

SNECCFE-CGC  
8 Allée des Bergeronnettes  
13013 MARSEILLE



## Commission Nationale Egalité Hommes Femmes, MASSY le 16 novembre 2016

› **Direction :**

Ange CIAPPARA (DRS)

› **SNEC :**

Fred TOUYON (Châteauneuf les Martigues)  
Didier NAESSENS (SAINT CLEMENT)

### ➤ **Ordre du jour**

- ✓ Présentation du rapport de situation comparée sur l'Egalité Professionnelle Hommes – Femmes 2015.
- ✓ Présentation du dossier de Labellisation AFNOR Carrefour Hypermarchés

› **Direction :** la réunion d'aujourd'hui sera consacrée dans un 1<sup>er</sup> temps à la présentation du rapport de situation comparée sur l'Egalité Professionnelle Hommes - Femmes 2015. Cette année l'avis motivé qui sera présenté lors du CCE hypermarché de Décembre doit être rédigé par l'organisation FO en collaboration avec les autres organisations syndicales. Nous vous présenterons également notre projet de « labellisation AFNOR » qui a pour objectif de valoriser tout ce que l'entreprise a mis en place dans le cadre de l'égalité Hommes/Femmes. Nous allons vous présenter aujourd'hui le dossier qui sera présenté à l'AFNOR pour labellisation ou pas.

## SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

✓ *Présentation du rapport de situation comparée sur l'Égalité Professionnelle Hommes – Femmes 2015.*



« Conformément aux dispositions légales en vigueur et suite à la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 19 décembre 2014, la Direction et les partenaires sociaux ont convenu de continuer à élaborer chaque année un rapport de situation comparée pour les sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord. »

« Ce rapport 2015 tient compte des effectifs de Carrefour Hypermarchés SAS et du centre de Formation et de Compétence, soit un total de 60719 salariés. »

« Dans le cadre de ce rapport, les thèmes suivants seront abordés : les conditions générales d'emploi, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, la sensibilisation et la communication, le suivi de l'accord. »

### ☞ Présentation des conditions générales d'emploi :



#### - Les effectifs :

« Au 31 décembre 2015, le périmètre étudié représente 60 719 collaborateurs dont 55% de femmes et 45% d'hommes. La fluctuation à la baisse de l'effectif pour l'année 2014 était liée à l'évolution des structures juridiques et concerne essentiellement les sièges. Sur 2015 effectif quasi constant.

Concernant la catégorie « cadres », la répartition entre les femmes et les hommes, était restée stable en 2014 par rapport à 2013 avec 27% de femmes et 73% d'hommes. Au 31 décembre 2015 la proportion des femmes augmente pour passer à 28%.

L'objectif d'atteindre 30% de femmes dans l'encadrement au 31 Décembre 2017 est potentiellement atteignable. »

#### - Les embauches et les départs :

« En 2015, Carrefour Hypermarchés a embauché 6 727 salariés en CDI soit plus de 11% des effectifs totaux. Ceci représente également plus 5,34% d'embauches en CDI par rapport à 2014.

## SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

*Sans prise en compte des mutations, le nombre d'embauches en CDI hors apprentis en 2015 est de 5 599 contre 5 400 en 2014 soit plus 3,69%.*

*En 2015 on constate, toutes catégories professionnelles confondues une proportion d'embauche de femme supérieure à l'année précédente. Dans la continuité de 2014, la proportion d'embauche de femmes cadres est plus importante que les années précédentes (28,40% en 2015, 27,06% en 2014, 26,63% en 2013 et 20,34% en 2012). Ce constat concerne les cadres de niveau 7 « confirmés » et supérieur au niveau 7 qui progresse de 13,55% en 2015 par rapport à 2014. »*



### - La formation professionnelle :

*« La construction du plan de formation est élaborée par la hiérarchie et en corrélation avec la stratégie de l'entreprise sans prendre en considération le sexe des salariés.*

*En outre, afin de faciliter et garantir une parfaite égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, l'entreprise a mis en place des mesures visant notamment à organiser les formations à proximité du lieu de travail ou encore à privilégier les formations au niveau local et régional plutôt que national. »*



### - La promotion professionnelle :

➔ *344 salariés de l'encadrement ont été promus en 2015.*

*« La promotion interne est l'une des composante de l'évolution de carrière. Au sein des Hypermarchés Carrefour, la promotion interne a toujours été plébiscitée. Elle est notamment liée à l'expérience professionnelle et n'a aucune référence sexiste.*

*En 2015 :*

- 1 901 salariés ont été promus contre 1 879 en 2014 soit 3% des effectifs totaux de l'entreprise ;*
- Parmi ceux-ci, 1098 sont des hommes et 803 sont des femmes ; 82% des promotions concernent des employés ; Parmi ceux-ci, 44% sont des femmes ;*
- 18% des promotions sont issus de l'encadrement ; Parmi ceux-ci, 35% sont des femmes soit plus 2% par rapport à 2014. »*

## SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

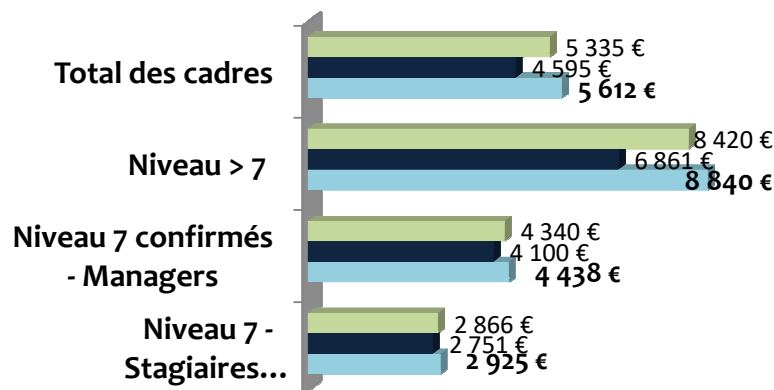
« Sur l'année 2015, l'analyse des promotions nous permet de constater encore cette année que, dans l'encadrement par exemple, le nombre de femmes promues a progressé de 12% par rapport à 2014 ce qui laisse augurer une amélioration de cet indicateur sur les prochaines années. »

- Le déroulement des carrières et l'ancienneté moyenne :

« Pour les cadres l'ancienneté moyenne en 2015 est de 15 ans et 2 mois pour les hommes et de 14 ans et 2 mois pour les femmes. Concernant les agents de maîtrises, celle-ci est de 17 ans et 4 mois pour les hommes et 13 ans et 8 mois pour les femmes. »

- La rémunération effective :

↳ Rémunération moyenne mensuelle « Cadres » par sexe et par niveau en 2015 :



« En 2015, la rémunération moyenne par catégorie professionnelle a évolué aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Pour la catégorie « employés », la rémunération moyenne a progressé de 0,30 % en 2015 par rapport à 2014

Pour la catégorie « **agents de maîtrise** », la rémunération moyenne a progressé de 5,38 % en 2015 par rapport à 2014

Concernant les **cadres**, on constate au niveau de la rémunération globale une moyenne équivalente à celle de 2014.

- Exposition à des risques professionnels :

« Malgré une politique de prévention et 13 708 salariés formés à la sécurité nous constatons une légère évolution du nombre d'accidents de travail avec arrêt.

Ainsi, en 2015, il y a eu 3 997 accidents de travail avec arrêt pour 3 941 sur l'année précédente soit une progression de 1,42%. Les principales progressions concernent les rayons liquides, droguerie, épicerie et PLS ».

« En 2015, avec 499 maladies professionnelles, celles-ci augmentent de 9% par rapport à 2014 mais elles restent en régression par rapport à 2013. »

## SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

☞ Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :



- Les congés :

« Dans le cadre de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, la Convention collective Carrefour prévoit de nombreuses dispositions qui concernent les salariés hommes et femmes quel que soient les catégories professionnelles.

Par exemple, le congé paternité a permis aux jeunes pères de bénéficier sur l'année 2015 de 10 766 jours. Au-delà des congés de maternité ou d'adoption, les jeunes femmes bénéficient par exemple de la « demi-heure femme enceinte » ou de jours d'absence pour enfant malade.

D'autres dispositions comme par exemple le congé de présence familiale ou le compte épargne temps viennent compléter le socle conventionnel de Carrefour Hypermarchés dans le cadre de l'articulation vie professionnelle/ vie familiale. »

- Organisation du temps de travail dans l'entreprise :

« Au 31 décembre 2015, 9 035 salariés ont bénéficié des horaires îlots, dont 96% de femmes. Cette organisation du travail fonctionne en complément du dispositif de modulation (+4 heures / - 4 heures).

Mise en place par Carrefour il y a de nombreuses années, la modulation est un moyen offert aux salariés pour concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.

Devant un tel succès, il a été décidé de donner un nouvel élan à ce mode d'organisation du temps de travail qui est plébiscité tant par les employés qui le pratiquent que par les partenaires sociaux. »

☞ Plans d'action et analyse :

- Objectifs et plan d'action 2016 :

« L'analyse du rapport de situation comparée pour l'année 2014 montre une prise de conscience de l'entreprise concernant le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. La synthèse des objectifs de l'accord triennal qui vient de s'écouler (2012-2013-2014) conforte cette analyse. En effet, on constate que les objectifs que se sont assignés les parties signataires sont atteints.

Le 19 décembre 2014, Carrefour Hypermarchés a signé son 3<sup>ème</sup> accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord représente une étape importante vers plus d'égalité, de mixité et constitue un élément essentiel de l'attractivité, de la performance de l'entreprise comme de l'équilibre des relations au travail.

## SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

*Avec ce 3<sup>ème</sup> 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 2 premiers accords 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.*

*Au delà des nouveaux indicateurs de suivi qui seront mis en place, les efforts pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise porteront sur la communication et la formation. »*

### ☞ Échanges :

▸ SNEC : en ce qui concerne la répartition Femmes/Hommes dans l'encadrement nous constatons une évolution entre 2014 et 2015 (nous passons de 27 à 28 % de femmes), mais nous ne sommes pas encore au 30 % objectifs dans l'accord.

▸ Direction : effectivement, mais nous constatons quand même une augmentation des femmes dans ce collège. Par exemple, nous avons aujourd'hui de + en + de femmes Directrices de magasin (14 aujourd'hui), nous avons également des femmes Directrices Régionales. Par ailleurs, dans le cadre du programme « femmes leaders » et « femmes jeunes talent », le taux de féminisation à l'embauche est de plus en plus important. Effectivement, l'objectif de 30 % n'est toujours pas atteint, mais nous sommes toutefois au dessus de la « branche » (qui est à 26 %).

▸ Organisation syndicale : ce qu'il faudrait c'est agir encore plus. Pourquoi ne pas négocier des dispositions pour permettre à l'entreprise de féminiser son encadrement ?

▸ Direction : c'est notre volonté. Nous progressons doucement mais sûrement.

▸ Organisation Syndicale : l'effectif diminue mais essentiellement sur la population femme ? Pourquoi ?

▸ Direction : en ce qui concerne la population employée nous sommes au dessus. Là où l'on pêche c'est sur la population cadre, et c'est là tout l'enjeu de notre accord (arriver à 30 % de femmes dans l'encadrement).

▸ Organisation Syndicale : nous pensons que c'est le rôle des Ressources Humaines de faire changer les mentalités. Si nous prenons le seul exemple du COMEX (où il n'y a qu'une femme) nous sommes loin de l'égalité...

▸ Direction : effectivement au sein du COMEX il n'y a 1 femme (la DRH), mais il n'y en avait pas avant. La société Française est organisée comme cela. Les choses bougent doucement, mais cela n'est pas simple de faire changer les mentalités.

▸ Organisation Syndicale : il faut fixer des objectifs sur ce thème là aux Directeurs de magasin avec pourquoi pas des primes. Car actuellement le sujet de l'égalité n'est vraiment pas leur priorité.

▸ Direction : c'est un sujet récent dans l'entreprise. Dans notre secteur d'activité nous ne sommes pas les plus mal placés sur le sujet de l'égalité hommes femmes. Dans notre entreprise de nombreux accords ont été mis en place, mais effectivement il reste de choses à faire et c'est pour cela que nous sommes là.

## SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

*Aujourd'hui nous parlons de labélisassions c'est pour mettre en avant ce qui a été fait. Un label c'est aussi pour faire avancer les choses car ce n'est pas un acquis ; Quand on regarde 10 ans en arrière nous pouvons nous dire que nous avons bien avancé. Un certain nombre de dispositions n'existaient pas (la parentalité, la paternité...).*

▸ SNEC : un travail est à faire au niveau des Directions des magasins. Il faut les sensibiliser sur le sujet... Il y a des magasins où en fonction des DM cela se passe bien et d'autre non... Les différentes expériences que nous avons pu avoir nous le confirme...

▸ Direction : effectivement, il est difficile de faire évoluer certaine mentalité... Mais nous nous quand même optimistes, car comme nous l'avons souligné, de plus en plus de Directrices de magasin sont nommées, Georges PLASSAT a mis en place 1 programme « femmes leaders » pour les faire évoluer vers des postes de CS, DM et DR. Des programmes sont mis en place car il y a une volonté au niveau de la Direction, de l'entreprise d'aller de l'avant. Tout cela est en train de se mettre en place.

▸ Organisation syndicale : oui, mais il y a toujours des DM qui ne respectent pas leurs engagements...

▸ Direction : effectivement quelques uns qui jouent au « Cow boy »... Mais cela va changer car c'est la volonté de l'entreprise. Nous sommes là pour être garant que l'entreprise continue à avancer. C'est par la discussion, par la signature d'accords que nous allons continuer à avancer.

▸ SNEC : c'est effectivement notre rôle de remonter les dysfonctionnements, mais il faut aussi que l'on soit entendu...

▸ Organisation syndicale : le problème et nous vous le répétons chaque année, c'est la communication, la publicité de l'accord qui n'est pas faite en magasin. Combien de salariés en magasin savent qu'un accord sur l'égalité hommes femmes existe ?

▸ Direction : le premier axe de communication c'est l'accord. Il appartient aux DM d'en informer les salariés et dans un premier temps l'encadrement. Après nous avons également mis en place une campagne d'affichage en magasin. La plupart du temps cette campagne n'est pas affichée en magasin et nous sensibilisons les DM sur le sujet. Il faut absolument que la publicité soit faite dans les magasins pour nos salariés et nos clients.

▸ Organisation Syndicale : il y a aussi le problème du pilote « égalité hommes femmes » qui en magasin est quasiment toujours « collé » aux managers RH...

▸ Direction : il n'a jamais été dit lors des négociations que cela devait être le RH. Après ce sont les magasins qui décident (en accord avec le DM).

## SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

✓ *Présentation du rapport de situation comparée sur l'Egalité  
Professionnelle Hommes – Femmes 2015.*

▸ Direction : « Afin d'aller plus loin dans notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle et afin de valoriser l'ensemble des actions mises en place au sein des Hypermarchés Carrefour a décidé d'aller chercher la Certification AFNOR. L'obtention de ce label permettrait de mettre en avant ce qu'a fait l'entreprise en la matière et permettrait de jouer sur notre image à l'interne et à l'externe. »

- Présentation des enjeux et objectifs de la démarche pour les Hypermarché.
- Présentation de la démarche de certification.

∂