



Cagny, le 20 novembre 2012

Bruno Moutry

Délégué Syndical de Groupe
3 impasse des églantiers
14630 Cagny
06.86.73.43.84

Madame Isabelle Calvez

Direction des ressources Humaines France
Groupe Carrefour
102 avenue de Paris
91 303 Massy

objet : amélioration de l'accord de méthodes

Madame la directrice

Conscient de l'importance pour le Groupe Carrefour de la réussite du plan de départ volontaire pour les sièges et constatant que les mesures d'accompagnements annoncées dans le cadre de ce plan sont celles de l'accord de méthode, nous vous demandons, au regard de la spécificité de la population concernée, l'ouverture de négociations afin d'améliorer, dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise, l'accord de méthode signé en 2011.

Notre réflexion porte sur plusieurs axes :

Le Comité emploi et GPEC doit être impliqué, tant dans le choix du prestataire des Espace Mobilité et Compétences que dans l'élaboration du cahier des charges. Rappelons que les sièges ne sont pas les seuls concernés, un nombre important de salariés travaillent en régions et doivent accéder facilement aux prestations offertes. De plus, ce plan de départ volontaire étant commun à plusieurs entités, nous souhaitons la mise en place d'un comité de suivi issue des membres du comité emploi et GPEC.

Comme indiqué ci-dessus, ce plan étant transverse, il serait inéquitable que les indemnités de licenciements ne soient pas identiques, nous demandons donc une uniformisation des indemnités sur le régime le plus favorable.

La réussite du plan de départ volontaire passe aussi par la volonté de l'entreprise de favoriser la mobilité fonctionnelle et/ou géographique. Une augmentation des primes de sauvegarde de l'emploi est nécessaire. Assurer une prime de 3 mois pour une mobilité fonctionnelle et de 6 mois pour une mobilité géographique aura un impact positif dans l'incitation au reclassement interne.

La mobilité fonctionnelle interne comme externe passe aussi par la formation, mais les montants alloués restent faibles. Une enveloppe supplémentaire doit être envisagée.

D'autres pistes existent dans l'accord, mais ne sont pas suffisamment incitatives, notamment l'incitation au temps partiel. Ce dispositif doit être repensé dans son intégralité. De même, les rachats de trimestres pour les salariés de plus de 57 ans, le reste à charge demeure trop élevé. Plus généralement, pour ces salariés, qui bien souvent, sont rentré sur le marché du travail tardivement, aucune mesure satisfaisante n'existe.

Enfin, nous souhaitons aussi des mesures d'accompagnement pour les salariés qui seront impactés indirectement par les suppressions de postes dans leur quotidien en terme d'augmentation de charge de travail, ou de modification organisationnelle.

Dans l'attente d'une rencontre et d'une réponse que nous espérons positive sur l'ouverture de négociation, Nous vous prions de croire, **Madame la Directrice**, en l'assurance de nos sentiments distingués

Pour la CFDT
Bruno Moutry

Copie : M.GOMES, inspection du travail