

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; Centre de Formation et de Compétences,

Représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

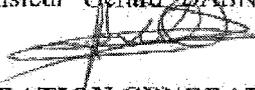
Représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué National Adjoint Hypermarchés, dûment habilité ;



▪ **LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC CFE/CGC AGRO)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

P-D-



▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Monsieur Jacqueline POTTOU, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilité ;



D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 12 novembre, 28 novembre et 9 décembre 2014, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} janvier 2015.

FB
PT
SB
m

PREAMBULE

« La pérennité, l'indépendance et la croissance régulière de Carrefour sont fondées sur le travail des femmes et des hommes du Groupe ».

Cet extrait du livre des « politiques Carrefour » réaffirme la volonté de l'entreprise de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

En 2004, l'Accord National Interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a traduit l'adhésion des partenaires sociaux à s'engager en faveur d'une politique sociale visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 complété par la circulaire du 28 octobre 2011 apporte des précisions sur le contenu et la forme des accords ou plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Au-delà des évolutions législatives, la direction de Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux se sont préoccupés du sujet depuis de nombreuses années pour le traduire en 2008 puis en 2012 par la signature deux accords d'entreprise.

Ces accords traduisent la volonté des parties de réaffirmer leur attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes et reconnaissent que la mixité, dans tous les domaines, constitue un élément essentiel de l'attractivité, de la performance de l'entreprise, comme de l'équilibre des relations au travail.

Avec ce 3^{ème} accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Carrefour Hypermarchés a la volonté de pérenniser les actions engagées dans le cadre des accords précédents mais également de mettre à profit l'expérience acquise pour renforcer les dispositions et les messages en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le management a un rôle important dans la traduction de la prise en compte du changement de comportement ainsi que dans l'application des dispositions de l'accord.

FB
SB
2
PT W

CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS et le Centre de Formation et de Compétences, constituent le champ d'application de l'accord. Le libellé « Carrefour Hypermarchés » utilisé dans le corps de l'accord fera donc référence à ce périmètre.

La négociation de cet accord avec les partenaires sociaux s'est engagée à partir du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes arrêtée au 31 décembre 2013 complétée d'un document de travail portant sur des indicateurs au 30 septembre 2014 et d'une réflexion avec un groupe de femmes cadres qui a été réunie le 28 août 2014.

L'ensemble de ces éléments ont permis de mesurer l'évolution des dispositions inscrites dans l'accord du 18 mai 2012 et de nourrir la réflexion des parties.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L.2242-5 du Code du Travail, de la loi n° 2014-873 en date du 4 août 2014 qui a regroupé en une négociation unique les deux négociations annuelles obligatoires portant sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre d'une part et la négociation sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes menée dans le cadre de la NAO sur les salaires, d'autre part.

Dans ce cadre, conscients que, pour faire évoluer les mentalités et promouvoir l'égalité professionnelle le plus largement possible et au regard de la situation existante, les parties signataires souhaitent mettre en œuvre les objectifs et les actions portant sur les 7 domaines suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi,
- La formation professionnelle,
- La promotion professionnelle,
- Le déroulement des carrières,
- La rémunération effective,
- Les conditions de travail et d'emploi et celles des salariés à temps partiel,
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Pour mieux communiquer et sensibiliser le management et les salariés, les parties conviennent de rajouter 2 domaines propres à l'entreprise :

- La Sensibilisation et la communication
- Le suivi de l'accord.

Le présent accord définit des objectifs de progression, des actions concrètes permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs de suivi pour chacun de ces domaines.

Afin de suivre l'évolution des objectifs et des engagements de l'accord, les parties conviennent que les indicateurs feront l'objet d'un suivi et d'une discussion dans le cadre des commissions au niveau national ou local traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes,

Par ailleurs, en application de l'article L2242-5 du code du travail, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, sera réalisé dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

FB 3
SB PS

Afin d'enrichir la réflexion, les parties réaffirment que le support de référence pour le sujet traitant de l'égalité sera le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes qui est joint au présent accord.

Les indicateurs étudiés dans le cadre de rapport apparaissent chacun des domaines de l'accord.

L'ensemble de ces indicateurs sera repris dans le chapitre 6 du présent accord « indicateurs de suivi ».

Les parties signataires conviennent que l'accord égalité entre les femmes et les hommes est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Le présent accord a fait l'objet d'un avis du Comité Central d'entreprise en date du 18 décembre 2014.

FB 4 W FB

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique de plein droit à l'ensemble des salariés de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS et du Centre de formation et des compétences, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quels que soient leur métier et leur lieu de travail.

FB 5/11
SS PS

CHAPITRE 2 : ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

TITRE 1 : LES CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

A – Objectifs de progression : Poursuivre la promotion à toutes les étapes du recrutement de l'égalité des sexes

Afin de favoriser la mixité, Carrefour Hypermarchés a adopté, à l'interne comme à l'externe, une politique de recrutement neutre et égalitaire.

Article 1 – Un processus de recrutement garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes

En matière de recrutement Carrefour Hypermarchés s'est entouré d'acteurs majeurs qui sont engagés sur les principes de non discrimination à l'emploi.

o A l'interne, l'Espace Emploi France forme et sensibilise l'ensemble de ses chargés de recrutement aux principes de neutralité et d'égalité des chances. Avant sa prise de poste, chaque chargé de recrutement signe une charte éthique qui l'engage sur le respect de ces règles.

o A l'externe, les acteurs tels que Pôle Emploi, l'APEC, Cap Emploi ou les cabinets de recrutement, appliquent également ces règles à chaque niveau du recrutement. Ainsi, par exemple, en fonction du poste et quel que soit le candidat, Pôle Emploi recrute suivant une méthode de « recherche de fait » basée sur les compétences ou encore par le biais d'un recrutement par simulation.

Ces principes se confirment à la lecture des chiffres ci-dessous issue du rapport de situation comparé au 31 décembre 2013. En effet, entre 2012 et 2013, Carrefour Hypermarchés a embauché 29273 collaborateurs, 52% d'hommes et 48% de femmes, dont plus de 11000 salariés en CDI.

En réaffirmant les principes visant à respecter des règles de recrutement fondés sur :

- o des critères de sélection identiques,
- o des compétences requises,

Carrefour Hypermarchés se fixe pour objectif de recruter une proportion équilibrée de femmes et d'hommes au terme de l'accord, toutes catégories de contrat de travail confondues.

A ce titre, un effort particulier sera assuré pour l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine.

Article 2 – Actions mises en œuvre

Pour atteindre l'objectif de progression fixé, Carrefour Hypermarchés entend mettre en œuvre les actions suivantes:

FB
6
W
R5

2.1. Sensibilisation des acteurs du recrutement

Afin de garantir que seules la compétence, l'expérience et les qualifications professionnelles seront étudiées en matière de recrutement des collaborateurs, la société s'engage à sensibiliser les principaux acteurs du recrutement (hiérarchie et équipe de ressources humaines) sur les constats réalisés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise.

2.2 Non-discrimination dans le recrutement

Dans le processus de recrutement, et comme actuellement, la société s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures.

Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection seront appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

Comme actuellement, Carrefour Hypermarchés s'engage enfin à ne pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de mettre fin à sa période d'essai.

2.3 Rédaction des offres d'emplois

Les offres d'emplois externes ou internes continueront d'être rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

La société sera attentive à ce que les offres d'emplois, les intitulés de postes, les définitions de fonctions ne fassent apparaître aucune préférence en matière.

Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que 100 % des offres d'emplois soient adaptées en ce sens.

Article 3 – Indicateurs chiffrés

Afin de mesurer la réalisation des objectifs, il sera établi, chaque année, des indicateurs mentionnant les informations ci-après :

- répartition par sexe des effectifs par catégorie professionnelle, par niveau et type de contrat de travail (CDI, CDD, alternance),
- répartition par sexe des embauches par catégorie professionnelle, par niveau et type de contrat de travail (CDI, CDD, alternance).

B – Agir pour une mixité équilibrée de l'emploi et du recrutement

Article 1 – Lutter contre les stéréotypes femmes-hommes à l'embauche

Les parties sont d'accord pour affirmer que la mixité est une source de richesse, d'ouverture d'innovation et de performance pour l'entreprise.

En hypermarché, la mixité dans certains métiers est peu développée.

SB
FB 7 W
PJ

Le rapport de situation comparée du 31 décembre 2013 complétée par un diagnostic complémentaire au 30 septembre 2014 a révélé que dans certains secteurs des hypermarchés, les femmes ou les hommes sont sous-représentés.

Dans les secteurs alimentaires les femmes représentent 33% de la population. Sur les métiers de bouche, la situation est encore plus critique selon les rayons : en boulangerie-pâtisserie, elles sont 34% alors qu'en boucherie, la représentation des femmes atteint 24%.

En revanche, dans certains métiers, les femmes ou les hommes sont peu représentés.

Par exemple, on constate qu'au 30 septembre 2014 :

- au secteur PGC, les femmes représentent 32% des effectifs du secteur ;
- au secteur textile, les hommes 26% des effectifs du secteur.

Afin de faire évoluer la mixité sur les métiers où les femmes et les hommes sont peu représentés, Carrefour Hypermarchés se fixe pour objectif d'atteindre, au terme de l'accord :

- 33% de femmes sur le secteur PGC,
- 29% d'hommes sur le secteur Textile.

Article 1.1 – Actions mises en œuvre

Afin de promouvoir la mixité et d'inciter les femmes et les hommes à embrasser des métiers sur lesquels ils sont minoritairement représentés, l'entreprise veillera à renforcer l'attractivité des métiers où la mixité est peu représentée en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution.

Pour cela, elle s'appuiera notamment sur deux dispositifs :

- la création d'un livret « atout mixité » qui permettra de faire connaître les métiers au sein des hypermarchés illustrant des femmes et des hommes sur des fonctions où ils sont peu représentés.

- La mise en place d'une journée de découverte « mixité métiers » : une fois par an, les établissements organiseront une journée de la mixité qui permettra aux salariés de toute catégorie professionnelle de découvrir les métiers de l'entreprise et notamment ceux sur lesquels les femmes ou les hommes sont peu ou pas présents. A l'issue de cette journée, les salariés rempliront un questionnaire qui permettra de détecter les salariés qui souhaiteraient s'orienter vers ces nouveaux métiers.

Ainsi, en cas de besoin sur leur établissement ou un établissement de leur choix, ils deviendraient prioritaires sur le recrutement.

Article 1.2 – Indicateurs chiffrés

- Répartition de l'effectif PGC et Textile par sexe et par catégorie professionnelle,
- Nombre de journées de découverte « mixité métiers »,
- Nombre de salariés ayant complété un questionnaire à l'issue de cette journée.

Article 2 – Développer la féminisation des recrutements cadre

Depuis la signature le 17 novembre 2008 du 1^{er} accord égalité entre les femmes et les hommes, Carrefour Hypermarchés a mis en place de nombreuses actions qui ont permis de faire progresser la féminisation de l'encadrement.

FB
W 8
SB
Pb

Ainsi, par exemple, l'embauche de jeunes de moins de 25 ans dans l'encadrement permet à fin 2013 une représentation féminine de 38% de cadres.

Au 31 décembre 2013, la représentativité des femmes cadres a atteint 27,06% pour un objectif de 27% qui avait été fixé au terme de l'accord en vigueur soit le 31 décembre 2014.

La création du programme « Femmes Leaders » et la mise en place d'un dispositif de « mentoring » ont permis d'accélérer ce « mouvement ».

Le programme « Femmes Leaders » a pour ambition de :

- o Développer la promotion des femmes aux postes clés,
- o D'anticiper la détection des femmes cadres niveau 7 et 8 évolutives,
- o De créer un vivier de femmes cadres évolutives,
- o D'augmenter le nombre de femmes directrices en magasin.

L'impulsion de ce programme a permis de nommer à fin septembre 2014 13 femmes directrices dont 9 directrices de magasin et 3 Femmes directrices régionales.

Afin de féminiser davantage la population cadre à des postes de direction, l'entreprise ambitionne de nouveaux objectifs d'ici au terme du présent accord soit le 31 décembre 2017 :

- o Avoir 14 femmes directrices de magasin soit une progression de 55%.
- o Avoir une féminisation des cadres représentant 30% minimum de l'effectif inscrit.

Article 2.1 – Actions mises en œuvre

De façon à atteindre les objectifs fixés, Carrefour hypermarchés s'efforcera à ce que le pourcentage de femmes candidates soit identique à la proportion de femmes convoquées à l'entretien d'embauche sous réserve des compétences, expériences et profils équivalents.

Article 2.2 – Indicateurs chiffrés

- o Répartition par sexe des candidatures à un poste de la catégorie professionnelle cadre.

Article 3 – Actions en faveur des jeunes issus des écoles partenaires et de l'alternance

Carrefour Hypermarchés recrute en moyenne chaque année plus de 11000 jeunes de moins de 25 ans soit 70% de l'ensemble des embauches. Parmi celle-ci près de 40% sont en contrat à durée indéterminée.

Au-delà de la notoriété de l'enseigne sur le secteur de la grande distribution, c'est le partenariat dynamique avec les grandes écoles, l'Ecole Carrefour et les centres de formation professionnelle qui incite de nombreux jeunes à intégrer l'entreprise.

Ce partenariat s'inscrit dans une démarche « gagnant, gagnant » :

- o L'entreprise présente ses activités, communique sur son socle social et les métiers exercés,
- o Les écoles partenaires proposent des candidats pour intégrer l'entreprise.

Avec la signature du contrat de génération le 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à développer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Au terme de l'année 2013, près de 3000 apprentis et alternants ont intégré l'entreprise et 306 actions de communication avec les écoles partenaires ont été réalisées.

FB
L⁹
PS

Devant le succès rencontré par ces dispositifs et afin de continuer à impulser son engagement sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Carrefour Hypermarchés s'engage à reconduire des actions de communication en communiquant les dispositions du présent accord auprès des établissements partenaires mais également dans les forums de recrutement.

De plus, il sera proposé aux étudiants qui le souhaitent, une journée au sein de nos établissements qui leur permettra de découvrir les différents métiers traditionnellement occupés par les hommes et les femmes de Carrefour sous la responsabilité d'un ou plusieurs cadres de l'entreprise.

Article 2.2 – Indicateurs de suivi

Afin d'assurer le suivi des actions, il sera procédé à l'évaluation :

- o Suivi du nombre d'actions de communication dans le cadre des relations écoles,
- o Répartition des embauches de jeunes de moins de 25 ans par sexe, catégorie professionnelle et niveau,
- o Suivi du nombre de journées de découverte des métiers des hypermarchés,

4 – Actions en faveur des jeunes issus des quartiers sensibles

Dans le cadre de l'égalité des chances, Carrefour Hypermarchés s'est engagé depuis quelques années dans des actions permettant aux jeunes issus des quartiers sensibles de s'intégrer dans la société par le travail.

Sur la base du volontariat, des salariés de Carrefour Hypermarchés s'engagent à parrainer des jeunes femmes ou hommes diplômés, en recherche d'emploi et de les coacher jusqu'à ce qu'ils trouvent une activité professionnelle.

De part son importance sociale et l'implication de l'entreprise, la direction et les partenaires ont souhaité voir cet engagement qui s'intitule « nos quartiers ont du talent » figurer dans l'accord égalité entre les femmes et les hommes car il représente un symbole de la mixité sociale.

FB
SB
10
W
P5

TITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation dans les hypermarchés est un des piliers fondateur de la politique ressources humaines de l'entreprise.

A – Objectifs de progression : promouvoir l'égalité dans l'accès à la formation pour les salariés à temps complet et à temps partiels

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelles des femmes et des hommes.

Au 31 décembre 2013 avec 29 167 stagiaires et 577 241 heures de formation dont 45% pour les femmes, l'investissement formation a représenté 2,35% de la masse salariale.

L'accord Égalité entre les femmes et les hommes du 18 mai 2012 « rappelle l'égalité d'accès à la formation pour les salariés à temps complet et à temps partiel, et ce, quel que soit leur statut ».

Aussi, les parties signataires tiennent à réaffirmer leur attachement à ce principe ; elles veilleront à ce que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aux femmes et aux hommes de façon homogène, et ce sans distinction entre les salariés à temps complets et ceux à temps partiels.

La direction se fixe pour objectif que chaque établissement s'attachera à vérifier à ce que tous les salariés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'une formation d'ici le terme de l'accord.

Afin de faciliter la participation de tous les salariés aux actions de formation ou séminaire d'entreprise, Carrefour Hypermarchés prend les engagements suivants :

- Faciliter l'organisation des formations (B.1)
- Sensibiliser par la formation afin de lutter contre les stéréotypes sexistes (B.2)
- Favoriser l'égalité d'accès à la formation des salariés en absence longue durée et faciliter le retour d'activité (B.3).
- Proposer des formations sur les thèmes de l'incivilité, la gestion des conflits et une information sur les violences conjugales (B.4)

B – Actions mises en œuvre

B-1 Faciliter l'organisation des formations

La participation à la formation doit être équitable et accessible pour tous les salariés. Afin de répondre à ces objectifs, les dispositions ci-dessous seront appliquées.

Article 1 – Pour les salariés partant en formation

Les parties conviennent de :

- o Confirmer par écrit aux salariés, au moins 28 jours avant le début de la formation que celle-ci aura lieu.

FB 11
SB PS

Ce délai de prévenance s'appliquera de la même façon si la formation était annulée et ce quelque soit le motif.

- Remettre par courrier ou par mail, le « dossier participant » aux apprenants au moins 14 jours avant le début de la formation qui comprendra :
 - Une lettre d'invitation avec la date et le thème de la formation,
 - Un plan d'accès,
 - Une liste des participants,
 - Les dispositions relatives aux salariés ayant des contraintes familiales dans les conditions de l'article 2 du présent titre.
- Privilégier chaque fois que cela sera possible l'organisation des formations sur le lieu de travail des salariés ou à proximité.
- D'éviter la planification d'une formation le lundi matin.

Article 2 – Pour les salariés ayant des contraintes familiales

L'entreprise a, dans le précédent accord, mis en place pour les salariés ayant des enfants à charge âgés de 12 ans au plus ou enfants handicapés âgés de 16 ans au plus une prime de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence à une formation. Cette prime couvre le temps de déplacements pour se rendre sur le lieu de formation et/ou le temps passé en formation dès lors que ceux-ci se déroulent en dehors des horaires habituels de travail.

Cette mesure permettant de concilier les obligations familiales et professionnelles est reconduite dans le présent accord suivant les conditions ci-après :

- 24 euros brut pour 1 enfant,
- 35 euros brut pour 2 enfants,
- 46 euros brut pour 3 enfants,
- 57 euros brut pour 4 enfants et plus.

Le montant de cette prime s'apprécie par foyer et par session de formation.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra retirer auprès du service RH un formulaire de demande de prime de garde d'enfants. Une fois complété, ce formulaire accompagné des justificatifs correspondants, sera remis au service RH. Le paiement apparaîtra sur la fiche de paie du salarié après validation de la direction.

Article 3 – Pour les salariés souhaitant s'informer par le biais des modules e-learning

Entre 2012 et 2013, le rapport de situation comparée a permis de constater que 11493 salariés ont bénéficié de formations e-learning.

Devant l'efficacité de la mesure, la direction et les partenaires sociaux réaffirment ce dispositif de formation.

Ainsi, les salariés souhaitant bénéficier de formations e-learning afin d'élargir leur champ de compétence, de découvrir de nouveaux métiers ou de bénéficier d'un développement personnel, devront se faire connaître auprès de la direction de leur établissement en formulant une demande écrite précisant le métier ou le sujet concerné.

Dès lors, la direction mettra à leur disposition les modules e-learning existants dans les salles aménagées à cet effet.

Le temps passé à cette information ne sera pas décompté dans le temps de travail effectif.

FB
12
W P

B.2 – Sensibiliser par la formation afin de lutter contre les stéréotypes sexistes

Afin de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de vulgariser les problématiques liées à la mixité, Carrefour Hypermarchés s'engage à mettre en place, d'ici au terme de l'accord, une formation test sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si ce test s'avère concluant, cette formation sera intégrée au catalogue des formations Carrefour et deviendra obligatoire.

B.3 – Favoriser L'égalité d'accès à la formation des salariés en absence longue durée et faciliter le retour d'activité.

L'article 12 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 prévoit qu'à l'issue du congé parental ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a droit à un entretien professionnel.

La loi prévoit également que le salarié peut demander à son employeur que l'entretien ait lieu avant la fin de son congé parental d'éducation. Au cours de l'entretien, ils organisent le retour du salarié, déterminent les besoins de formation et examinent les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière du salarié.

L'accord égalité entre les femmes et les hommes du 18 mai 2012 prévoyait déjà un dispositif permettant aux salariés de bénéficier avant le départ et au retour de congé de maternité ou parental, sur la base du volontariat, d'un entretien avec la hiérarchie.

Dans le cadre de ce nouvel accord, les parties signataires conviennent que tous les salariés concernés par un départ en congé de maternité ou parental, à temps complet ou à temps partiel, bénéficieront du dispositif d'accompagnement ci-après :

Article 1- Salariés concernés par un congé de maternité ou parental temps complet ou temps partiel

1.1 - Un entretien professionnel avec la hiérarchie :

Avant le départ en congé maternité ou parental

- Au plus tard 30 jours avant le départ tout salarié sera reçu par la hiérarchie afin d'évoquer les dispositions concernant le départ, la durée du congé et les modalités relatives au retour de ce congé.

Au retour du congé maternité ou parental

- 30 jours avant la reprise d'activité professionnelle, les salariés recevront un courrier de l'entreprise les invitant à être reçus par le hiérarchique afin de faire le point de leur situation personnelle et professionnelle et de préparer le retour à l'activité professionnelle. A cet effet, ils examineront :
 - Les possibilités de retour à l'emploi initial ou à un emploi équivalent,

SB
FB 13 h
PT

- o Les possibilités d'aménagement du temps de travail sans que celles-ci remettent en cause l'organisation du magasin ou des services ou rayons concernés.
- o Les besoins de formation et les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et sur l'évolution de carrière du salarié.

Afin de conserver un lien avec l'entreprise, les salariés en congé de maternité ou parental dont la durée est supérieure à 1 an resteront destinataires des informations d'ordre général ou des changements d'organisation liés à l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 2 – Salariés absents pour un événement supérieur à 1 an

43 salariés dont 41 femmes ont bénéficié d'une formation suite à une absence supérieure à 1 an.

Aussi, les parties signataires conviennent pour les salariés dont l'absence concerne une maladie, un congé sans solde, un congé individuel de formation, un congé de présence familial ou un événement familial autre que la maternité et le congé parental, d'une durée supérieure à 1 an, de faire bénéficier à leur retour, s'ils le souhaitent, et ce dans un délai de 30 jours à compter de la reprise d'activité, d'un entretien avec leur hiérarchie, au cours duquel sera examiné leurs besoins en formation.

Ces formations seront validées et planifiées dans les 12 mois suivant le retour du salarié.

B.4 – Proposer des formations sur les thèmes de l'incivilité, la gestion des conflits et une information sur les violences conjugales

Article 1 – Incivilité et gestion des conflits clients

Les salariés du secteur caisses peuvent, dans le cadre de leur activité professionnelle, être confrontés à des problématiques liées à l'incivilité, à la violence ou à la gestion des conflits clients.

Afin de mieux gérer ces situations de crise, de rassurer les salariés et d'être à l'écoute des clients, Carrefour Hypermarchés proposera aux femmes et aux hommes de tous les secteurs qui le souhaitent, une formation « SOS conflit ou comment gérer les relations difficiles avec nos clients ».

L'entreprise se fixe pour objectif de former 800 salariés d'ici au terme de l'accord.

Article 2 – Violences conjugales

La violence conjugale est un problème qui concerne les femmes et les hommes et ce, quelle que soit leur origine ou leur catégorie professionnelle.

Ce problème de société, s'il est avéré peut être dévastateur pour les personnes concernées.

Dans le cadre de la responsabilité sociale, Carrefour Hypermarchés étudiera la possibilité de mettre en place une information sur ce thème afin de sensibiliser les salariés qui seraient intéressés.

Cette information fera l'objet d'un « pilote » sur un ou plusieurs établissements avant d'être déployée si nécessaire au niveau national.

FB
 14
 W
 PJ

C- Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Répartition du nombre d'heure de formation par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formation e-learning par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prime de garde d'enfants,
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien avec la hiérarchie suite à un retour de retour de congé maternité, ou de congé parental,
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au retour d'un congé supérieur à un an (maladie, congé sans solde, congés individuel de formation, congé de présence familial, congé maternité ou parental) par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau.

FB
15
PJ

TITRE 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

A – Objectifs de progression : augmenter l'égalité d'accès à l'évolution professionnelle

Article 1 – Assurer un dispositif de promotion identique pour les femmes et les hommes

Les parties signataires affirment que l'égalité professionnelle suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Chez Carrefour Hypermarchés, les règles de promotion et d'évolution de carrière s'appuient sur la compétence et la maîtrise de son métier.

Ces règles, identiques pour tous les salariés, sont intégrées dans le cycle annuel de gestion de carrière qui débute par un entretien individuel, SIPP ou ECC selon la catégorie professionnelle et se clôture par le comité carrière pour les salariés de la catégorie cadres.

Le cycle annuel de gestion de carrière permet de :

- Déterminer un calendrier permettant aux collaborateurs de positionner leur projet dans le temps,
- Détecter les potentiels évolutifs lors des entretiens individuels,
- Fixer les règles de progression des parcours de carrière et de rémunération,
- Encadrer la mobilité géographique,

Dans le respect des politiques édictées par l'entreprise.

Dans l'accord du 18 mai 2012, les parties signataires s'étaient fixés trois objectifs :

- Promouvoir 200 cadres de sexe féminin,
- Porter une attention particulière à l'accès des femmes de la catégorie employé à des postes de niveau 3 ou 4,
- Faire évoluer de 3% la part des salariés de la catégorie employé vers des postes de niveau 3 ou 4.

Au 31 décembre 2013, le rapport de situation comparée fait état d'un taux de promotion égal à 3% de l'effectif inscrit, soit 1852 salariés promus dont 47% de femmes et 53% d'hommes.

Les objectifs assignés ont été atteints :

- 234 cadres de sexe féminin ont été promues,
- L'accès des femmes de la catégorie employé vers des postes de niveau 3 ou 4 a progressé de plus de 6 points.

Pour le nouvel accord, les parties conviennent de reconduire les objectifs qu'ils s'étaient assignés lors de l'accord du 18 mai 2012 à savoir :

- Promouvoir 200 cadres de sexe féminin pendant la période de l'accord,
- Porter une attention particulière à l'accès des femmes à des postes de niveau 3 ou 4.

Article 2 – Actions mises en oeuvre

De façon à atteindre les objectifs fixés, Carrefour hypermarchés s'efforcera de :

FB
16
W
R5

Article 2.1 – Maintenir dans les viviers évolutifs les femmes et les hommes concernés par un congé maternité ou parental

Afin d'éviter de mettre un frein à l'évolution de carrière des femmes et des hommes qui s'absenteraient suite à un congé de maternité ou parental, il est convenu que si le collaborateur est détecté pour une évolution professionnelle, suite à un comité carrière, alors l'entreprise s'engage à maintenir son dossier dans les viviers des collaborateurs évolutifs jusqu'à sa reprise d'activité.

Article 2.2 - Encourager les femmes et les hommes à accéder à des fonctions à responsabilité

Les parties signataires sont d'accord pour affirmer que, les possibilités d'évolution sont offertes aux femmes et aux hommes qui le souhaitent et ont les compétences requises.

Lorsqu'une promotion sera envisagée, que ce soit sur une fonction opérationnelle ou fonctionnelle, l'entreprise se fixe pour objectif de retenir une candidature masculine là où le poste est largement féminisé et une candidature féminine là où le poste est majoritairement occupé par des hommes, ceci afin de promouvoir la mixité au sein de l'entreprise.

L'évolution des cadres à des fonctions de directeur passe par une démarche « d'assessment center » menée par un cabinet extérieur.

A l'issue de ce dispositif, si les tests sont réussis, les collaborateurs sont nommés directeurs sur un établissement en France sans tenir compte de la période de nomination.

Afin d'encourager les femmes et les hommes à accéder à ces fonctions à responsabilité, la direction a revu les règles de mobilité pour faciliter la promotion professionnelle des femmes et des hommes en tenant compte des contraintes familiales. Ainsi, les campagnes de mobilité des directeurs sont principalement réalisées pendant la période estivale afin de limiter les impacts de la mutation sur la scolarité des enfants. De même, les femmes directrices sont principalement mutées dans les grandes agglomérations.

Article 2.3 – Proposer l'évolution d'un collaborateur sans référence à une limite d'âge

Lors de la négociation de l'accord du 18 mai 2012 les parties signataires avaient intégré une disposition selon laquelle un collaborateur, peu importe le sexe, pouvait évoluer sans qu'il soit fait référence à son âge.

Ce principe, nouveau à l'époque est rentré dans le fonctionnement normal de l'entreprise.

Néanmoins, cette disposition sociale étant une avancée majeure, les parties signataires conviennent de l'affirmer à nouveau dans le cadre du présent accord.

B – Accompagner la mobilité géographique au sein de l'entreprise

Article 1 – De l'ensemble des salariés concernés

Les postes disponibles au sein de l'entreprise Carrefour Hypermarchés pour tous les collaborateurs sont mis en ligne sur le site intranet « Enviedebouger.carrefour.fr ».

Grâce à cet outil, les salariés qui souhaitent devenir mobiles pour :

- des raisons personnelles : regroupement familial, raisons médicales...
- des raisons professionnelles : changement de poste, de métier, de lieu de travail,

FB 17 PJ

peuvent postuler très facilement aux offres internes.

1- Les collaborateurs employés et agents de maitrises

S'ils souhaitent la mobilité géographique, ils bénéficieront du dispositif d'accompagnement suivant :

- entretien de mobilité et de recrutement interne pendant les horaires de travail,
- prise en charge des frais de déplacements,
- participation aux frais de déménagement si nécessaire par le biais du 1% logement.

Dans le cadre du dispositif d'accompagnement à la mobilité, le paragraphe 8-6.1 « Dispositif d'accompagnement à la mobilité » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la convention collective Carrefour il est stipulé les dispositions suivantes :

« La Direction s'engage à prendre des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité des salariés afin de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Dans ce cadre, seront favorisées les mutations entre magasins.

Une priorité sera donnée aux salariés de catégorie « employés ou agents de maîtrise » sollicitant une mutation pour les raisons suivantes :

- suivi du conjoint muté(e) (conjoint, concubin ou pacsé),
- rapprochement familial (de ses parents ou de ses enfants).

Dès lors qu'un poste en CDI est ouvert, cette mutation sera réalisée dans les 3 mois qui suivent la demande écrite du salarié.

Pour les membres de l'encadrement faisant l'objet d'une convention de détachement dans le cadre d'une mission à durée déterminée, la Direction s'engage à ce que le collaborateur qui le souhaite puisse à l'issue de sa mission être réaffecté au sein de sa région Carrefour précédant son détachement. Dans ce cadre, une réaffectation sera recherchée prioritairement au sein du magasin d'origine.

Afin de garantir une meilleure efficacité à l'accompagnement à la mobilité et à l'accès au logement des salariés, la Direction étudiera, via le dispositif Action Logement, les différents leviers possibles. »

2 – Les cadres

La charte de gestion de carrières permet d'accompagner et de faciliter la mobilité géographique des cadres de l'entreprise.

L'ensemble des mesures apportant une aide à la mobilité géographique figurent dans « le guide de la mobilité » qui fixe, pour l'ensemble des cadres de l'entreprise, sans distinction de sexe, les règles concernant :

- les démarches administratives liées à la mobilité ;
- les prises en charge financières : prime de mobilité, frais déductibles et non déductibles ;
- la recherche de logement ;
- les démarches liées au déménagement ;
- la recherche de travail pour le conjoint.

FB
18
W
PT

Afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, il est convenu que sur demande expresse du salarié concerné, la mobilité professionnelle pourra être suspendue pendant une période maximum de 3 ans pour les cadres rencontrant des difficultés personnelles liées notamment :

- à une séparation ou à un divorce,
- au décès du conjoint,
- à une situation de monoparentalité,
- à une maladie ou un handicap du conjoint ou d'un enfant.

Pour les salariés qui, à l'issue de la journée de découverte « mixité métiers », souhaiterait s'orienter vers un nouveau métier sur leur établissement ou un établissement de leur choix, la direction s'engage à faire figurer ses souhaits sur le document d'entretien annuel afin que sa demande soit prise en compte dès lors qu'un besoin serait existant sur un établissement.

Article 2 – Des salariés seniors

Le site « Enviedebouger.carrefour.fr » répond également à la demande des salariés seniors qui souhaitent être mobiles à titre professionnel ou personnel.

Le site permet au salarié concerné de :

- s'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité et sur les passerelles,
- déclarer ses souhaits de mobilité,
- postuler sur un poste disponible.

Pour les salariés cadres de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus concernés par une mobilité géographique professionnelle et afin de réduire les risques de pénibilité lié au temps de trajet, la direction proposera aux salariés demandeurs, en fonction des opportunités de l'entreprise et du profil des collaborateurs, des mutations qui ne soient pas distantes de plus de 150 km maximum aller/retour ou dont le trajet aller/retour ne dépasse pas 3 heures entre l'ancien établissement et le nouvel établissement.

A l'issue d'un entretien entre la direction et le collaborateur concerné, une réponse par courrier sera apportée aux salariés demandeurs.

C- Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- Répartition du nombre de salariés promus par sexe, par catégorie professionnelle, et par niveau.
- Durée moyenne entre deux promotions professionnelles par sexe.
- Répartition du nombre de salariés promus à des fonctions d'encadrement et décisionnelles par sexe
- Nombre de mutations par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
- Nombre de salariés seniors de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus ayant bénéficié d'une mutation.

FRB
19
LPT

TITRE 4 : LE DEROULEMENT DES CARRIERES

A – Objectifs de progression : Promouvoir l'accès à un niveau de qualification supérieur à l'issue d'un congé de maternité ou parental

Les parties rappellent que le sujet de la qualification est étroitement lié à la promotion professionnelle.

Au 30 septembre 2014, les femmes représentent 41,99% des employés niveau 4. Elles se fixent pour objectif de pouvoir augmenter la représentation des femmes employés niveau 4 à 43% d'ici au terme de l'accord.

B- Actions mises en oeuvre

Article 1 – Assurer l'employabilité et l'évolution professionnelle

Dans le présent accord, sur les domaines liés à la formation et à la promotion professionnelle, les salariés concernés par un congé de maternité ou parental bénéficieront :

- o d'un examen de leurs besoins de formation avant la reprise d'activité,
- o du maintien de leur dossier dans les viviers des collaborateurs évolutifs jusqu'à la reprise d'activité.

Afin de développer leur compétence et leur employabilité, les salariés de retour d'un congé de maternité ou parental pourront, s'ils le souhaitent, demander à s'inscrire dans un parcours de formation par le biais d'une période de professionnalisation permettant l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) reconnu par la branche.

La direction s'engage à étudier ces demandes et à favoriser cette démarche. En cas de refus, la direction s'engage à motiver sa décision par écrit.

Article 2 – Assurer l'employabilité grâce à l'égalité des chances

L'égalité entre les femmes et les hommes passe par l'égalité des chances.

Cette citation trouve sa source au travers de la formation EVOLUPRO dans laquelle Carrefour Hypermarchés s'est engagé depuis 2008.

Cette formation basée sur le strict volontariat, a pour objet d'améliorer la maîtrise de la langue française et permet ainsi aux stagiaires de développer leur employabilité en les rendant plus autonomes tant dans leur vie privée que professionnelle.

Depuis la mise en place de cette formation, 905 salariés ont été formés.

Dans le cadre de cet accord, l'entreprise entend poursuivre son engagement afin de continuer à donner aux femmes et aux hommes qui le souhaite la possibilité de progresser tant sur le plan professionnel que personnel.

Article 3 – Favoriser la mixité des métiers

L'égalité professionnelle passe par la mixité des métiers.

FB
SB
20
W
R

La volonté de l'entreprise et des partenaires sociaux est de promouvoir la mixité à tous les niveaux hiérarchique et dans les métiers.

Les actions qui sont développées dans cet accord doivent permettre de faire évoluer les mentalités et d'atteindre plus facilement les objectifs que les parties signataires se sont assignées.

Afin d'encourager les femmes et les hommes à aller vers plus de mixité dans les métiers et que chacun puisse évoluer au sein de l'entreprise, il sera demandé à la direction de chaque établissement de communiquer tous les mois, sur un emplacement dédié à cet effet, les postes à pourvoir au sein de leur établissement.

C – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- Nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un CQP par sexe et par catégorie professionnelle,
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de la formation « Evolupro » par sexe.

FB 21
LW PJ

TITRE 5 : LA REMUNERATION EFFECTIVE

L'égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, énoncée dans les textes européens et internationaux.

A – Objectifs de progression :

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un principe fondamental auquel les parties entendent accorder une attention particulière.

Carrefour Hypermarchés tient à acter que ce principe d'égalité de traitement concerne tous les éléments de rémunération alloués aux salariés, qu'il s'agisse du salaire de base, ou de tout autre avantage et accessoire, payé directement ou non, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié à l'occasion ou en contrepartie du travail de ce dernier.

Carrefour Hypermarchés rappelle également que tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons objectives professionnelles.

La rémunération doit ainsi se fonder sur des critères objectifs, et plus particulièrement les performances, les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des salariés.

- Carrefour Hypermarchés s'engage à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences, une expérience professionnelle et une qualification identiques.

L'objectif de Carrefour Hypermarchés est donc de faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les femmes et les hommes à postes et compétences équivalents.

B- Actions mises en œuvre

Article 1 – L'égalité de rémunération dès l'embauche

Dans le cadre d'une politique de rémunération équitable, Carrefour Hypermarchés réaffirme que les salaires d'embauche à niveau de classification équivalente, doivent être strictement égaux entre les femmes et les hommes.

La grille de rémunération concerne les salariés de la catégorie employés et agents de maîtrise. Elle s'applique pour les femmes et les hommes, est progressive et évolue conformément aux classifications et à la prise de responsabilité.

La grille de rémunération est construite de telle sorte qu'à tous les niveaux de classification, il existe un échelon A qui s'applique à tous les salariés de la catégorie employés qui intègrent l'entreprise. Tous les salariés, femmes et hommes, intégrant l'entreprise passent par cette période d'accueil puis évoluent, selon les niveaux de classification, vers les échelons B ou C en fonction de leurs compétences.

FB
22
W R

Concernant les jeunes cadres intégrant l'entreprise, les salaires à l'embauche sont identiques pour les femmes et les hommes à expérience équivalente ; en effet, une grille de minima s'applique pour les différents niveaux de la catégorie.

Article 2 – Des éléments de rémunération identiques pour les temps complets et temps partiels

Le système de rémunération de Carrefour Hypermarchés est construit de manière équitable et non discriminante.

Il s'applique dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes et selon les principes de l'égalité salariale.

L'entreprise réaffirme que l'évolution de la rémunération des salariés est basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération du sexe.

Selon que l'on soit à temps complet ou à temps partiel, les éléments de rémunération, identiques, s'appliqueront à dû proportion du temps travaillé.

La partie fixe de la rémunération est calculée sans référence au sexe suivant les principes ci-après :

- Pour les employés et les agents de maîtrise, la rémunération est calculée à partir de la grille de salaire en fonction de leur base contractuelle et selon un taux horaire identique.

- Pour les cadres, quel que soit leur sexe, la rémunération est individualisée et basée sur la responsabilité et l'expérience.

Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Concernant la partie variable, elle est calculée pour les femmes et les hommes et quelle que soit la catégorie professionnelle, suivant la même méthodologie.

Cette rémunération peut être notamment calculée suivant :

- des éléments conventionnels de branche ou d'entreprises propres au temps de présence ou à l'ancienneté,
- l'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires,
- l'atteinte des objectifs professionnels, l'implication dans son travail ou dans la vie de groupe.

Les éléments variables sont identifiés dans la convention collective Carrefour ou dans les notes de procédure.

L'ensemble de ces éléments constitue la rémunération totale.

Dans le rapport de situation comparée, on vient identifier la rémunération moyenne sur toutes les catégories professionnelles.

Cette rémunération peut selon les catégories professionnelles faire ressortir des écarts de rémunération.

Ces écarts sont susceptibles de résulter de différents facteurs tels que l'ancienneté moyenne des femmes et des hommes, la surreprésentation des hommes ou des femmes dans certains emplois, certaines catégories professionnelles, certaines tranches d'âge ou encore certains types de contrats de travail.

FB 23
W PJ

Au regard des explications ci-dessus, ces écarts ne peuvent démontrer une inégalité en terme de rémunération.

Article 3 – Garantir l'équité de rémunération en neutralisant l'impact de certains congés

Depuis la signature le 17 novembre 2008 du 1^{er} accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'entreprise s'est attachée à neutraliser l'impact des congés lié à la maternité, à la paternité ou à l'adoption.

La convention collective Carrefour Hypermarchés vient compléter ou bonifier les rémunérations et les droits des salariés relatifs au congé de maternité, paternité ou adoption.

Dans le cadre de ce nouvel accord, l'entreprise renouvelle son engagement de garantir à ses salariés de retour de congé maternité, de paternité ou d'adoption, que cette période soit sans incidence sur leur rémunération.

Ainsi, si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé de maternité, paternité ou adoption, le salarié aura droit, à son retour, à une revalorisation annuelle de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations accordées durant son absence aux salariés de même niveau.

L'entreprise veillera à ce que les femmes et les hommes concernés, bénéficient de cette disposition.

C – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de ;

- Eventail des rémunérations par sexe,
- Répartition des rémunérations mensuelles moyenne par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Rémunération mensuelle moyenne par sexe toute population confondue
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

FB
SRB
24
W
PS

TITRE 6 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI ET CELLES DES SALARIES A TEMPS PARTIELS

A – Objectifs de progression : Garantir l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiels et les salariés à temps complet

Les parties conviennent que l'accès au temps complet et au temps partiel est « ouvert » pour les femmes et les hommes qui le souhaitent, quel que soit la catégorie professionnelle et dans le respect de l'organisation de l'entreprise.

Elles se fixent pour objectifs de :

- satisfaire 100% des salariés de la catégorie employés qui souhaitent un travail à temps partiel dans la mesure où l'organisation du travail le permet ;
- faire évoluer les mentalités afin que le pourcentage de temps partiel pour les cadres passe à 2% de cette catégorie professionnelle au terme de l'accord.

Au sein des Hypermarchés Carrefour, on constate qu'au 31 décembre 2013, 73% les salariés travaillent à temps complet dont 45% de femmes et 55% d'hommes.

Afin de permettre aux salariés de concilier plus facilement leur vie professionnelle et personnelle, la durée du travail à temps complet a été ramenée à 35 heures pour les employés et agents de maîtrise en 1999.

Dans le même temps, les cadres de niveaux 7 ont bénéficié d'un forfait jour équivalent à 215 jours travaillés.

Afin de mieux répartir les temps de travail et les temps de repos, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui a abouti à une signature des organisations syndicales, le forfait jour de 215 jours a été généralisé aux cadres de niveau 8 et 9.

Concernant le temps partiel, la direction et les partenaires sociaux se sont engagés dès 1999, dans le cadre de plusieurs accords d'entreprise, à revaloriser la base minimum d'embauche qui est passée de 24 heures à 30 heures de travail effectif depuis 2004, ceci afin de réduire la précarité.

Au 31 décembre 2013, le rapport de situation comparée fait ressortir que 27% des salariés sont à temps partiels ; en remontant sur les années antérieures, on constate que cette valeur est stable depuis plus de 5 ans.

L'entreprise s'engage à garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération et de conditions de travail aux femmes et aux hommes travaillant à temps complet ou à temps partiel.

B – le temps complet et le temps partiel accessible à tous

Article 1 – Pour les employés et agents de maîtrise

La direction et les partenaires sociaux ont le souci de faire concilier l'organisation et le temps de travail avec l'activité commerciale de l'entreprise en prenant en compte deux objectifs principaux :

- satisfaire le service client,

FB 25
LW
PJ

- améliorer les conditions de travail des salariés.

Afin de répondre à ces objectifs, la direction et les partenaires ont signé des accords permettant de réduire, dès le mois d'octobre 1982, la durée du travail de 35 heures 75 à 35 heures pour les temps complets et de revaloriser la base minimum d'embauche à temps partiel de 24 heures à 30 heures de travail effectif.

Le temps partiel concerne les femmes et les hommes : même s'ils sont moins représentatifs, les hommes qui travaillent à temps partiel représentent 15% de cette population alors qu'ils étaient moins de 13% il y a encore 4 ans.

Ainsi, l'article 5-1 salariés à temps partiel de la convention collective Carrefour Hypermarchés stipule : « les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

La modification de leur contrat deviendra effective à compter du 1^{er} jour du mois suivant la fin de ce préavis.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet».

Au-delà des dispositions ci-dessus et afin de concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle, les salariés qui le souhaitent peuvent bénéficier :

- D'une formule d'organisation du travail « horaires îlots » qui « doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de libertés leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Les parties signataires souhaitent rappeler que cette organisation peut être mise en place dans tous les secteurs même si elle est particulièrement adaptée aux spécificités du secteur caisses. »

Au 31 décembre 2013, 9582 salariés dont 96% de femmes bénéficient de ce système d'horaires individualisés.

FB 26 SB
W P5

○ Du temps complet choisi ou Polyactivité qui concerne l'ensemble des salariés volontaires des secteurs commerciaux et caisses, sans distinction de sexe, ayant un contrat de travail à temps partiel au moins égal à 30 heures et qui souhaite bénéficier d'une revalorisation à 35 heures soit un temps complet.

Afin de lutter contre la précarité et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et celles des salariés à temps partiels, la direction s'engage au cours de l'année 2015 à :

- faire un bilan sur la Polyactivité et, si nécessaire, ouvrir une négociation sur le sujet d'ici au terme de l'accord,
- rappeler au moyen d'un support de communication, aux directions des établissements, les règles relatives à la polyactivité.

Pour satisfaire à la demande des salariés qui souhaiteraient réduire ou augmenter leur base contractuelle, la direction s'engage à ce que les emplois à temps complet ou à temps partiels disponibles au sein de chaque établissement, soient communiqués aux salariés.

C – Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

Article 1 – Faciliter l'accès à l'entreprise

Pour faciliter l'accès des femmes enceintes à l'entreprise, la direction s'engage, pour chacun de ses établissements à créer, en fonction de ses possibilités, des places de parking balisées « futures maman ».

Article 2 – Prévenir la pénibilité des femmes enceintes

L'entreprise entend prévenir la pénibilité au travail des femmes en situation de grossesse.

Des dispositions conventionnelles vont déjà dans ce sens :

○ La ½ heure « femme enceinte » qui permet aux salariées à compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse de bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et au choix de la salariée, soit d'une prise de travail retardée, soit d'une cessation de travail anticipée.

○ Sur présentation d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20 heures.

○ De même, « Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. »

Toujours pour réduire la pénibilité de ces salariées, la direction s'engage à créer d'ici 2016, un module de formation « Gestes et Postures futures maman » et proposer aux femmes enceintes qui le souhaite de bénéficier de cette formation.

Pour les personnes intéressées, si une formation est planifiée ou peut l'être, l'entreprise s'engage à former 100% des salariés volontaires.

FB
W 27
SIB
PJ

D – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- Répartition du nombre de salariés à temps complet par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Répartition du nombre de salariés à temps partiel par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau dont la base horaire est :
 - Supérieur ou égale à 30 heures,
 - Inférieure à 30 heures,
- Répartition du nombre de salariés à temps partiel ayant repris un temps complet par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Répartition du nombre de salariés à temps partiel senior par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Nombre d'établissements ayant balisé des places de parking « future maman » et nombre de place,
- Nombre de salarié ayant suivi la formation « gestes et postures ».

FB

28

STR
W fb

TITRE 7 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Soucieux de s'adapter aux évolutions sociétales, Carrefour Hypermarchés a depuis 1999 négocié de nombreuses mesures concernant la parentalité. Les deux premiers accords égalités entre les femmes et les hommes ont permis de compléter les dispositions permettant de mieux concilier l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.

Cette volonté se retrouve dans ce nouvel accord à travers les 3 points suivants :

- o La sensibilisation de la hiérarchie aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle,
- o La solidarité familiale et la cohésion sociale,
- o Les mesures spécifiques en faveur de la parentalité.

A – Sensibilisation de la hiérarchie aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, la parentalité et le partage des responsabilités familiales représentent des fondamentaux pour assurer la qualité de vie au travail.

Les parties signataires conviennent qu'il faille remettre en cause les stéréotypes culturels sur l'image des femmes et des hommes face aux contraintes familiales.

Article 1 – Mesures liées à l'organisation des réunions

L'entreprise veillera à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions. Ainsi sauf cas exceptionnels, les réunions devront être planifiées entre 9 heures et 18 heures.

Les réunions lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

Afin d'éviter les déplacements, les réunions sous forme de vidéo conférences seront privilégiées. Pour atteindre cet objectif, la direction prendra des dispositions pour équiper au fur et à mesure quelques établissements pour chacune des régions Carrefour.

B – Solidarité familiale et cohésion sociale

Au cours de sa vie professionnelle, un salarié peut être confronté, dans son environnement familial, à des difficultés pour apporter un soutien à un membre de sa famille, notamment en termes de temps de travail.

Pour répondre à ces problématiques le législateur a mis en place des dispositifs tels que le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial.

FB 29 SB
L PS

Article 1 – Le congé de présence familiale

En complément des congés conventionnels de l'entreprise et des congés légaux, Carrefour Hypermarchés a mis en place lors de l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 18 mai 2012, le congé de présence familiale.

Ce congé, plus souple que les congés légaux, permet de répondre aux besoins des salariés pour faire face aux obligations familiales ou aux accidents de la vie ci-après :

- naissances multiples,
- Enfants ou parents handicapés,
- Parents en fin de vie.

Depuis la mise en place de cette disposition, 45 salariés en ont bénéficié.

Dans le cadre de ce nouvel accord, la direction et les partenaires sociaux conviennent de compléter les dispositions ci-dessus en y ajoutant :

- Enfants en fin de vie,
- Parents en situation de dépendance.

D'autre part, conformément à l'accord du 24 novembre 2014 relatif au Compte Epargne Temps, le salarié pourra utiliser tout ou partie de ses droits acquis dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent.

Ce congé non rémunéré, devra être pris sur une période minimale de 1 mois et ne pourra excéder 24 mois à compter du 1^{er} jour de mise en place.

Il pourra éventuellement être accolé à un congé conventionnel.

Pendant la période de congé, les droits à congés payés ainsi que l'ancienneté du salarié seront suspendues.

Pour pouvoir bénéficier du congé de présence familiale, les salariés devront justifier d'une ancienneté minimale de 3 mois au moment de la demande.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 2 – Le don de jours de Compte Epargne Temps (CET) et de Congé Fin de Carrière (CFC) entre salariés

Dans le cadre de la solidarité et afin de renforcer les liens et la cohésion sociale entre salariés, les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions du « don de jours de CET et de CFC » entre salariés contenues dans l'accord d'entreprise du 24 novembre 2014 relatif au Compte Epargne Temps.

Les salariés ayant un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère), descendant (enfant du collaborateur ou du conjoint), conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin victime d'une maladie d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier de don de jours de Compte Epargne Temps et de Congé Fin de Carrière de la part de ses collègues volontaires.

FB
30
W 6
P

Les modalités du don de jours s'appliqueront conformément aux dispositions de l'article 1.2 « Modalités du don » du titre III – « DISPOSITIONS COMMUNES » de l'accord d'entreprise relatif au Compte Epargne Temps.

Article 3 – Aider les salariés en situation de monoparentalité

Les salariés en situation de monoparentalité sont plus facilement exposés aux difficultés de la vie que ce soit au niveau matériel ou au niveau familial.

Concernant les difficultés d'ordre familiales, la convention collective de Carrefour Hypermarchés complétée des dispositions du présent accord apportera des solutions.

Sur les aspects matériels, le fonds de solidarité de Carrefour Hypermarché, qui est doté de 300 000 euros par an peut permettre de trouver des solutions rapides.

Sensibles à ces problèmes, la direction et les partenaires sociaux conviennent que les familles mono parentales qui se trouveraient momentanément en difficultés financières deviendraient prioritaires pour bénéficier du fonds de solidarité dans le respect des conditions fixées par la commission solidarité.

Article 4 – Aider les salariés avec le Centre d'Ecoute Psychologique « PSYA »

Afin d'aider les salariés souhaitant un soutien psychologique suite à un problème d'ordre personnel ou professionnel, la direction a mis en place un centre d'écoute psychologique « PSYA » au travers de deux objectifs principaux :

- Apporter l'écoute, le soutien et l'accompagnement aux collaborateurs qui en ressentent le besoin,
- Orienter, si nécessaire, les salariés vers les acteurs et/ou instances les mieux à même de les aider à faire aux difficultés rencontrées.

Ainsi les femmes et les hommes qui le souhaitent pourront échanger en toute confidentialité avec un psychologue par téléphone, via une plateforme de communication ou un service de messagerie et si nécessaire, être orienté vers un médecin ou un organisme spécialisé.

C – Mesures liées à la parentalité

Article 1 – Mesures liées à la garde d'enfants

- Le CESU « garde d'enfants »

Le CESU « garde d'enfants » (Chèque Emploi Service Universel) est réservé aux salarié(e)s dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- Avoir 1 enfant à charge de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans,
- Justifier de frais de garde liés à cet enfant.

Le montant du CESU est de 260 euros maximum par an, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

FB 31 SS
W PJ

L'application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord. »

Article 2 – Mesures liées aux autorisations d'absence

o Les absences parentales

L'article 4-3 de la convention collective carrefour hypermarchés stipule que « les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la sécurité sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer.... »

De plus, il est précisé,

« ...le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour tout ou partie de ses droits, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite des six ou neuf jours prévus par le paragraphe précédent.

... En cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin et sur production d'un justificatif, le salarié peut obtenir une autorisation d'absence pour la première journée d'hospitalisation.

La disposition de l'alinéa précédent applicable au « concubin » est étendue à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire dans la limite d'une journée par année civile. »

o Les absences autorisées pour circonstance de famille

En complément des dispositions relatives à la convention de branche, l'article 4-2.1 sur les jours d'absence liés au mariage et au décès précise :

Mariage :

Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré,

Mariage d'un frère ou d'une sœur de son conjoint ou de son (sa) concubin(e) : 1 jour ouvré

Décès :

Décès du père, de la mère, du beau père, de la belle mère, du beau-fils ou d'une belle-fille : 1 jour ouvré supplémentaire,

Décès du père, de la mère, d'un grand parent, d'un frère ou d'une sœur de son (sa) concubin(e) : 1 jour ouvré.

Déménagement :

Déménagement du salarié : 1 jour ouvré. »

L'article 4-2.2, stipule les dispositions se substituant à la convention collective de branche :

Décès du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou d'un enfant du salarié :

FB
32
W P

Afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, les parties signataires ont souhaité lui permettre de bénéficier, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous :

- absence autorisée de 9 jours ouvrés sans perte de salaire,
- à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives,
- versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année,
- aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos, ...),
- salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.

Un certificat de concubinage sera fourni au service paie par le salarié absent pour circonstances de famille en raison d'un évènement touchant son(sa) concubin(e) ou un membre de la famille de son (sa) concubin(e).

Les dispositions de l'alinéa précédent applicables au « concubin » sont étendues à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS). »

Article 3 – Mesures liées aux congés

- o Favoriser le départ en congé à la même date pour les membres d'une même famille

Les parties signataire sensibles au bien être familial, réaffirment leur volonté de favoriser le départ en congé à la même date des membres d'une famille vivant sous le même toit.

C'est ainsi que dans son article 4-1.1 du titre 4 « Congés payés et absences », la convention collective prévoit que pour les magasins non saisonniers, « la direction fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs les salariés qui le désirent, dans la période 15 juin-15 septembre.

De plus, les salariés des établissements autres que ceux des magasins saisonniers énumérés ci-dessous ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés consécutifs pendant la période de vacances scolaires d'été. »

De même afin d'aider les familles monoparentales ou divorcées, la direction s'engage à positionner les congés des personnes concernées par les dispositions touchant aux positionnements des congés en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

Article 4 – Autres mesures liées à la parentalité

Les parties signataires ont souhaité, dans le cadre de cet accord, mettre en place des dispositions visant à mieux concilier la parentalité.

- o Horaires aménagés pour la rentrée scolaire

FB 33
W PJ

A l'occasion de la rentrée scolaire, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et après accord de la hiérarchie, les salariés ayant des enfants à charge pourront décaler leur prise de poste de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes.

Cette disposition s'appliquera dans la mesure où l'organisation du planning du service ou du rayon concerné le permettra.

o Visites prénatales liées à la maternité

Concernant les autorisations d'absences pour visites prénatales, la convention collective Carrefour Hypermarchés précise que, « dans le cadre de la parentalité, la direction s'engage à autoriser pour les futurs pères une absence sans perte de salaire, pour accompagner la mère de leur futur enfant aux visites médicales prénatales et ceci à hauteur de trois absences par an.

Le salarié formulera par écrit sa demande dans un délai de prévenance de 15 jours. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

La valorisation de cette absence correspondra à :

- o 3.5 heures pour les employés et agents de maîtrise,
- o Une demi-journée pour les cadres en forfait jours. »

Ainsi lorsque que le futur père souhaitera bénéficier d'une absence relative à la visite prénatale, sa demande sera satisfaite.

Concernant les autorisations d'absence des salariées enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse, celles-ci en bénéficieront sans perte de salaire.

o Procréation Médicalement Assistée

Compte tenu des contraintes imposées par les traitements, les salariées qui suivent une Procréation Médicalement Assistée bénéficie d'un aménagement d'horaires pendant la durée de traitement.

La salariée formule par écrit sa demande avec un délai de prévenance de 15 jours. Un justificatif d'absence est remis à sa hiérarchie.

L'accord du 24 novembre 2014 relatif au Compte Epargne Temps prévoit que le salarié peut utiliser les jours épargnés au titre du CET notamment dans le cadre d'un congé lié à la famille.

Ainsi, les salariées concernées par la Procréation Médicalement Assistée pourront utiliser leurs jours de CET dans le respect des dispositions de l'accord CET du 24 novembre 2014.

La direction s'engage à répondre favorablement à 100% des demandes des salariées concernée par la Procréation Médicalement Assistée.

o Aménagement d'horaire pour les jeunes mamans

Toute salariée qui souhaite allaiter son enfant bénéficiera jusqu'à la date du 1^{er} anniversaire de celui-ci d'une réduction d'horaire d'une heure par journée travaillée, qui sera répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin et l'autre pendant l'après-midi.

FRZ
SD
34
W P5

Cette réduction d'horaire, se fera sous la forme, soit d'une prise de poste retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

- o Congé parental d'éducation et congé de paternité

Dans le cas des mesures liées à l'épanouissement de la vie de famille, il est convenu que les salariés pourront compléter leur congé parental d'éducation ou leur congé de paternité par l'utilisation de tout ou partie de ses droits épargnés au titre du CET (compte épargne temps) selon les modalités prévues par l'accord CET du 24 novembre 2014.

D – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- o Répartition du nombre de jours de congés de paternité pris par rapport au nombre de jours théorique par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Répartition du nombre de jours de congés de maternité ou d'adoption par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Montant du complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité et de maternité,
- o Répartition du nombre de jours d'absences parentales par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de présence familiale par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Répartition du nombre de jours de congés pour absences autorisées par catégorie professionnelle,
- o Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CESU de « garde d'enfant »,
- o Nombre de salariés ayant bénéficié d'un don de jour de CET.

FB 35
LL PJ

CHAPITRE 3 : ACTIONS EN FAVEUR DE LA COMMUNICATION ET DE LA SENSIBILISATION DES FEMMES ET DES HOMMES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

TITRE 8 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

Avec le 2^{ème} accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les parties signataires ont constaté qu'au sein de l'entreprise les mentalités changent et la mixité devient un enjeu important de la cohésion sociale.

L'atteinte des objectifs et la bonne application d'un accord d'entreprise passe par la l'appropriation des dispositions par le management et l'ensemble des salariés.

Afin de faire progresser les idées et d'ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la politique ressources humaines de l'entreprise, la direction s'engage en 2015 à :

- Communiquer les dispositions de l'accord dès sa signature à l'ensemble de la ligne hiérarchique.
- Expliquer les dispositions et les enjeux de l'accord en participant aux comités ou réunions organisées par le management opérationnel ou fonctionnel.
- Mettre en place une campagne de communication au travers d'une affiche reprenant les principales dispositions de l'accord afin d'informer l'ensemble des salariés.
- Créer un livret « Egalité hommes femmes » précisant les principales dispositions du présent accord.
- Créer une file « Egalité Femmes-Hommes » et réunir les pilotes deux fois par an afin :
 - D'expliquer les mesures de l'accord,
 - De fixer des objectifs par établissement,
 - De valoriser les bonnes pratiques et les réussites,
 - De discuter sur les mesures qui pourraient être mises en place dans le futur.
- Valoriser les dispositions relatives à la parentalité auprès des hommes afin de leur faire prendre conscience que l'égalité les concerne aussi.
- Créer d'ici à 2016, un livret « atout mixité » illustrant des femmes et des hommes sur des fonctions ou métiers sur lesquels ils sont peu représentés.

FB

36

W

PT

La volonté des femmes et des hommes de faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise s'est traduite dans le 2^{ème} accord par la nomination d'un pilote « Egalité hommes femmes ».

Au 31 décembre 2013, on comptait 188 pilotes égalité au sein des hypermarchés Carrefour soit 98% du périmètre couvert.

L'entreprise se fixe pour objectif d'ici la fin de l'année 2015 d'avoir un pilote « Egalité Femmes-Hommes » dans 100% de ses établissements.

FB 37 SB
CW PJ

CHAPITRE 4 : MOYENS DONNES AUX PARTENAIRES SOCIAUX POUR PERMETTRE LE SUIVI DE L'ACCORD

A – Le rapport de situation comparée

Afin de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord et l'évolution des mentalités au sein de l'entreprise, la direction établira un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Ce rapport analysera les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Il sera établi sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
Les éléments de l'année N seront analysés au courant de l'année N+1.
Ce rapport de situation comparée permettra de :

- Mesurer les écarts sur les indicateurs qui sont déterminés dans le cadre de l'accord,
- Suivre les actions menées par l'entreprise en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Mettre en place des plans d'actions pour atteindre les objectifs fixés dans l'accord.

Article 1 : Le rapport annuel national de situation comparée :

Le rapport national de situation comparée de Carrefour Hypermarchés sera établi sur la base des données chiffrées des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord d'entreprise.

Article 2 : Le rapport de situation comparée par établissement :

La direction s'engage à ce que chaque établissement entrant dans le champ d'application de l'accord établisse un rapport annuel de situation comparée.

B – La commission égalité entre les femmes et les hommes

Article 1 - La commission nationale égalité entre les femmes et les hommes

Cette commission est composée de :

- 4 membres par organisation syndicale représentative au niveau national au sein de l'entreprise.
- 1 membre de la direction nationale.

Cette commission se réunit une fois par an afin que lui soit présenté le rapport annuel de situation comparée et le suivi des actions menées sur la période concernée.

FB
38
W P
S B

Le rapport de situation comparée est établi et présenté le 30 octobre de chaque année au plus tard aux membres de la commission nationale.

Un avis motivé sera établi par deux membres de la commission nationale qui seront désignés par les membres de la commission nationale en début de réunion.

Cet avis sera remis à la direction qui s'engage à le communiquer aux membres du comité central d'entreprises Carrefour Hypermarchés SAS dans le cadre de la présentation du rapport de situation comparée.

Article 2 – La commission égalité entre les femmes et les hommes au sein des établissements ou mono-sociétés

Au sein de chaque établissement ou mono-société dont l'effectif est supérieur à 200 salariés, une commission égalité hommes femmes sera mise en place.

Cette commission sera composée d'un membre par organisation présente au sein des établissements ou sociétés concernées conformément aux dispositions légales, du pilote égalité et éventuellement d'un représentant de la direction si le pilote n'est pas celui qui établit le rapport de situation comparée.

Cette commission se réunit une fois par an afin que lui soit présenté le rapport annuel de situation comparée de l'établissement ou de la mono société et le suivi des actions menées sur la période concernée.

Un avis motivé sera établi par les membres de la commission égalité hommes femmes.

Cet avis sera communiqué aux membres du comité d'établissement ou d'entreprise dans le cadre de la présentation du rapport de situation comparée.

C – Les moyens accordés aux membres des commissions égalité entre les femmes et les hommes

Afin d'enrichir le dialogue social et de faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les parties signataires conviennent d'attribuer jusqu'au terme de l'accord, à chaque membre de la commission égalité de chaque établissement entrant dans le champ d'application du présent accord, 20 heures de délégation par année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre sans pouvoir cumuler plus de 4 heures par mois.

Ces heures de délégation permettront aux membres de la commission égalité femmes/hommes des établissements et société concernée d'étudier les indicateurs relatifs à l'égalité, le rapport de situation comparée et les pistes de réflexion permettant de faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

FB
39
PJ

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Conditions de validité de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail.

Article 2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de 3 exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2015 et prendra fin le 31 décembre 2017.

Article 3 - Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

Article 4 - Révision

Conformément à l'article L.2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Article 5 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

FB
40
W
PS

La dénonciation par l'une des parties signataire devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du Travail

Article 6 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative 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 modalités de dépôt que le présent accord.

Article 7 - Dépôt et Publicité

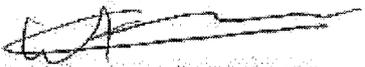
Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprises CARREFOUR. Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Essonne (Evry) dont un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Greffe du conseil des Prud'hommes d'Evry.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Fait à Massy, le 19 décembre 2014

Pour la Direction
Stéphane BURON

Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Sylvain MACE	
Pour Le Syndicat National CFE-CCO de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNFC C.F.E./C.G.C/Agro), Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De l'Agriculture, De l'Alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Jacqueline POITOU	

CHAPITRE 6 - INDICATEURS DE SUIVI

Les parties signataires conviennent que l'analyse du rapport de situation comparée sera réalisée sur tous les domaines de l'accord grâce notamment aux indicateurs énoncés ci-dessous.

Titre 1 : Les conditions d'accès à l'emploi

1. Répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle, par niveau et par type de contrat (CDI/CDD/Alternance)
2. Répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle, par niveau et par type de contrat (CDI/CDD/Alternance)
3. Répartition des effectifs PGC et Textile par sexe, par catégorie professionnelle
4. Nombre de journées de découverte « mixité métiers »
5. Nombre de salariés ayant complété un questionnaire à l'issue d'une journée découverte « mixité métiers »
6. Répartition par sexe des candidatures à un poste de la catégorie professionnelle « cadre »
7. Suivi du nombre d'actions de communication dans le cadre des relations écoles
8. Répartition des embauches de jeunes de moins de 25 ans par sexe, catégorie professionnelle et niveau
9. Suivi du nombre de journées de découverte des métiers des hypermarchés

Titre 2 : La formation professionnelle

1. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
2. Répartition du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
3. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations e-learning par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
4. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prime garde d'enfants
5. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien avec la hiérarchie suite à un retour de congé maternité ou de congé parental
6. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au retour d'un congé supérieur à un an (maladie, congé sans solde, congé individuel de formation, congé de présence familiale, congé maternité ou parental) par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau

Titre 3 : La promotion professionnelle

1. Répartition du nombre de salariés promus par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
2. Durée moyenne entre deux promotions professionnelles par sexe
3. Répartition du nombre de salariés promus à des fonctions d'encadrement et décisionnelles par sexe
4. Nombre de mutations par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
5. Nombre de salariés seniors de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus ayant bénéficié d'une mutation

M 42
PS W

Titre 4 : Le déroulement des carrières

1. Répartition du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un CQP par sexe et par catégorie professionnelle
2. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de la formation EVOLUPRO par sexe

Titre 5 : La rémunération effective

1. Eventail des rémunérations par sexe
2. Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par catégorie professionnelle, par niveau
3. Rémunération mensuelle moyenne par sexe toute population confondue
4. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Titre 6 : Les conditions de travail et d'emploi et celles des salariés à temps partiels

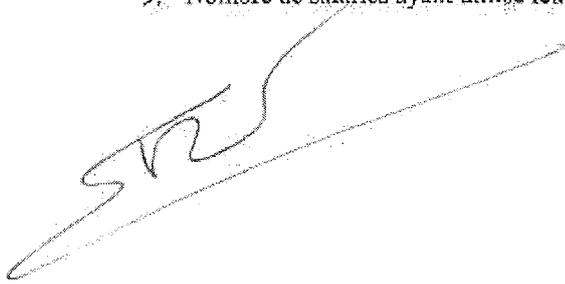
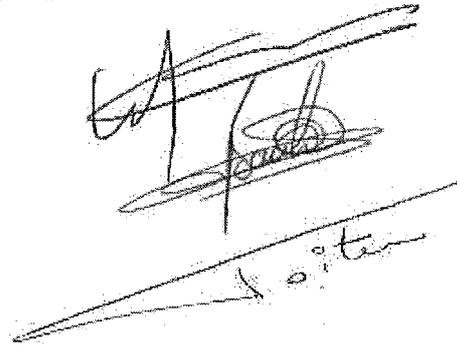
1. Répartition de nombre de salariés à temps complet par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
2. Répartition de nombre de salariés à temps partiel par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau dont la base horaire est :
 - Supérieure ou égale à 30 heures,
 - Inférieure à 30 heures
3. Répartition du nombre de salariés à temps partiel ayant repris un temps complet par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
4. Répartition du nombre de salariés à temps partiels seniors par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
5. Nombre d'établissements ayant balisé des places de parking « future maman » et nombre de places
6. Nombre de salariés ayant suivi la formation « Gestes et postures futures maman »

Titre 7 : Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1. Répartition du nombre de jours de congés de paternité pris par rapport au nombre de jours théoriques par catégorie professionnelle et par niveau
2. Répartition du nombre de jours de congés de maternité ou d'adoption par catégorie professionnelle et par niveau
3. Montant du complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité et de maternité
4. Répartition du nombre de jours d'absences parentales par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
5. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de présence familiale par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
6. Répartition du nombre de jours de congés pour absences autorisées par catégorie professionnelle
7. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CESU « garde d'enfant »

8. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un don de jours de CET

9. Nombre de salariés ayant utilisé leurs jours de CET pour la PMA

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading 'S. R.', written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, possibly reading 'M. J.', written over a horizontal line. Below it, the name 'M. J.' is written in a smaller, more legible hand.