

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
HOMMES-FEMMES**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (CFE-CGC AGRO-SNEC)**

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

▪ **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 Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 27 juin, 9 septembre et 13 octobre 2008, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} janvier 2009.

PREAMBULE

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « 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).

Au niveau national, diverses lois traitant de la discrimination au travail, ont introduit des dispositions dans le Code du travail qui garantissent le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation (articles L.1142-1, L.1144-3, L.3221-2 et L.6112-1 du nouveau Code du travail).

Nonobstant la féminisation de la population active¹ et l'existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités significatives persistent en matière de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes².

Les parties signataires ont donc décidé d'agir sur l'ensemble des causes ayant pour origine les inégalités de traitement encore constatées.

Le présent accord sur l'égalité professionnelle vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise au travers des thèmes suivants :

- Agir sur les éléments qui concourent aux inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes
- L'accès à l'emploi et la formation
- L'évolution professionnelle

¹ En 2002, les femmes représentaient 46 % de la population active.

² L'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 18,9% dans le secteur privé pour les salariés à temps complet, tous les niveaux de hiérarchie confondus (enquête INSEE-DADS 2004 et DARES – PIPS juin 2006). Une étude incluant les salariés à temps partiel chiffre l'écart à 27 % en 2000 (Meurs et Ponthieux, 2004). Cet écart est plus marqué pour les cadres et les ouvriers (respectivement -23,1% et -16,9 %). En revanche, l'écart se réduit concernant la catégorie employés, où les femmes sont particulièrement présentes. (DARES, premières informations, n°27.2, juillet 2008)

- L'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes
- L'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet
- La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Sensibiliser et communiquer sur nos engagements

Par ailleurs, conscients que les préjugés d'ordre comportemental et les stéréotypes concernant l'image des femmes perdurent en dépit de la législation existante et constituent un frein important à leur évolution professionnelle, les parties signataires souhaitent accompagner leur politique d'actions de sensibilisation afin de faire évoluer durablement les mentalités sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

TITRE 1 : AGIR SUR LES ELEMENTS QUI CONCOURENT AUX INEGALITES PROFESSIONNELLES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Face au constat de la progression du taux de féminisation de la population active au sein de ses établissements, Carrefour Hypermarchés, désireux d'être précurseur en la matière a, dès 1999, négocié avec les organisations syndicales des dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes relatives au temps partiel et aux absences parentales, insérées aux titres 9 et 15 de la Convention collective d'entreprise Carrefour.

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.

Au vu du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, le groupe Carrefour a décidé de renforcer son engagement en la matière en signant, en avril 2008, la Charte sur la parentalité, annexée au présent Accord.

Enfin, la signature, le 23 juin 2008 de l'Accord cadre sur l'égalité des chances a formalisé la volonté de Carrefour Hypermarchés de s'investir dans une politique sociale de lutte globale contre toute forme de discrimination.

La négociation d'un Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'inscrit dans la lignée de l'accord cadre et doit aboutir à l'engagement d'actions concrètes dont la mise en oeuvre est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous, la dimension « égalité professionnelle » devant être désormais prise en compte dans toutes les réflexions et analyses menées tant sur le plan local que national en matière de politique sociale.

TITRE 2 : ACCES A L'EMPLOI ET LA FORMATION

L'analyse du rapport annuel sur l'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise au 31 décembre 2007 fait ressortir que les femmes représentent 58% de l'effectif total contre 42% pour les hommes.

Une analyse plus fine du rapport fait ressortir une répartition différente selon les catégories employés, agents de maîtrise ou cadres :

- Pour la catégorie employés, les femmes sont au nombre de 41 142 soit 62 % de l'effectif total hors alternance tandis que les hommes sont au nombre de 25 561 soit 38 %
- Pour la catégorie agents de maîtrise, les femmes sont au nombre de 186 soit 62 % de l'effectif total hors alternance tandis que les hommes sont au nombre de 115 soit 38 %
- Pour la catégorie cadres, les femmes sont au nombre de 1946 soit 25 % de l'effectif total hors alternance tandis que les hommes sont au nombre de 5760 soit 75 %

Pour favoriser la mixité au sein des différentes catégories, les parties signataires souhaitent agir dès le stade du recrutement.

Chapitre 1 : l'accès à l'emploi

A / Un processus de recrutement neutre et égalitaire

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes.

Ainsi quelque soit le type de poste proposé, Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que les libellés et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

B / Mixité des recrutements des personnels employés

Pour rétablir la mixité dans les catégories d'emplois traditionnellement masculin ou féminin, Carrefour Hypermarchés incitera les directions d'établissements à veiller :

- lors du recrutement interne ou externe, à se rapprocher d'une répartition homme/femme reflétant le plus possible, à compétence, expérience et profil équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues ou celle des diplômés des filières concernées.
- à équilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement ou typiquement masculins ou féminins ;

En application de l'Accord cadre signé le 7 janvier 2005 et renouvelé le 29 janvier 2008 avec la direction de l'ANPE, l'entreprise incitera les magasins à se rapprocher des agences pour l'emploi afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de cet objectif.

A ce titre, chaque fois que cela sera possible et compte tenu de la parfaite neutralité de cette méthode, le « recrutement par simulation » sera privilégié pour le recrutement des employés.

Par ailleurs, dans le cadre des partenariats avec les C.F.A. des métiers de bouche à vocation majoritairement masculine, Carrefour Hypermarchés contribuera à favoriser la mixité au stade de la sélection des curriculum vitae.

C / Féminisation des recrutements cadres

L'écart perdure encore entre le taux d'hommes et de femmes occupant des emplois dans l'encadrement, soit 50% au 31 décembre 2007.

Conscient des efforts à mettre en œuvre pour améliorer cette situation, Carrefour Hypermarchés s'engage à favoriser l'accès des femmes aux postes de management et à rééquilibrer les taux de promotion afin de garantir la mixité l'objectif étant de parvenir à un taux de féminisation d'environ 30 % au sein de cette catégorie au terme du présent Accord.

Chapitre 2 : l'accès à la formation

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Dans ce cadre et afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, l'entreprise veillera à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient plus un obstacle à cet accès.

Dans cet esprit, l'entreprise s'engage à :

- organiser des formations en magasins ;
- privilégier les formations locales ou régionales plutôt que nationales ;
- communiquer par écrit au salarié, au moins 21 jours avant le début de la session et sous réserve d'un nombre suffisant de participants, les dates de formation à laquelle il devra participer ;
- mettre en place et pouvoir accéder à la formation à distance « e-learning », en veillant à :
 - aménager un local, dans les établissements, spécialement dédié à la formation, équipé du matériel nécessaire ;
 - garantir au salarié des plages horaires réservées à l'accomplissement de sa formation.
- mettre en place une prime de 20 euros par enfant + 10 euros par enfant supplémentaire au titre des frais occasionnés par la garde d'enfant en cas d'absence du parent en raison de sa présence à une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.

Le paiement de cette prime devra être demandé par formulaire auprès de la hiérarchie en précisant la nature des frais engagés et sera subordonné à la présentation du justificatif correspondant.

TITRE 3 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Elle doit donc être prise en compte dans le processus d'évolution professionnelle des salariés.

Chapitre 1 : la gestion des carrières des cadres

A/ Garantir l'évolution professionnelle

En mettant en place la charte de la gestion de carrière, Carrefour Hypermarchés s'est engagé à suivre et accompagner le parcours professionnel de ses collaborateurs.

Il s'agit d'un système d'accompagnement personnalisé et optimisé, visant à faciliter l'évolution interne, professionnelle ou géographique.

Cette charte concerne tous les cadres de l'entreprise sans distinction de sexe :

- elle est équitable car elle s'applique à tous ;
- elle détermine le calendrier annuel de gestion de carrière en permettant aux collaborateurs de positionner leur projet dans le temps ;
- au travers des entretiens individuels puis des comités de carrière, elle permet de détecter des potentiels et d'identifier les employés et cadres évolutifs ;
- elle détermine les règles de progression des parcours de carrière ;
- elle fixe les règles d'évolution de rémunération dans le cadre de la promotion ;
- elle rappelle les valeurs fondatrices de l'entreprise ;
- elle encadre la mobilité géographique en fixant les règles suivant les souhaits d'évolution de chacun.

Avec cet outil, Carrefour réaffirme sa démarche égalitaire, en facilitant l'évolution professionnelle de chacun, homme et femme.

B/ Garantir l'accompagnement à la mobilité géographique

La mobilité géographique étant un élément essentiel de l'évolution professionnelle des cadres, Carrefour Hypermarchés a intégré dans sa Charte de gestion de carrière, des mesures destinées à faciliter et accompagner cette mobilité.

Ces dispositions ont été regroupées dans « le guide de la mobilité » qui fixe, pour tous les 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.

C/ Garantir un niveau de rémunération équivalent

L'évolution de la rémunération des salariés doit être basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Comme actuellement, l'entreprise conservera des salaires d'embauche strictement égaux entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, elle s'assurera que les écarts ne se créent pas dans le temps en raison d'évènements ou de circonstances personnels.

A cet égard, les parties signataires rappellent que le congé maternité, paternité et adoption doit être sans incidence sur le déroulement de carrière des salariées.

Le salarié ayant au moins un an de présence au sein de l'entreprise et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel brut contractuel.

Chapitre 2 : la gestion des carrières employés

A/ Garantir l'évolution professionnelle

La gestion de carrière est depuis toujours un axe stratégique fort de l'entreprise Carrefour Hypermarchés. Dans les hypermarchés, 75 % des nouveaux cadres sont issus de la promotion interne.

Pour dynamiser ce mouvement indispensable à la performance, chaque employé bénéficie d'un « Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation » selon un calendrier bien défini.

Ce système concerne tous les salariés de la catégorie « employé », sans distinction de sexe. Il contribue à l'amélioration de la mixité professionnelle, notamment par le processus de détection des potentiels, basé exclusivement sur les compétences de chacun.

B/ Garantir l'égalité salariale « temps complet / temps partiel » :

Comme le souligne le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), dans son rapport de synthèse périodique portant sur les évolutions constatées dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, « *le temps de travail, et surtout le temps partiel, plus fréquent chez les femmes, explique l'écart existant entre les salaires féminins et masculins* ».

Dans certains métiers ou fonctions, la réduction des écarts salariaux peut passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel subi.

Afin de faciliter l'accès au temps complet, le titre 9 de l'accord d'entreprises Carrefour est modifié comme suit :

« 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.

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficieront 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 ».

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet engagement, un affichage accessible à tous sera réalisé dans les magasins afin de permettre aux salariés intéressés d'être informés des postes proposés.

1. Revalorisation de la base minimum

Les salariés travaillant à temps partiel ne doivent pas être défavorisés en terme de carrière, de rémunération et de formation par rapport aux salariés à temps complet.

Ainsi, dans le cadre des accords d'entreprises Carrefour, la Direction et les partenaires sociaux ont engagé une démarche de revalorisation des bases horaires contractuelles des salariés à temps partiel.

A l'occasion de l'analyse du rapport annuel 2007 relatif à l'égalité hommes femmes et au cours de la commission nationale du 8 novembre 2007, la Direction a rappelé les efforts consentis dans ces domaines : en accord avec les partenaires sociaux, la base minimum temps partiel est passée de 29 heures à 30 heures de travail effectif soit 31 heures 50 centièmes forfait pause inclus, pour les salariés qui appliquent le système de modulation.

Dans le même esprit, les salariés à temps partiels perçoivent les mêmes primes que les salariés à temps complet, calculées au prorata de leur temps de présence et selon les dispositions de l'accord d'entreprise Carrefour et des avenants afférents.

2. La polyactivité

L'objectif recherché par la Direction et les partenaires sociaux est de mettre en œuvre des mesures pour lutter contre la précarité.

Dans ce cadre, Carrefour Hypermarchés a mis en place, en 2008, une organisation de travail innovante pour les salariés à temps partiels du secteur caisse : la polyactivité.

Ce système qui s'adresse aux assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse est basé sur le volontariat et procure un complément de rémunération aux salariés à temps partiel. En adhérant à ce système, la base contractuelle de ces salariés passe de 30 à 35 heures.

De plus, la polyactivité élargit le domaine d'activité des assistantes de caisse aux autres métiers des magasins, ce qui permettra de favoriser leur mobilité et de développer leurs compétences.

3. Neutralité de la période de congé maternité, paternité et adoption

Carrefour Hypermarchés s'engage à garantir à ses salariés de retour de congé maternité ou paternité ou adoption, que cette période sera sans incidence sur leur rémunération.

Ainsi, si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé maternité ou 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.

Chapitre 3 : l'entretien de seconde partie de carrière

Pour les salariées qui en feront la demande, Carrefour Hypermarchés organisera un entretien de seconde partie de carrière au cours duquel seront recueillis et étudiés leurs éventuels souhaits de formation en vue d'une nouvelle orientation professionnelle.

TITRE 4 : CONCILIER LA VIE PRIVEE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

En 2008, le groupe Carrefour a signé la Charte de la parentalité. L'objectif est de concilier plus facilement la vie privée et la vie professionnelle.

Aux termes du présent accord, Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou au congé parental, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière.

Chapitre 1 : les congés liés à la parentalité

Carrefour Hypermarchés proposera à tout salarié qui le souhaite, d'être reçu en entretien, par son supérieur hiérarchique avant son départ en congé maternité ou parental. Lors de cet entretien, il pourra être accompagné d'un représentant du personnel

Cet entretien se tiendra, à une date choisie par la salariée en fonction de ses disponibilités et celles de son supérieur hiérarchique, après l'annonce de sa grossesse et avant son départ en congé maternité.

Il permettra d'évoquer les possibilités de bénéficier d'un aménagement du poste de travail jusqu'au départ en congé de maternité et les perspectives professionnelles au retour de ce congé.

Afin de conserver un lien avec l'entreprise, le salarié en congé de maternité ou parental restera destinataire des informations d'ordre général ou des changements d'organisation liés à l'exercice de son activité professionnelle.

Au moins un mois avant son retour de congé de maternité ou parental, le salarié sera reçu à sa demande et sur convocation de l'employeur, par la direction de l'établissement.

Cet entretien, organisé dans les dix jours suivant cette prise de contact, aura pour objet d'examiner les conditions de retour.

Au cours de cet entretien, les parties examineront :

- les possibilités de retour à l'emploi initial ou à un emploi équivalent ;
- la mise en place d'éventuelles actions de formation dans le cadre d'une mise à niveau ou d'une évolution professionnelle.

Dans le cadre d'un congé parental supérieur à un an, il sera proposé au salarié de mettre à profit ses heures de DIF pour suivre une formation de remise à niveau ou d'adaptation aux évolutions technologiques.

Si le salarié utilise son DIF à hauteur de 50% des heures acquises, son compteur sera abondé de 7 heures par la direction de l'entreprise.

Chapitre 2 : la période de maternité

Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont déjà négocié des mesures spécifiques en vue d'améliorer le statut des salariées en situation de grossesse.

La convention collective Carrefour, prévoit, d'une part, au titre 23 :

« Toute salariée dont l'état de grossesse est justifié d'un certificat médical peut, à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de sa grossesse, bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d'une prise de travail retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

Sur production 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.

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. »

Chapitre 3 : congés payés et contraintes familiales

Afin de contribuer à une vie familiale harmonieuse, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé. Notamment, Carrefour Hypermarchés s'engage à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

De plus, les salariés des magasins autres que saisonniers ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutives pendant la période des vacances scolaires d'été.

Chapitre 4 : les mesures et les services d'aides à la gestion de la parentalité

La parentalité entraîne des contraintes qui sont parfois difficilement conciliables avec celles de la vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent à ce titre, les dispositions des articles 15 et 21 de la convention collective relatives aux absences pour enfants malades ou absences autorisées pour circonstances de famille.

1. L'organisation du contrat de travail :

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et professionnelle, Carrefour Hypermarchés s'engage à :

- privilégier, quand cela sera possible, les vidéo-conférences ;
- organiser des réunions pendant les heures de travail ;
- mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire : à ce titre, les salariés auront le droit de décaler leur prise de poste de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service ou du rayon concerné pourra être modifiée en conséquence.

2. Les services d'aides à la gestion de la parentalité

2.1 Projet de crèche d'entreprise

Dans le cadre des initiatives concernant le développement des services de proximité, Carrefour Hypermarchés soutient un projet de crèche sur le magasin d'Antibes.

La Direction s'engage à informer l'ensemble des membres de la Commission Egalité des Chances de l'évolution et de l'aboutissement du dossier.

2.2 Projet garde d'enfant ponctuelle

La direction s'engage à initier une recherche pour mettre à disposition des salariés ou une catégorie de salariés, un service de mise en relation avec des nourrices agréées, susceptibles

d'être sollicitées ponctuellement. La commission Egalité des chances sera tenue informée de ce projet.

TITRE 5: SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Partant du constat que les écarts de rémunération et les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes persistent en dépit de nombreux textes visant à réduire les discriminations, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont compris que la réussite des actions définies dans le cadre du présent accord passe avant tout par une évolution durable des mentalités.

En effet, les inégalités constatées sont souvent la conséquence des représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Il est donc nécessaire de communiquer sur les actions menées dans le cadre du présent Accord et de sensibiliser les salariés et les managers mais également les personnes chargées du recrutement sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans un premier temps et à la demande des partenaires sociaux, il est convenu de diffuser la charte gestion de carrières et de communiquer auprès des directeurs de magasins, des managers de rayons et des responsables ressources humaines sur les moyens prévus par cette charte en faveur de l'évolution professionnelle.

TITRE 6 : SUIVI DE L'ACCORD

Chapitre 1 : Commission Nationale de l'Egalité

Il est rappelé que la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de cet accord s'appuie sur les travaux et réflexion de la Commission nationale, laquelle se substitue aux commissions égalité professionnelle hommes femmes constituées dans le cadre des comités centraux d'entreprise des différentes sociétés d'hypermarchés.

Chapitre 2 : Commission de suivi Egalité des chances

Les parties signataires rappellent qu'une Commission égalité des chances a été instituée aux termes de l'Accord cadre, dont le rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation desdits accords.

Dans ce cadre, cette Commission suivra les indicateurs énoncés ci-après et sera force de propositions en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Chapitre 3 : Indicateurs de suivi

Les parties signataires souhaitent inscrire leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle, dans le cadre d'un suivi d'indicateurs conjointement définis pour chacun des domaines d'action abordés.

S'agissant du recrutement, seront analysés :

Le taux d'embauche par sexe :

- en CDD et CDI
- en temps complet et temps partiel
- par niveau hiérarchique
- par métier

Le taux de transformation de contrats à temps partiel en contrats à temps complet

- par sexe
- par niveau hiérarchique
- par métier

Outre l'analyse de ces indicateurs, Carrefour Hypermarchés s'engage à comparer ces données avec le taux de féminisation des candidatures pour chaque filière au plan national.

S'agissant de la gestion des carrières :

Les parties entendent suivre les actions permettant de promouvoir et d'améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la mobilité interne et l'évolution de carrière.

Seront analysés pour chacun des métiers les indicateurs suivants :

- la répartition selon la catégorie socio professionnelle
- la répartition selon l'âge
- la répartition de la durée et de l'organisation du travail
- la répartition des congés (maternité, parental, paternité, sans solde, sabbatique, et pour création d'entreprise)
- la répartition des promotions, par catégorie et par sexe et, à ce titre, le taux d'accession par sexe aux niveaux 8 et plus et hors classification par rapport à la proportion des hommes et de femmes dans ces niveaux de classification
- la répartition des rémunérations par catégorie et par sexe et les évolutions moyennes hommes/femmes, ainsi que la rémunération à l'embauche
- la répartition dans l'accès à la formation et dans la durée des sessions de formation, par catégorie et par sexe
- la répartition des départs par catégorie et par sexe

Ces indicateurs seront communiqués pour chaque magasin au CE concerné, une fois par an.

TITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 1 : durée

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et juger de l'opportunité de sa révision.

Chapitre 2 : révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

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 donnant lieu à signature du présent accord.

Chapitre 3 : adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Chapitre 4 : dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Chapitre 5 : information des instances représentatives du personnel

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord fera l'objet d'une information auprès des comités centraux d'établissements, des comités d'établissements et des CHSCT après sa signature.

Chapitre 6 : publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société Carrefour Hypermarchés Hypermarchés S.A.S en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry et en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne.

Fait à Evry, le2008

Pour la Direction,
Marie-Hélène CHAVIGNY

Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (CFE-CGC AGRO- SNEC) 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.) Michel ENGUELZ