 45 ans.

4.4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

4.4.1. Modalités de suivi de l'évolution de carrière des seniors

La Société Logidis Comptoirs Modernes souhaite poursuivre les efforts engagés ces trois dernières années dans le cadre du plan d'action seniors, par le maintien des dispositifs détaillés au présent article.

4.4.1.1. Entretien de seconde partie de carrière

Sur la base du volontariat, tout collaborateur âgé de 45 ans et plus ayant une ancienneté minimale d'un an au sein de l'Entreprise ou du Groupe Carrefour peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière avec un interlocuteur du service Ressources Humaines.

Il est à noter qu'il s'agit d'un entretien distinct de l'entretien annuel professionnel dont bénéficie tout collaborateur de l'Entreprise. L'objectif de cet entretien est de favoriser un dialogue entre l'interlocuteur du service Ressources Humaines et le senior, en vue d'anticiper l'évolution de sa carrière professionnelle et de définir, en fonction des besoins exprimés par le senior le cas échéant, des actions de développement des compétences et / ou de qualification permettant son maintien dans l'emploi.

Afin de lui permettre de mener un échange en adéquation avec les besoins et / ou interrogations des seniors, l'interlocuteur du service Ressources Humaines bénéficie d'un support d'entretien. Le collaborateur senior se voit quant à lui remettre une brochure « passeport seniors » complétée lors de cet entretien.

Un courrier d'information sur l'existence de l'entretien de seconde partie de carrière est adressé aux collaborateurs dès l'âge de 45 ans.

4.4.1.2. Guide de fin de carrière

La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à remettre un « Guide de fin de carrière » aux collaborateurs de 55 ans et plus, afin de leur permettre de comprendre et de mieux préparer leur retraite. Ce guide traite notamment des points suivants : les modalités de calcul des droits à la retraite ou de l'indemnité de départ à la retraite, la procédure pour obtenir son relevé de points retraite, les conditions de maintien de la couverture des frais de santé et du régime de prévoyance, la procédure de déblocage de l'épargne salariale...etc.

En fonction de l'évolution de la réglementation en la matière, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à mettre à jour les différents supports mis en place.

4.4.1.3. Contacts avec les organismes de retraite

Afin d'aider les collaborateurs à la reconstitution de leur carrière professionnelle et de faciliter l'accomplissement des démarches administratives nécessaires pour faire valoir leurs droits à la retraite, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à mettre en relation les collaborateurs intéressés avec les organismes de retraite.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de collaborateurs de 45 ans informés de l'existence d'un entretien de seconde partie de carrière.
- Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière suivis à partir de 45 ans.
- Nombre de « Guides de fin de carrière » remis aux collaborateurs de 55 ans et plus.
- Nombre de mise en relation de collaborateurs seniors avec les organismes de retraite.

4.4.2. Formation de préparation à la retraite

La préparation du passage à la retraite contribue à ce que le jeune retraité puisse vivre sereinement la transition entre l'exercice d'une activité professionnelle et la retraite. Soucieuse de sensibiliser ses collaborateurs seniors à cet enjeu, la Société Logidis Comptoirs Modernes propose des dispositifs de formation dédiés ayant pour objectifs de maîtriser les mécanismes de calculs de la pension de retraite, d'appréhender la situation pécuniaire présente et future du candidat à la retraite et d'une manière générale, d'envisager que la retraite représente un nouveau projet de vie, tant sur le plan patrimonial que personnel.

Afin de porter à la connaissance des collaborateurs seniors ce dispositif de formation, une note de d'information sera diffusée à l'ensemble des collaborateurs dès l'âge de 45 ans.

Sous réserve d'une demande préalable du salarié, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à proposer une formation de préparation à la retraite dans les trois ans qui précèdent l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Indicateur de suivi :

Nombre de modules de formation « Préparation à la retraite » suivis, par sexe et par statut.

4.4.3. Déplafonnement alimentation CET

Les collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour, à la date d'alimentation du compte, bénéficient de la possibilité d'ouvrir un Compte épargne temps (CET). Le présent accord porte création d'un déplafonnement de l'alimentation de ce CET en faveur des seniors à partir de 50 ans, ayant pour objet de leur permettre ensuite une cessation anticipée de l'exercice de leur activité professionnelle.

Dans le cadre de ce dispositif, ces collaborateurs pourront en effet alimenter leur CET, au mois de mai et/ou décembre de chaque année, sans que ce nombre de jours soit plafonné. Ce congé issu des jours ainsi capitalisés sur le CET sera pris en priorité à temps plein et en semaine complète. Sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique et en fonction des impératifs de fonctionnement du service, une prise fractionnée de ces jours de CET pourra être accordée.

Indicateur de suivi :

Nombre de collaborateurs de 50 ans et plus ayant alimenté leur CET sur la période.

Article 5 : Transmission des savoirs et des compétences

Les seniors constituent un véritable vivier de compétences et d'expérience professionnelle au service de l'Entreprise. Les jeunes embauchés représentent quant à eux une opportunité de développement pour l'Entreprise, par leur nouveau regard sur son fonctionnement et ses enjeux. Dans le cadre du présent accord, la Société Logidis Comptoirs Modernes souhaite ainsi favoriser la transmission des savoirs et des compétences entre ces deux populations, laquelle est source de performance et de cohésion entre les différents services.

5.1. Mixité des groupes de travail

Lorsque la situation se présente, les parties au présent accord conviennent d'inciter les collaborateurs à organiser des équipes de travail associant des salariés expérimentés seniors à des jeunes embauchés.

5.2. Compétences clés et passation de postes

Conformément à la réglementation en vigueur, le diagnostic préalable à la négociation a permis d'identifier les compétences clés au sein de l'Entreprise. Au sens de la loi, il s'agit de compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de l'Entreprise. Dans le cadre du présent accord, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à porter une attention particulière aux compétences détenues par les collaborateurs de statut cadre et agent de maîtrise âgés de 55 ans et plus, dont la fonction est faiblement représentée au sein de l'effectif, et qui sont susceptibles d'être concernés par un départ à la retraite. Au 31 décembre 2012, 77 collaborateurs ont été identifiés en qualité de compétences clés.

A partir de 55 ans, l'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 4.4.1.1. du présent accord sera obligatoire pour le personnel de cette population occupant des compétences clés.

En amont du départ en retraite de ces collaborateurs, une passation de poste d'une durée minimum d'un mois sera mise en place, en fonction des impératifs d'organisation du service.

5.3. Valorisation des tuteurs alternants et des formateurs internes

Les tuteurs des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ainsi que les formateurs internes représentent un véritable vecteur de transmission des savoir-faire et des compétences. A ce titre, la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à privilégier les collaborateurs seniors pour occuper ces fonctions.

Compte tenu de la charge de travail liée à l'activité de tuteur et du temps à consacré au jeune tuteur, la Société Logidis Comptoirs Modernes veillera à ce que l'exercice de la fonction tutorale et de formateur interne ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle des tuteurs.

Consciente que la réussite de la politique en faveur du développement de l'alternance nécessite un effort particulier, les parties au présent accord conviennent de pérenniser la prime tuteur alternant créée par l'accord relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2013. Il est rappelé que cette prime est réservée aux collaborateurs ayant la qualité reconnue de « tuteur », ce qui suppose d'être désigné formellement comme tel sur les formulaires Cerfa prévus à cet effet. Le montant de cette prime est fixé à 100 euros par année entière de formation de l'alternant.

Lors de la détermination des objectifs annuels, l'Entreprise s'engage à sensibiliser les managers sur la prise en compte des activités tutorales ou de formateur interne.

Le présent accord porte création d'un module de formation dédié aux seniors exerçant la fonction de tuteur. Cette formation a pour objectif de permettre au tuteur senior de préparer sa succession professionnelle avant son départ en retraite, d'organiser la transmission de ses compétences sur la durée, de pérenniser leur transfert et enfin, d'accompagner le successeur vers la réussite de sa prise de fonction.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de tuteurs alternants, par sexe et par statut.
- Nombre de formateurs internes, par sexe et par statut.
- Nombre de modules de formation « tuteurs seniors » suivis, par sexe et par statut.

5.4. Actions de communication externes

En fonction des opportunités et des événements destinés à promouvoir les activités de la Supply Chain France, le présent accord offre également la possibilité aux collaborateurs seniors, selon leur profil, de se porter candidat à la participation ou à l'animation d'événements de communication, sur demande écrite auprès du service Ressources Humaines. Ce type d'actions de communication sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

Article 6 : Egalité professionnelle et mixité des emplois

La Société Logidis Comptoirs Modernes est couverte par un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle au jour de la signature du présent accord. A ce titre, un suivi annuel des indicateurs de ce plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est présenté aux partenaires sociaux.

Il est rappelé que les objectifs en matière d'égalité professionnelle portent notamment sur le recrutement, l'accès à la formation, la promotion professionnelle, la rémunération, les conditions de travail des salariés à temps partiel et de la femme enceinte, l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à ce que l'ensemble des actions relatives au contrat de génération concourent de manière simultanée à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Eu égard aux dispositions des articles 3.1. et 4.1. du présent accord, la Société Logidis Comptoirs Modernes renouvelle son attachement au principe de non-discrimination, lequel est applicable dès la phase de l'embauche des jeunes et des seniors. Les parties signataires souhaitent ainsi rappeler que les critères retenus au stade de l'embauche sont strictement fondés sur les diplômes, l'exercice des compétences, l'expérience professionnelle et les perspectives d'évolution au sein de l'Entreprise et du Groupe auquel elle appartient, sans prise en considération du sexe du candidat.

En matière de promotion professionnelle, l'Entreprise renouvelle également son engagement pris dans la cadre du plan d'action égalité professionnelle précité, visant à assurer des possibilités d'évolution sans prise en considération du sexe.

Article 7 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord et modalités de suivi et d'évaluation

7.1. Calendrier prévisionnel

Un calendrier prévisionnel ayant pour objet le suivi des engagements souscrits dans le cadre du présent accord figure en annexe 2.

7.2. Le « Référent national Contrat de Génération »

La Société Logidis Comptoirs Modernes désignera un « Référent national Contrat de Génération », chargé de promouvoir la politique en la matière et de procéder au suivi de la mise en œuvre des engagements contenus dans le présent accord.

7.3. Document d'évaluation annuel

Conformément aux articles L. 5121-15 et L. 5121-16 du Code du travail, l'Entreprise sera chargée d'élaborer un document d'évaluation annuel.

Ce document comportera les données suivantes :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic portant sur la situation d'emploi des jeunes et des seniors au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes.
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur les embauches et l'insertion durable des jeunes.
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'emploi des salariés âgés.
- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.
- Le niveau de réalisation des autres actions contenues dans le présent accord.
- Le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées en totalité.
- Les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Ce document sera transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Calvados, aux délégués syndicaux présents dans l'Entreprise, ainsi qu'aux membres du Comité Central d'entreprise et des Comités d'établissement.

Fait à Mondeville, le XX XXXXXXXX 2013

Pour la Société Logidis Comptoirs Modernes

Marie Claire COMBES
Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT
Christophe GUERARD

Pour la CGT
Denis TIZON

Pour FO
Gilles GRENIER

Pour la SNEC CFE CGC
Yannick TRICO

ANNEXES

1. Liste des établissements LCM visés par l'accord relatif au contrat de génération.

LCM SIEGE
Logidis Comptoirs Modernes
102 Avenue de Paris - TSA 71438
91343 MASSY Cedex
LCM Carpiquet
ZI Carpiquet BP. 70160
14652 Carpiquet
LCM Ploufragan
ZI des Chatelets rue du boisillon
22440 Ploufragan
LCM Cholet
ZI du Cormier - Rue du Chevreul
BP 50925
49300 Cholet
LCM Le Rheu
ZAC Les Cormiers
35650 LE RHEU
LCM Le Mans
75-100 Boulevard d'Estienne d'Orves
72100 LE MANS
LCM Saint Germain les Arpajon
Chemin des 50 Arpents
91180 SAINT GERMAIN LES ARPAJON
LCM Combs la Ville
Zone Parisud 4 – Bd Maurice Faure
77380 Combs La Ville
LCM Vendin
Zi le Bois rigault BP 1
62881 Vendin le Vieil cedex
LCM Aire sur la Lys
ZAC Saint Martin
62120 Aire sur la Lys
LCM Crépy en Valois
ZI, rue Louis Armand
BP 80315
60803 CREPY EN VALOIS
LCM Colomiers
ZI en Jacca BP 307
6, allée E. Marcel
31773 Colomiers cedex
LCM Plaisance du Touch
1 avenue du docteur Charcot
31830 Plaisance du Touch
LCM Saint Germain du Puy
Route de la Charité-BP 44
18390 SAINT GERMAIN DU PUY

LCM

LCM Salon de Provence
Av G. Voisin
ZI de la Crau
BP 300
13667 Salon de Provence
LCM Saint Vulbas
Allée des Cèdres
01150 SAINT VULBAS
LCM Nîmes
ZI Grézan - Rte Beaucaire
355, rue Soufflot
30 000 NIMES
LCM Lunéville
Z.I. rue Antoine Lavoisier
BP 29
54302 MONCEL LES LUNEVILLE
LCM Sennecé Les Mâcon
215 rue A. Einstein BP 517
71009 MACON

PROJET

2. Calendrier prévisionnel de suivi des engagements définis dans l'accord.

Articles	Actions	Calendrier prévisionnel de réalisation	Indicateurs de suivi
3.1. Objectifs en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée	Engagement à ce qu'au moins 20% des embauches sous contrat de travail à durée indéterminée soient réalisées au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans.	Au terme de l'accord	Nombre de CDI conclus en faveur de jeunes de moins de 26 ans par sexe et par statut divisé par le nombre total de CDI conclus sur la période.
3.2.1. Le parcours d'accueil et l'accès à la formation	Engagement à réaliser un support « Parcours d'intégration du jeune embauché » remis à son manager.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de supports « Parcours d'intégration du jeune embauché » remis aux managers.
	Engagement à remettre au jeune embauché un livret d'accueil comprenant une présentation du Groupe Carrefour, de la Supply Chain France et des données-clé sur l'Entreprise elle-même.	Dès l'arrivée du jeune au sein de l'Entreprise dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de livrets d'accueil remis aux jeunes embauchés de moins de 26 ans (CDI ou CDD d'une durée de 6 mois minimum).
	Engagement à remettre au jeune embauché un livret ayant pour objet de compiler l'ensemble des avantages sociaux proposés aux collaborateurs dans le cadre des accords collectifs en vigueur au sein de l'Entreprise.	Dès l'arrivée du jeune au sein de l'Entreprise dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de livrets avantages sociaux remis aux jeunes embauchés de moins de 26 ans (CDI ou CDD d'une durée de 6 mois minimum).
	Engagement à le faire bénéficier d'au moins une action de formation, laquelle devant être en lien avec le métier exercé.	Dans les 12 mois suivant son arrivée et afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail	Nombre de formations suivies dans les 12 mois suivant l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, par sexe et par statut.
3.2.2. Le référent	Création d'un binôme référent composé d'un interlocuteur du service Ressources Humaines et du manager opérationnel du jeune embauché.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de binômes référents « interlocuteur du service Ressources Humaines / manager opérationnel ».
	Engagement au profit des managers ou, le cas échéant, des collaborateurs qui leur sont directement rattachés, à favoriser l'accès à des formations dédiées aux modalités d'intégration d'un nouveau collaborateur et / ou à la maîtrise des bases du droit social et des mécanismes de la relation de subordination « employeur / employé ».	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	<p>Nombre de binômes référents « interlocuteur du service Ressources Humaines / manager opérationnel ».</p> <p>Nombre de formations suivies par les managers du binôme référent ayant pour objet l'intégration d'un nouveau collaborateur.</p> <p>Nombre de formations suivies par les managers du binôme référent ayant pour objet l'acquisition des bases du management.</p>

3.2.3. Entretien de suivi du jeune	Afin de permettre au jeune de réaliser des points d'étape dans son intégration avec le binôme référent « interlocuteur du service Ressources Humaines / manager opérationnel », deux entretiens de suivi seront mis en place. Le premier, dès l'arrivée du jeune dans l'Entreprise, le second au terme de sa période d'essai (et en cas d'absence de période d'essai, au terme de la durée théorique de cette période, renouvellement compris le cas échéant).	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre d'entretiens de suivi réalisés entre le jeune et les binômes référents.
	Un « Guide d'évaluation des compétences » sur la préparation et la conduite de ces entretiens sera remis au binôme référent et complété par le manager lors de ces entretiens.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de « Guides d'évaluation des compétences » complétés par les binômes référents.
3.4.1. Les contrats en alternance	Engagement à augmenter régulièrement sur les trois prochaines années le volume des formations en alternance pour atteindre 4% de l'effectif annuel moyen au terme du présent accord.	Au terme de l'accord	Nombre de contrats de professionnalisation. Nombre de contrats d'apprentissage.
3.4.1.1. Modalités d'intégration des jeunes alternants	Création d'une journée d'absence autorisée payée au cours du mois qui précède l'examen de clôture du cursus en alternance.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de demandes à bénéficier de la journée d'absence autorisée pour la préparation de l'examen de clôture du cursus en alternance et nombre d'acceptations par la Direction.
	Engagement à porter à leur connaissance un dispositif d'aide spécialement développé en faveur des jeunes alternants.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de demandes à bénéficier du dispositif d'aide au logement « spécial jeunes alternants ».
3.4.1.2. Rôle des tuteurs alternants	Création d'un binôme référent composé d'un interlocuteur du service Ressources Humaines et de son tuteur alternant.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de binômes référents « interlocuteur du service Ressources Humaines / tuteur ».
	Création d'un « livret tuteurs » remis aux tuteurs alternants.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de « livrets tuteurs » remis aux tuteurs alternants.
	Création de réunions « bilan pédagogique tuteurs ».	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de réunions « bilan pédagogique tuteurs alternants ».
3.4.2. Les stages	Engagement à proposer au moins un stage par an et par Direction	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de stagiaires . Nombre de maîtres de stage.
3.4.2.1. Modalités d'intégration des stagiaires	Engagement à assurer une intégration qualitative des stagiaires.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de livrets d'accueil remis aux stagiaires.

3.5.1. Les aides au logement	Engagement à porter à la connaissance du jeune embauché les prestations d'aides au logement proposées par l'organisme Action Logement (Amallia) adaptées à ce public.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de brochures d'aides au logement « spécial jeunes » remises aux jeunes embauchés de moins de 26 ans (CDI ou CDD d'une durée de 6 mois minimum).
3.5.2. L'avance sur salaire pour le passage du permis de conduire	Création d'une avance sur salaire pour le passage du permis de conduire A ou B, sur présentation auprès du service paie d'un devis signé.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de demandes à bénéficier d'une avance sur salaire pour le passage du permis de conduire et nombre d'acceptations par la Direction.
4.1.1. Objectifs en matière d'embauche des seniors	<p>Engagement à assurer, au terme du présent accord, au minimum 5 % d'embauches au profit des collaborateurs de 45 ans et plus sous contrat de travail à durée indéterminée.</p> <p>Un minimum de 1% des embauches sous contrat de travail à durée indéterminée sera réalisé en faveur de la tranche d'âge des 50 ans et plus.</p>	Au terme de l'accord	<p>Nombre de CDI conclus en faveur des collaborateurs âgés de 45 ans et plus, par sexe et par statut divisé par le nombre total de CDI conclus sur la période.</p> <p>Nombre de CDI conclus en faveur des collaborateurs âgés de 50 ans et plus, par sexe et par statut divisé par le nombre total de CDI conclus sur la période.</p>
4.1.2. Objectif de maintien dans l'emploi des seniors	Engagement à ce que la part des collaborateurs âgés de 45 ans et plus titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée n'ait pas baissé au sein de l'effectif total des contrats de travail à durée indéterminée.	Au terme de l'accord	Nombre de collaborateurs âgés de 45 ans titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'effectif total (CDI), par sexe et par statut.
4.1.3. Actions de sensibilisation et de communication sur l'emploi des seniors	Engagement à élaborer et à diffuser auprès des managers un guide dédié sur l'emploi des seniors.	Au plus tard le 31 décembre 2014	Nombre de guides sur l'emploi des seniors remis aux managers.
4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, notamment par	Engagement à ce que 100% des demandes des seniors opérationnels de 45 ans et plus formulées sur la formation « Prévention des TMS » trouvent une suite positive.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de demandes à bénéficier de la formation « Prévention des TMS » par les seniors et nombre d'acceptations par la Direction.

l'adaptation et l'aménagement du poste de travail	Engagement à l'achat des matériaux bureautiques suivants : <u>A partir de 45 ans</u> :- Claviers et tapis de souris ergonomiques, lors du renouvellement des équipements- Ecrans d'ordinateurs 22 pouces, lors du renouvellement des équipements- Repose-pieds <u>A partir de 55 ans</u> :sièges ergonomiques, sur demande préalable du collaborateur âgé de 55 ans et plus et après avis du médecin du travail.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de claviers et tapis de souris ergonomique achetés.Nombre d'écrans d'ordinateurs 22 pouces achetés .Nombre de reposer-pieds achetés.Nombre de demandes de sièges ergonomiques par des seniors de 55 ans et plus et nombre de sièges ergonomiques achetés .
	Priorité accordée aux travailleurs de nuit pour accéder à un poste de jour, lorsqu'un tel poste est disponible.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de demandes de travailleurs de nuit seniors pour passer sur un poste de jour et nombre d'acceptations par la Direction.
	Les seniors de plus de 55 ans bénéficient de la possibilité de ne plus effectuer ou de réduire la fréquence des astreintes.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de demandes de suppression ou de réduction de la fréquence des astreintes et nombre d'acceptations par la Direction
4.3.1. Accès à la formation	Engagement à ce que chaque collaborateur de 45 ans et plus ait suivi au moins une action de formation au terme de l'accord.	Au terme de l'accord	Nombre d'actions de formations suivies par les collaborateurs âgés de 45 ans comparé à l'effectif total (CDI et CDD).
	Abondement de 35H du compteur DIF	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de collaborateurs seniors bénéficiaires d'un abondement de leur compteur de DIF.
4.3.2. Développement des compétences	Engagement à ce que 100% des collaborateurs de 45 ans soient destinataires d'une note d'information sur les dispositifs de bilan de compétences, VAE et CIF.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de notes d'information sur les dispositifs de bilan de compétence, VAE et CIF remises à l'âge de 45 ans.
4.4.1.1. Entretien de seconde partie de carrière	Envoi d'un courrier d'information sur l'existence de l'entretien de seconde partie de carrière est adressé aux collaborateurs dès l'âge de 45 ans.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de collaborateurs informés de l'existence d'un entretien de seconde partie de carrière.
	Engagement à faire bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière pour les collaborateurs de 45 ans et plus, sur leur demande.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière suivis à partir de 45 ans.
4.4.1.2. Guide de fin de carrière	Engagement à remettre un « Guide de fin de carrière » aux collaborateurs de 55 ans et plus.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de « Guides de fin de carrière » remis aux collaborateurs de 55 ans et plus.

4.4.1.3. Animations individuelles avec les organismes de retraite	Engagement à mettre en relation les collaborateurs seniors intéressés avec les organismes de retraite.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de mise en relation de collaborateurs seniors avec les organismes de retraite.
4.4.2. Formation de préparation à la retraite	Engagement à proposer des formations de préparation à la retraite.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de modules de formation « Préparation à la retraite » suivis, par sexe et par statut.
4.4.3. Déplafonnement alimentation CET	Création d'un déplafonnement de l'alimentation du CET en faveur des seniors à partir de 50 ans, ayant pour objet de leur permettre ensuite une cessation anticipée de l'exercice de leur activité professionnelle.	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de collaborateurs de 50 ans et plus ayant alimenté leur CET sur la période.
5.3. Valorisation des tuteurs alternants et des formateurs internes	Engagement à privilégier les collaborateurs seniors pour occuper les fonctions de tuteur alternant et de formateur interne.	Dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord	Nombre de tuteurs alternants, par sexe et par statut. Nombre de formateurs internes, par sexe et par statut.
	Création d'un module de formation dédié aux seniors exerçant la fonction de tuteur.	Au plus tard le 31 décembre 2014	- Nombre de modules de formation « tuteurs seniors » suivis, par sexe et par statut.

3. Diagnostic portant sur la situation d'emploi des jeunes et des seniors au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes au 31 décembre 2012.

- Le bilan des actions réalisées dans le cadre du plan d'action seniors 2010-2012

1. Maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

❖ Objectif

L'objectif est atteint si, au 31 décembre 2012, la part des salariés âgés de 55 ans et plus, en contrat CDI, n'a pas baissé par rapport à l'effectif total en contrat CDI selon les modalités du plan d'action.

❖ Résultats au 31 décembre 2012

	ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011	ANNEE 2012
Effectif total	5558	5632	5687	5754
Effectif 55 ans et plus	351	558	549	492
% séniors 55 ans et plus	6,31	9,90	9,65	8,55

Objectif Atteint

P.16 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2. Entretien professionnel de seconde partie de carrière

❖ Objectif

L'objectif est atteint si 100 % des collaborateurs seniors sont informés de l'existence d'un entretien de seconde partie de carrière (création d'une brochure spécifique).

NB: Bénéficient d'un entretien professionnel de seconde partie de carrière uniquement les salariés séniors sur la base du volontariat.

❖ Résultats au 31 décembre 2012

ANNEE 2010		ANNEE 2011		ANNEE 2012	
EFFECTIF 45 ans et plus	EFFECTIF Informés	EFFECTIF 45 ans et plus	EFFECTIF informé	EFFECTIF 45 ans et plus	EFFECTIF informé
1977	0%	2023	67%	2068	93%

Objectif Atteint à 93%

P.17 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2. Entretien professionnel de seconde partie de carrière - Synthèse globale par site

❖ Points forts:

❑ Les équipes RH de LCM se sont mobilisées pour répondre aux objectifs fixés par notre plan d'action.

❑ Les entretiens de seconde partie de carrière pour les collaborateurs qui se sont portés volontaires, ont bien été pris en compte

❖ Axes d'amélioration:

❑ Sur certains sites, les demandes d'entretien de seconde partie de carrière n'ont pas été nombreuses. Notre engagement est d'améliorer notre communication afin de sensibiliser d'avantage nos collaborateurs pour qu'ils nous sollicitent en plus grand nombre.

nombre d'entretiens demandés des séniors de 45 ans et +	nombre d'entretiens réalisés	
313	147	47%

SITES	EFFECTIF 45 ANS ET +	EFFECTIF 45 ANS ET + INFORMES	% DE L'EFFECTIF 45 ANS ET + INFORME
AIRE	125	113	90%
VENDIN	106	106	100%
CARPIQUET	249	248	100%
LE MANS	183	169	92%
CHOLET	43	38	88%
COLOMIERS	93	91	98%
PLAISANCE DU TOUCH	34	33	97%
COMBS LA VILLE	163	161	99%
SGLA	140	78	56%
CREPY EN VALOIS	91	85	93%
ST GERMAIN DU PUY - INGRE	138	136	99%
LE RHEU	99	99	100%
PLOUFRAGAN	49	49	100%
LUNEVILLE	98	96	98%
NIMES	69	64	93%
SALON	171	146	85%
ST VULBAS	125	122	98%
SENNECE LES MACON	84	79	94%
SIEGE MASSY	8	8	100%
TOTAL	2068	1921	93%



3. Accès à la formation

➤ Mise en œuvre d'actions destinées à favoriser la formation des séniors à partir de 45 ans

❑ L'accent est mis sur la communication en matière de formation à l'égard de la catégorie de population sénior de 50 ans et plus.

❑ Un catalogue de formation dédié aux séniors de 50 ans et plus a été créé spécialement.

❑ Un exemplaire de la formathèque seniors est à disposition sur chacun des sites.

➤ Bilan arrêté au 31 décembre 2012 du nombre de formations suivies par des salariés de 50 ans et plus :

	31.12.2012
Nombre d'actions de formation	6996
Formations séniors ayant entre 45 et 49 ans	1149
% formations séniors ayant entre 45 et 49 ans	16,40
Formations séniors 50 ans et plus	1173
% formations séniors 50 ans et plus	16,7%

16,7% d'actions de formation en faveur des séniors âgés de 50 ans et plus qui représentent 17,30% de l'effectif total

16,4% d'actions de formation en faveur des séniors âgés entre 45 et 49 ans et qui représentent près de 16% de l'effectif total



4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

❖ Objectif

L'objectif est atteint si 100 % des salariés de 55 ans et plus reçoivent un guide de fin de carrière.

Objectif Atteint à 92%

❖ Résultats au 31 décembre 2012

ANNEE 2010		ANNEE 2011		ANNEE 2012	
NOMBRE DE DEPART EN RETRAITE	40	NOMBRE DE DEPART EN RETRAITE	48	NOMBRE DE DEPART EN RETRAITE	37

ANNEE 2010		ANNEE 2011		ANNEE 2012	
EFFECTIF 55 ans et plus	Guides Fin de carrière remis	EFFECTIF 55 ans et plus	Guides Fin de carrière remis	EFFECTIF 55 ans et plus	Guides Fin de carrière remis
558	0	549	0	509	92%



5. Transmission des savoirs et des compétences

❖ Objectif

L'entreprise s'efforcera à ce qu'au 31 décembre 2012, la part des formateurs âgés de 55 ans et plus soit représentative de la répartition de l'effectif total des seniors de 55 ans et plus

❖ Résultats au 31 décembre 2012

Les seniors âgés de 55 ans et plus représentent près de 9% de l'effectif total

	ANNEE 2012
Effectif des 55 ans et plus	509
Nombre de formateurs seniors	18
% formateurs seniors par rapport à l'effectif	3,6

La Direction de la Société Logidis Comptoirs Modernes s'engage à poursuivre ses efforts en matière de recensement des formateurs seniors.



6. Sensibilisation au recrutement des salariés âgés

➤ Mise en œuvre d'actions destinées à favoriser le recrutement des séniors

- Attachement de l'entreprise au principe de non discrimination du fait de l'âge, notamment en terme d'accès à l'emploi.
- Mise en place de supports de communication
- Réalisation d'une campagne d'affichage

➤ Nombre de Séniors recrutés (CDI)

En 2012, la part des séniors embauchés en CDI représente 5% du nombre total d'embauches en CDI

	ANNEE 2010	ANNEE 2011	ANNEE 2012
Recrutement total	346	404	360
Recrutement séniors	25	23	18

7. Actions de communication



- Charte employabilité seniors
- Formathèque Séniors
- Guide RRH retraite, fin de carrière pour comprendre et mieux préparer sa retraite + brochure collaborateurs de +55 ans
- Courriers d'information sur l'existence d'un entretien de seconde partie de carrière (pour 45 ans à 49 ans et 50 ans et plus)
- Guide RRH entretien professionnel 2nde partie de carrière « passeport SENIORS »
- « Passeport Sénior » entretien 2^{de} partie carrière 45 ans à 49 ans – 50 ans et plus
- Brochure d'information remise à l'issue des réunions collectives
- Note de procédure DIF Sénior
- Création du logo SENIORS

- o La pyramide des âges

1. La pyramide des âges au 31.12.2012

Tranche âge	CADRE	EMPLOYE	AM	Total général
<= 18 ans	0	0	0	0
+ 18 à 25 ans	3	332	14	349
+ 25 à 30 ans	29	769	39	837
+ 30 à 35 ans	30	770	54	854
+ 35 à 40 ans	44	834	91	969
+ 40 à 45 ans	37	827	128	992
+ 45 à 50 ans	33	763	110	906
+ 50 à 55 ans	33	525	72	630
+ 55 à 60 ans	11	319	44	374
+ 60 ans	1	21		22
Total général	221	5160	552	5933

Effectif CDI+CDD
présent au
31.12.2012

Moyenne d'âge = 25.6 ans

Moyenne d'âge = 48.1 ans

P.26 - 01/10/2013

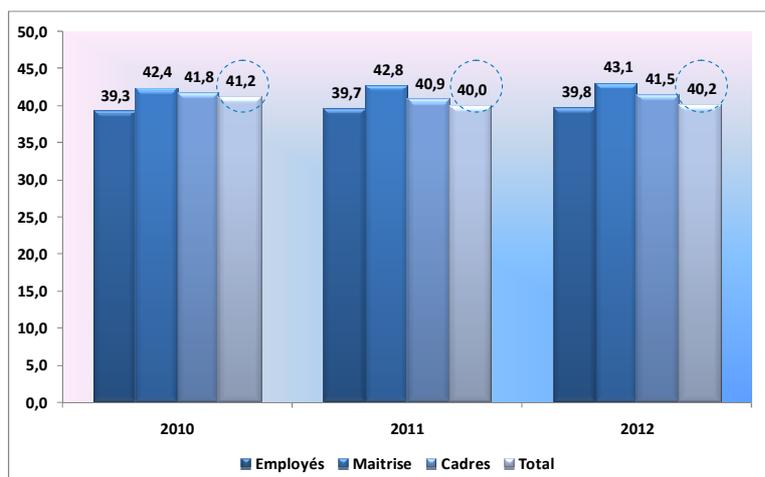
Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



1. La pyramide des âges

Âges moyens sur les 3 dernières années



P.1 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération

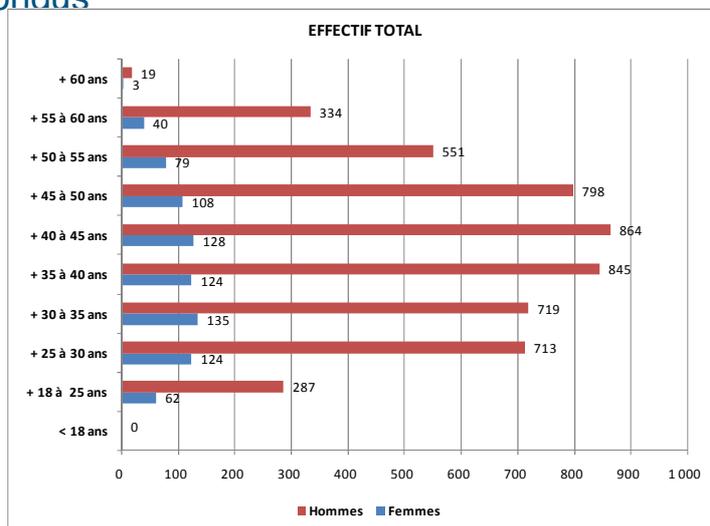


1. La pyramide des âges

Pyramides des âges par sexe au 31/12/2012

– Tous statuts confondus

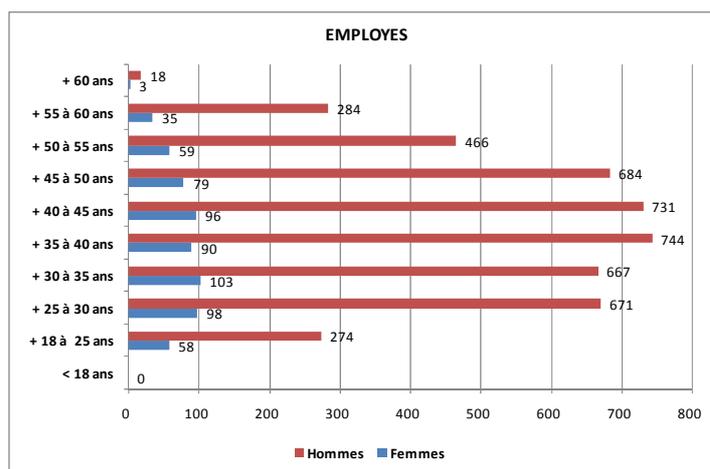
Age Moyen en 2012
40.2 ans



1. La pyramide des âges

Pyramides des âges par sexe au 31/2012 - Employés

Age Moyen en 2012
39.83 ans

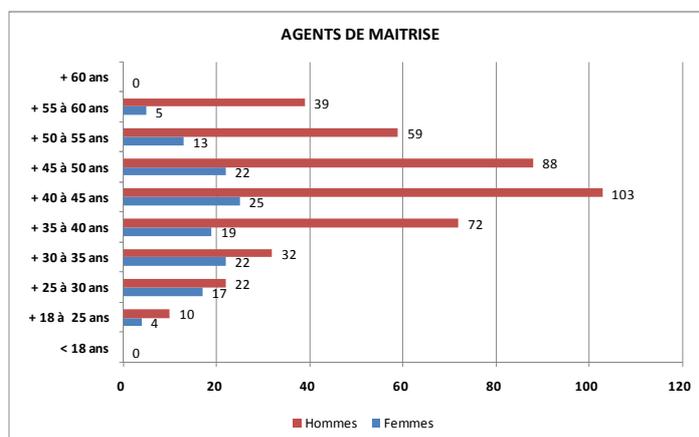


1. La pyramide des âges

Pyramides des âges par sexe au 31/12/2012

– Agents de maîtrise

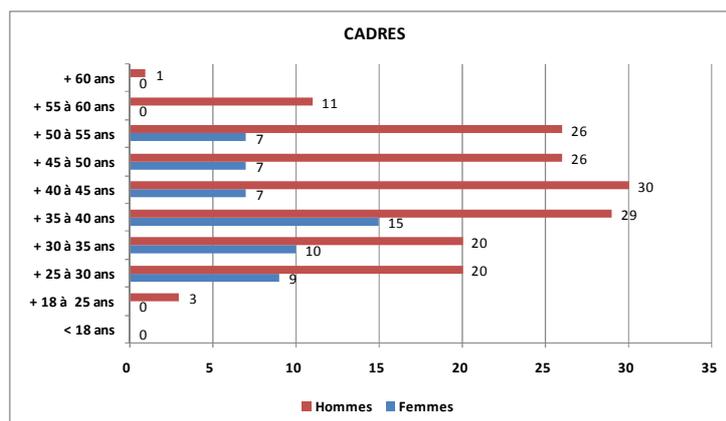
Age Moyen en 2012
43.10 ans



1. La pyramide des âges

Pyramides des âges par sexe au 31/12/2012 - Cadres

Age Moyen en 2012
41.53 ans



- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective au sein de l'Entreprise sur les années 2010, 2011 et 2012

2.1. La répartition CDI / CDD

Tranche âge	2010				2011				2012			
	CDD	CDI	Total général		CDD	CDI	Total général		CDD	CDI	Total général	
<= 18 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
+ 18 à 25 ans	116	245	361	6,20%	92	230	322	5,52%	110	239	349	5,88%
+ 25 à 30 ans	34	646	680	11,68%	32	806	838	14,37%	30	807	837	14,11%
+ 30 à 35 ans	18	818	836	14,35%	12	823	835	14,32%	11	843	854	14,39%
+ 35 à 40 ans	12	1032	1044	17,93%	3	1030	1033	17,72%	2	967	969	16,33%
+ 40 à 45 ans	6	1018	1024	17,58%	3	995	998	17,12%	4	988	992	16,72%
+ 45 à 50 ans	4	870	874	15,01%		862	862	14,79%	4	902	906	15,27%
+ 50 à 55 ans	2	610	612	10,51%		606	606	10,39%	1	629	630	10,62%
+ 55 à 60 ans		373	373	6,40%	1	325	326	5,59%	0	374	374	6,30%
+ 60 ans		20	20	0,34%		10	10	0,17%	0	22	22	0,37%
Total général	192	5632	5824	100,00%	143	5687	5830	100,00%	162	5771	5933	100,00%

P.33 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2.2. La répartition temps complets / temps partiels (CDI + CDD)

Tranche âge	2010			2011			2012		
	Effectif temps complet	Effectif temps partiel	Total	Effectif temps complet	Effectif temps partiel	Total	Effectif temps complet	Effectif temps partiel	Total
<= 18 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
+ 18 à 25 ans	328	33	361	320	2	322	347	2	349
+ 25 à 30 ans	671	9	680	826	12	838	834	3	837
+ 30 à 35 ans	819	17	836	817	18	835	842	12	854
+ 35 à 40 ans	1027	17	1044	1016	17	1033	952	17	969
+ 40 à 45 ans	1005	19	1024	978	20	998	979	13	992
+ 45 à 50 ans	861	13	874	847	15	862	887	19	906
+ 50 à 55 ans	597	15	612	591	15	606	608	22	630
+ 55 à 60 ans	359	14	373	315	11	326	364	10	374
+ 60 ans	20		20	10		10	22	0	22
Total général	5687	137	5824	5720	110	5830	5835	98	5933

P.34 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2.3. La répartition par niveau de qualification (CDI + CDD) - 2010

2010										
Tranche âge	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8 et +	Total général	
<= 18 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
+ 18 à 25 ans	37	270	19	15	19	1	0	0	361	6,20%
+ 25 à 30 ans	11	529	57	38	24	4	17		680	11,68%
+ 30 à 35 ans	19	553	102	70	39	15	35	3	836	14,35%
+ 35 à 40 ans	14	650	164	82	64	25	36	9	1044	17,93%
+ 40 à 45 ans	38	531	212	88	80	37	26	12	1024	17,58%
+ 45 à 50 ans	42	386	237	74	76	29	25	5	874	15,01%
+ 50 à 55 ans	33	250	180	42	48	28	18	13	612	10,51%
+ 55 à 60 ans	24	135	126	32	28	14	9	5	373	6,40%
+ 60 ans	2	8	7		1		2		20	0,34%
Total général	220	3312	1104	441	379	153	168	47	5824	100,00%

P.35 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2.3. La répartition par niveau de qualification (CDI + CDD) - 2011

2011										
Tranche âge	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8 et +	Total général	
<= 18 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
+ 18 à 25 ans	45	230	12	9	20	1	5		322	5,52%
+ 25 à 30 ans	13	637	76	48	28	6	30		838	14,37%
+ 30 à 35 ans	17	546	100	76	47	11	35	3	835	14,32%
+ 35 à 40 ans	17	629	172	79	70	26	34	6	1033	17,72%
+ 40 à 45 ans	37	502	213	83	90	35	25	13	998	17,12%
+ 45 à 50 ans	44	372	231	76	77	31	24	7	862	14,79%
+ 50 à 55 ans	35	233	189	42	48	29	18	12	606	10,39%
+ 55 à 60 ans	23	119	110	28	27	10	5	4	326	5,59%
+ 60 ans	1	5	2				2		10	0,17%
Total général	232	3273	1105	441	407	149	178	45	5830	100,00%

P.36 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2.3. La répartition par niveau de qualification (CDI + CDD) - 2012

Tranche âge	2012									
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8 et +	Total général	
<= 18 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
+ 18 à 25 ans	63	238	14	17	13	1	3	0	349	5,88%
+ 25 à 30 ans	15	639	74	41	34	5	29	0	837	14,11%
+ 30 à 35 ans	21	572	107	70	45	9	22	8	854	14,39%
+ 35 à 40 ans	22	576	165	71	69	22	32	12	969	16,33%
+ 40 à 45 ans	30	503	204	90	89	39	23	14	992	16,72%
+ 45 à 50 ans	49	393	234	87	80	30	21	12	906	15,27%
+ 50 à 55 ans	37	255	193	40	48	24	20	13	630	10,62%
+ 55 à 60 ans	27	134	128	30	27	17	7	4	374	6,30%
+ 60 ans	2	9	10	0	0	0	1	0	22	0,37%
Total général	266	3319	1129	446	405	147	158	63	5933	100,00%

P.37 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2.4. La répartition par ancienneté (CDI +CDD)

Tranche âge	2010		2011		2012	
	Effectif	Ancienneté moyenne	Effectif	Ancienneté moyenne	Effectif	Ancienneté moyenne
<= 18 ans	0	0	0	0	0	0
+ 18 à 25 ans	361	2	322	1	349	1
+ 25 à 30 ans	680	4	838	4	837	4
+ 30 à 35 ans	836	7	835	7	854	7
+ 35 à 40 ans	1044	9	1033	10	969	10
+ 40 à 45 ans	1024	14	998	14	992	14
+ 45 à 50 ans	874	19	862	19	906	19
+ 50 à 55 ans	612	24	606	24	630	24
+ 55 à 60 ans	373	28	326	28	374	29
+ 60 ans	20	26	10	28	22	27
Total général	5824	14	5830	13	5933	13

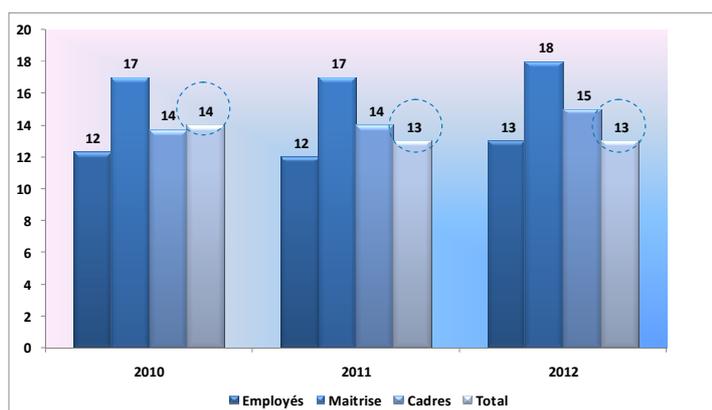
P.38 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2.4. La répartition par ancienneté (CDI +CDD)



P.39 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



2.5. Nombre de personnes formées

REALISE AU 31 12 2012			
Tranche d'âge	Nombre d'actions au 31.12	Nombre d'heures au 31.12	Effectif formé au 31.12
- 18 ans	0	0	0
18 à < 26 ans	355	2 749	182
26 à < 30 ans	652	5 263	297
45 à < 50 ans	1 149	9 111	494
50 à < 55 ans	710	5 808	350
55 à < 60 ans	432	3 762	230
60 ans et +	31	266	20

- Nombre d'actions : 1007, soit 14.4% du total des actions de formation

- Effectif formé : 479, soit 13.67% de l'effectif total formé

- Nombre d'actions : 2322, soit 33.2% du total des actions de formation

- Effectif formé : 1094, soit 30.5% de l'effectif total formé

P.40 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



- Les prévisions de départ à la retraite

3. Les prévisions de départ à la retraite

Effectif présent au 31 décembre 2012

Dans l'hypothèse où les 55 ans et plus puissent prétendre à une retraite à taux plein à 62 ans, alors 509 départs potentiels à la retraite sur les 7 prochaines années

Age	CADRE	EMPLOYE	AM	Total général
55	8	91	13	112
56	4	91	16	111
57	2	87	10	99
58	4	72	13	89
59	1	52	4	57
60		18	1	19
61		14		14
62	1	4		5
63		2		2
65		1		1
66				
67				
68				
69				
70				
Total général	20	432	57	509

P.41 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération

- Les perspectives de recrutement

4. Perspectives de recrutement des seniors - Embauches

Tranche âge	2012					
	Total CDD	Total CDI	Embauches Cadre	Embauche Maitrise	Embauche Employé	Total général
+ 45 à 50 ans	4	12	4	0	12	16
+ 50 à 55 ans	2	4	1	0	5	6
+ 55 à 60 ans	0	2	2	0	0	2
+ 60 ans	0	0	0	0	0	0
Total général	6	18	7	0	17	24

Tranche âge	2011						Total général
	CDD	CDI	E Cadre	AM	Empl oyé		
+ 45 à 50 ans	0	15	2	4	9	15	
+ 50 à 55 ans	0	8	1	2	5	8	
+ 55 à 60 ans	2	1	1	1	1	3	
+ 60 ans	0	0	0	0	0	0	
Total général	2	24	4	7	15	26	

Tranche âge	2010						Total général
	CDD	CDI	Cadre	AM	EMPL OYE		
+ 45 à 50 ans	5	13	2	0	16	18	
+ 50 à 55 ans	3	6	0	0	9	9	
+ 55 à 60 ans	0	0	0	0	0	0	
+ 60 ans	0	0	0	0	0	0	
Total général	8	19	2	0	25	27	

P.42 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération

4. Perspectives de recrutement des jeunes - Embauches

Tranche âge	2012					
	Total CDD	Total CDI	Embauche CADRE	Embauche MAITRISE	Embauche EMPLOYE	Total général
-25 ANS	244	102	0	5	341	346
+25 à 26 ans	19	31	0	3	47	50
+ 26 à 28 ans	9	31	2	1	37	40
+28 à 30 ans	9	36	1	3	41	45
Total général	281	200	3	12	466	481

Tranche âge	2011						2010					
	CDD	CDI	CADRE	AM	EMPL OY E	Total	CDD	CDI	CADRE	AM	EMPL OY E	Total
-25 ANS	214	94	5	14	289	308	496	79	0	11	564	575
+25 à 26 ans	12	29	2	3	36	41	28	18	0	0	46	46
+ 26 à 28 ans	18	39	7	1	49	57	32	38	3	2	65	70
+28 à 30 ans	11	50	6	1	54	61	26	37	0	3	60	63
Total général	255	212	20	19	428	467	582	172	3	16	735	754

P.43 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



4. Perspectives de recrutement des jeunes

❖ Alternance au 31.12.2012

Nombre contrats Apprentissage		Nombre contrats de professionnalisation		TOTAL
Hommes	femmes	Hommes	Femmes	
36	12	37	15	100

- 48 contrats d'apprentissage
- 52 contrats de professionnalisation



Soit 82.41 alternants en équivalent temps plein au 31.12.2012

❖ Stages

	Nombre au 31/12/2010	Nombre au 31/12/2011	Nombre au 31/12/2012
STAGIAIRES	87	99	102

P.44 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



- **Les compétences dites « clés » dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'Entreprise**

Il s'agit des compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise. Le législateur recommande de « porter une attention particulière aux compétences qui sont détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir à la retraite à une échéance prochaine ».

Une attention particulière sera portée aux fonctions qui sont détenues par des collaborateurs âgés de **55 ans et plus** de l'**encadrement** et où l'effectif est faiblement représenté : ce qui représente 77 collaborateurs au 31.12.2012, sur les 509 collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

5. Les compétences clés (1/2)

Compétences clés	+ 50 à 55 ans		+ 55 à 60 ans		+ 60 ans	Total général
	F	M	F	M	M	
ASS.ADM.ET TECHNIQUE	1					1
ASSIST ADM DE GESTION	1					1
ASSIST ADM SOCIALE	1		1			2
ASSISTANT(E) R.H			1			1
CADRE LOGISTIQUE	1					1
CHEF D' EQUIPE		1		9		10
CHEF D'EQUIPE PREPARATION				2		2
CLEUR GESTION	2					2
CORRES PRESTAT LOGIS		1		1		2
DEVELOP INFORMATIQUE				1		1
DIR ENTREPOT		1				1
DIR PROCESS METHODES QUALITE		1				1
DIRECTEUR DE SITE		1		3		4
GESTION DE TOURNEES		1	1	4		6
GESTIONNAIRE STOCKS				1		1
MANAGER LOGISTIQUE				1		1
RESP EXPEDITION		1		1		2
RESP CONTROLE DE GESTION		1				1

5. Les compétences clés (2/2)

Compétences clés	+ 50 à 55 ans		+ 55 à 60 ans		+ 60 ans	Total général
	F	M	F	M	M	
RESP ENTRETIEN		1				1
RESP PREPARATION				4		4
RESP RECEP/EXPEDITION				1		1
RESP RELATION ENS.				1		1
RESP TPRT ET TOURNEE				1		1
RESP. ADM.LOGISTIQUE		1		1		2
RESP. EMBALLAGE		1		1		2
RESP.AUDIT SECURITE					1	1
RESP.EXPLOITATION		1		2		3
RESP.GESTION VOLUMES		1		2		3
RESP.MOYENS GENERAUX				4		4
RESP.QUALITE SITE			1	1		2
RESP.RESSOURCES HUMAINES				1		1
RESP.SECRETARIAT COMMERCIAL				1		1
RESPONS RECEPTION		2		4		6
RESPONSABLE TRANSPORT				3		3
SECRETAIRE DE DIRECTION			1			1
Total général	6	15	5	50	1	77

P.47 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



- Les conditions de travail des seniors

6. Les conditions de travail des SENIORS – travailleurs de nuit

Travailleurs de nuit:
+ de 260 heures de nuit sur l'année
➤ Soit 6.63% de l'effectif total au 31.12.2012

Tranche âge	EMPLOYE	AM	CADRE	Total général
+ 45 à 50 ans	172	18		190
+ 50 à 55 ans	113	10		123
+ 55 à 60 ans	69	3		72
+ 60 ans	8			8
Total général	362	31		393

P.48 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



Les fonctions surlignées en vert (trois tableaux ci-après) sont celles ayant fait l'objet d'une évaluation en 2012, dans le cadre du diagnostic préalable à la négociation relative au plan d'action santé au travail en vigueur au sein de la Société Logidis Comptoirs Modernes.

6. Les conditions de travail des SENIORS (1/3)

EMPLOYES	+ 45 à 50 ans	+ 50 à 55 ans	+ 55 à 60 ans	+ 60 ans	TOTAL
ACHEMINEUR	14	8	4		26
AGENT ADMINISTRATIF	72	46	32	2	152
CARISTE	149	121	64	3	337
CHARGEUR		1			1
CHAUFFEUR	44	60	55	5	164
CONTROLEUR	23	19	10		52
CORRES PERSONNEL ETS	2	3	3		8
DISPATCHEUR	2				2
EMP DE NETTOYAGE 2	2	1	3	1	7
EMP DE RESTAURANT	3	1			4
EMPL INFORMATIQUE		2	2		4
EMPLOYE DE MAGASINAGE	33	29	24	1	87
EMPLOYE PRINCIPAL	39	13	11		63
GARDIEN	2	3	5		10
GESTIONNAIRE DE STOCKS	2		1		3
HOTESSE STANDARDISTE	2				2
INVENTORISTE	8		2	1	11
MANUTENTIONNAIRE	1				1
MECANICIEN PL		1			1
OUV ENTRETIEN	8	8	8		24
PILOTE INFOLOG		1			1
POINTEUR CERT.EXP	68	42	18	3	131
POINTEUR CERT.RECEP	74	59	32	1	166
POINTEUR CONTROLEUR	1				1
PREPARATEUR	208	103	43	4	358
RANGEUR D'ALLEES	1				1
RESPONSABLE DE SECTEUR	2	1	1		4
RESPONSABLE DE ZONE	1				1
SECRETARE	2	3	1		6
Total	763	525	319	21	1628

P.49 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



6. Les conditions de travail des SENIORS (2/3)

AGENT DE MAITRISE	+ 45 à 50 ans	+ 50 à 55 ans	+ 55 à 60 ans	TOTAL
ASSISTANTE	15	12	2	29
CHEF D' EQUIPE	20	9	9	38
CHEF DE QUAI	6	3		9
CHEF D'EQUIPE	10	4	2	16
CONTROLEUR QUALITE	1	1		2
CORRES PRESTAT LOGIS	1	1	1	3
CORRES.ADM.REGIONAL		1		1
CUISINIER		1		1
DEVELOP INFORMATIQUE			1	1
GESTION DE TOURNEES	7	5	5	17
GESTIONNAIRE STOCKS	1		1	2
MANAGER LOGISTIQUE		1	1	2
RESP EXPEDITION	7	4	1	12
RESP ENTRETIEN	1	2		3
RESP EXPLOIT TRANSPORT	1			1
RESP FACT ET LITIGES	1			1
RESP GESTION STOCKS	2	1		3
RESP PREPARATION	10	5	4	19
RESP RECEP/EXPEDITION	1		1	2
RESP TPRT ET TOURNEE	2	2	1	5
RESP. ADM.LOGISTIQUE		1	1	2
RESP. EMBALLAGE	2	2	1	5
RESP. ENTRETIEN. SECURITE	1			1
RESP.EXPLOITATION	1			1
RESP.GESTION VOLUMES	5	4	2	11
RESP.MOYENS GENERAUX	1	1	2	4
RESP.QUALITE SITE			2	2
RESP.SECRETARIAT COMMERCIAL			1	1
RESPONS RECEPTION	8	8	4	20
RESPONSABLE TRANSPORT			1	1
SECRETARE DE DIRECTION	5	2	1	8
TECHNICIEN MAINTENANCE	1	2		3
Total	110	72	44	226

P.50 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



6. Les conditions de travail des SENIORS (3/3)

CADRES	+ 45 à 50 ans	+ 50 à 55 ans	+ 55 à 60 ans	+ 60 ans	Total
ADJOINT RH		1			1
CADRE LOGISTIQUE		1			1
CHEF DE PROJET		1			1
CONTROLEUR GESTION	4	4			8
CORRES ADMINISTRATIF	1				1
CORRESP.ENTREPOT PRESTE	3				3
CORRESP.PRESTATAIRE LOGISTIQUE		2			2
DIR ENTREPOT	5	4			9
DIR OPERATIONS LOG SPC	1				1
DIR PROCESS METHODES QUALITE	1	1			2
DIR SURETE SECURITE		1			1
DIRECTEUR DE GESTION	1				1
DIRECTEUR DE SITE	3	3	3		9
PILOT ET.SYST.TRANSF					0
RESP ACTIFS GESTION	1				1
RESP CONTROLE DE GESTION		1			1
RESP RELATION CLIENT	2				2
RESP RELATION ENS.		2	1		3
RESP. ADM. SOCIALE	1				1
RESP.ACTIFS MAINT.SEC SITE	1	1		1	3
RESP.ENTREPOT		1			1
RESP.EXPLOITATION	3	5	2		10
RESP.METH PROCÉ ET QUALITE SITE	2	1			3
RESP.MOYENS GENERAUX				2	2
RESP.RESSOURCES HUMAINES	1	2	1		4
RESP.TRANSPORT	3	2	2		7
Total général	33	33	11	1	78

P.51 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

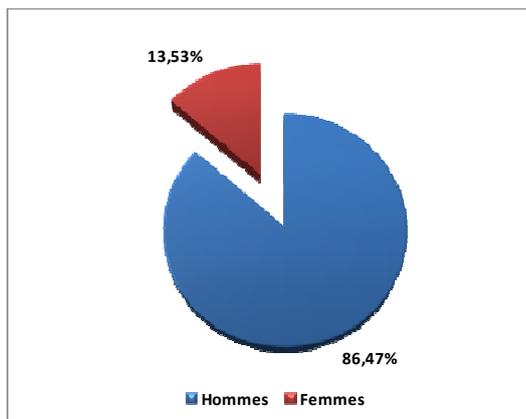
Négociations contrat de génération



- o La place respective des hommes et des femmes au sein de l'Entreprise

7. La place respective des femmes et des hommes dans l'entreprise – effectif CDI/CDD présent au 31.12.2012

	Hommes	Femmes	Total
Effectif	5130	803	5933
Soit en %	86,47%	13,53%	100%



P.52 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



7. La place respective des femmes et des hommes dans l'entreprise – temps complet / temps partiel

→ Temps partiel au 31/12/2012

CDI + CDD

STATUT	Hommes	Femmes	Total
Cadres	1	5	6
Maîtrise	1	8	9
Employés	40	43	83
Total	42	56	98

→ Temps complet au 31/12/2012

CDI + CDD

STATUT	Hommes	Femmes	Total
Cadres	165	50	215
Maîtrise	424	119	543
Employés	4 499	578	5 077
Total	5 088	747	5 835

7. La place respective des femmes et des hommes dans l'entreprise – Répartition des promotions

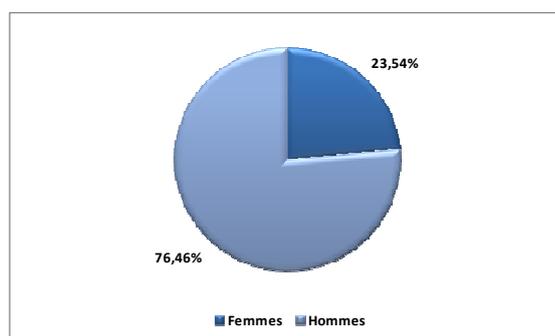
Niveau	Vers niveau	Nombre	dont Homme	dont Femme
1	2	9	9	0
	3	4	2	2
2	3	62	51	11
	4	10	8	2
	5	2	2	0
3	6	0	0	0
	4	10	7	3
4	5	2	1	1
	6	18	12	6
5	7	0	0	0
	6	5	4	1
6	7	1	0	1
	8	4	3	1
7	8	15	14	1
8	D1	3	3	0

➤ Nombre de promotions chez les hommes : 116 soit 80% du total des promotions

➤ Nombre de promotions chez les femmes : 29, soit 20% du total des promotions

7. La place respective des femmes et des hommes dans l'entreprise – exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles

Niveaux	2011			2012		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
5	102	305	407	103	302	405
6	23	126	149	24	123	147
7	52	126	178	47	111	158
8 et +	6	39	45	8	55	63
Total	183	596	779	182	591	773



P.55 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



7. La place respective des femmes et des hommes dans l'entreprise – total embauches au 31.12.2012

Étiquettes de lignes	F		Total F	M		Total M	Total général
	CDD	CDI		CDD	CDI		
- 18 ans	0	0	0	1	0	1	1
de 18 à 25 ans	80	8	88	163	94	257	345
+25 à 30 ans	12	12	24	25	87	111	135
+30 à 35 ans	1	4	5	15	50	65	70
+35 à 40 ans	1	6	7	3	48	52	59
+40 à 45 ans	1	4	5	3	29	32	37
+45 à 50 ans	1	3	4	3	9	12	16
+50 à 55 ans		1	1	2	3	5	6
+55 à 60 ans					2	2	2
Total général	96	38	134	215	322	537	671

- 20% des embauches en faveur des femmes, alors qu'elles représentent 13,53% de l'effectif total
- 80% des embauches en faveur des hommes, alors qu'ils représentent 86,47% de l'effectif total

P.56 - 01/10/2013

Service RS - Supply Chain France

Négociations contrat de génération



7. La place respective des femmes et des hommes dans l'entreprise

❖ Nombre de départs en retraite en 2012

	F	M	Total général
CADRE	1	2	3
CADRE SUPERIEUR		1	1
EMPLOYE	4	26	30
MAITRISE TECHNIQUE		3	3
Total général	5	32	37

4. Grille Carrefour France 2013 gratifications des stagiaires.

<i>Grilles des gratifications des stagiaires Carrefour France 2013</i>		
<i>Niveau d'étude et Ecole</i>		<i>2013</i>
Bac +2 Stage découverte / terrain	Toutes écoles	550
Bac + 3	Ecoles cibles	850
	Autres	750
Bac + 4	Ecoles cibles	1 200
	Autres	1 100
Bac + 5	HEC / ESSEC / MINES PONT PARIS	1 600
	ESCP / IEP PARIS / ECP / ENCP / ENST DAUPHINE / EMLYON	
	Autres	1 300