ACCORD COLLECTIF DE GROUPE

PORTANT SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

AU SEIN DE CARREFOUR EN FRANCE

ENTRE LES SOUSIGNEES :

La Direction du Groupe Carrefour en France, prise en la personne de sa représentante qualifiée, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Relations Sociales France,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical de Groupe France,

- Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Madame Chantal LAMBERT, Déléguée syndicale de l'Etablissement DEHF, dument habilitée,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical de Groupe France,

- La F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

MHC

Préambule

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la Loi garantit aux femmes, 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 de l'Egalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Carrefour œuvre depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
L'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de chaque collaborateur·rice, l'équité en matière de rémunération et l'accès des femmes aux postes d'encadrement font partie des engagements forts de notre politique Ressources Humaines.

L'accord international UNI /Carrefour du 3 octobre 2018 pour la promotion du dialogue social, et la diversité et pour le respect des droits fondamentaux du travail, a inscrit durablement l'Egalité Femme Homme ainsi que la lutte contre la violence faite aux femmes (Déclaration commune du 18 avril 2018 du Comité Européen-CICE, sur ce thème) au niveau de l'ensemble des pays dans lesquels Carrefour est implanté.

En France de nombreux accords ont été négociés et signés sur ce thème au sein de chaque entité juridique de Carrefour depuis le début des années 2000.

Des évolutions importantes ont eu lieu sur cette période et notamment l'augmentation du nombre de femmes au sein des équipes dirigeantes grâce à des programmes spécifiques sur le leadership féminin (+80% de femmes au statut Directeur depuis 2011).

Fin 2019, le nombre de femmes cadres (incluant le statut Directeur·rice) s'élevait à 4309 personnes soit 36% des emplois au statut cadre du groupe en France.

L'ascension professionnelle des femmes au sein de Carrefour et leur place désormais incontestable au sein des directions de l'entreprise, constituent un puissant modèle pour toutes les femmes de l'entreprise qui peuvent s'y référer en terme d'exemplarité.
Dans le cadre de la présente négociation, les Parties ont entendu préserver ces acquis et ouvrir une nouvelle étape de l'Egalité Femme Homme au sein de Carrefour France.
C'est dans cet esprit que la négociation s'est engagée non plus au niveau de chaque entité juridique mais au niveau du Groupe en France.

Les Parties au présent accord conviennent de l'importance constante de ce sujet au sein de l'entreprise. Elles souhaitent affirmer leur volonté commune **d'une politique d'Egalité offensive** au plan social, adaptée aux nouveaux enjeux de transformation de nos métiers, en lien avec le plan de transformation de l'entreprise et sa Raison d'Etre.

Cette politique offensive s'appuie d'une part sur de nouveaux moyens concrets et puissants articulés sur une base commune à toutes les entités concernées.
Pour exemple, les Parties s'accordent sur la création au niveau Groupe (France) d'une Commission nationale de suivi de l'Egalité professionnelle qui pourra notamment traiter des dossiers de discriminations salariales individuelles.

D'autre part cette politique d'Egalité professionnelle s'appuie également sur le projet Act for Change qui accompagne les actions notamment destinées à renforcer la diversité de nos équipes et l'efficacité de nos compétences managériales.

Les parties rappellent le rôle essentiel de la ligne managériale d'une part pour accompagner l'évolution de la culture d'entreprise et l'évolution des comportements qu'elle nécessite, et d'autre part pour diffuser les bonnes pratiques managériales attachées à l'Egalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, l'Egalité professionnelle Femme-Homme fait partie intégrante du projet d'entreprise Act for Change.

Dans le pilier « Grandir et avancer ensemble », sont inscrites les compétences « Encourager la diversité des profils » et « Faire preuve de courage managérial ».

Ces compétences managériales nécessaires à la transformation de l'entreprise s'appliquent dans la recherche d'une Egalité professionnelle en adéquation avec les attentes des femmes et des hommes de l'entreprise.

En renforçant l'efficacité opérationnelle, ces compétences managériales doivent permettre notamment de réduire une culture du présentéisme, souvent source de démotivation à court terme et d'absentéisme à moyen et long terme.

Enfin, les Parties ont entendu préciser les deux grands objectifs concrets de cet accord :

D'une part les femmes, qui conservent un rôle central au sein de la cellule familiale, doivent pouvoir y trouver des mesures facilitant leur évolution professionnelle et permettant une meilleure compatibilité entre famille et travail.

D'autres part pour les hommes, cet accord doit leur permettre également de mieux s'impliquer dans leur rôle familial, sans préjugé ni crainte pour leur évolution professionnelle.

La négociation de cet accord s'est engagée sur la base du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes au 31 décembre 2018, complété par des documents portant d'une part sur l'index Egalité 2018 sur l'ensemble des formats et d'autre part, sur l'accès à la formation des femmes et des hommes de Carrefour.
Enfin l'ensemble des accords Egalité négociés dans les formats jusqu'en 2018 ont été également communiqués.

Le champ de la négociation fixé par la loi (art. L 2242-17 c. trav.) s'organise autour de 8 thèmes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Les Parties au présent accord souhaitent en particulier concentrer leur attention, définir des objectifs et engager des actions concrètes portant sur les thèmes suivants :

- **Le recrutement**
- **La formation**
- **La promotion professionnelle**
- **Les rémunérations effectives**
- **Les conditions de travail**
- **L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

S'agissant du thème issu de la Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, le présent accord comporte diverses mesures visant à améliorer **la mobilité des salariés.**
Celles-ci devront être négociées et pourront être améliorées dans le cadre des NAO de chaque entité concernée par le sujet.

Compte tenu de l'évolution du contexte législatif et règlementaire toujours en cours sur ce domaine comme sur d'autres (PMA...), les Parties conviennent de faire un point en

MAC

Commission Egalité sur les futures mesures entrant dans le champ du présent accord, et d'analyser les adaptions possibles dans les domaines concernés.

En complément et dans le cadre de la nouvelle obligation légale concernant les référent·e·s harcèlement sexuel et agissements sexistes, les Parties souhaitent préciser dans le présent accord les rôles et missions des salarié·e·s concerné·e·s :

- **Les référent·e·s harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Par ailleurs, suite à l'accord international avec le syndicat UNI, les parties entendent également rappeler les engagements de Carrefour en matière de lutte contre la violence faite aux femmes ainsi que les moyens mis en œuvre au niveau de la France et sur l'ensemble du périmètre juridique du présent accord :

- **La lutte contre la violence faite aux femmes**

Enfin pour mieux communiquer et accompagner la mise en œuvre de cet accord, les parties conviennent d'ajouter 2 domaines importants :

- **La communication/sensibilisation**
- **Le suivi de l'accord**

<u>Choix d'utiliser l'écriture inclusive dans la rédaction du présent accord.</u>

Dans le cadre de cet accord, les Parties s'accordent à lutter contre les stéréotypes, tant dans le contenu de l'accord que dans sa forme.
Concernant la forme et l'écriture du présent accord, les Parties ont souhaité favoriser autant que possible :

- L'emploi de mots épicènes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin)
- Le point médiant permettant de marquer aussi bien le féminin que le masculin (lorsqu'il n'alourdit pas la lecture).

MHC CL

W cm

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe.

Il s'applique aux sociétés de droit français du Groupe dans lesquelles la société Carrefour détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital. À titre informatif, la liste des sociétés concernées au jour de la signature du présent accord figure en Annexe 1.

Article 2 : Mesures en faveur de l'Egalité Femmes Hommes

Article 2.1 : Le Recrutement

Article 2.1.1 : Un processus de recrutement garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes

En matière de recrutement, les acteur·rice·s internes et externes de Carrefour sont engagé·e·s sur les principes de non discrimination à l'emploi. Les principes visant à respecter des règles de recrutement communes sont fondés sur :

- Des critères de sélection identiques,
- Des compétences requises.

L'objectif du présent accord est de favoriser la recherche d'un équilibre dans la proportion de femmes et d'hommes recruté·e·s, toutes catégories de contrat de travail confondues.

A cette fin, un effort particulier sera assuré pour l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine (voir Article 2.1.2 sur la mixité des métiers).

Les actions qui seront mises en œuvre sont les suivantes :

- Informer/former tou·te·s les acteur·rice·s du recrutement aux enjeux et au respect de la mixité dans l'entreprise ;
- Garantir une stricte égalité de traitement dans les candidatures à chaque étape du processus de recrutement ;
- Respecter un choix basé sur des critères objectifs ; compétences, expérience professionnelle, nature du/des diplômes obtenus, perspectives d'évolution professionnelle du·de la candidat·e.

Les offres d'emplois externes ou internes continueront à être rédigées de manière non genrée, ainsi que les intitulés de poste et les définitions de fonction.

Carrefour s'engage à ce que 100% des offres d'emplois répondent à cette exigence.

En outre, il est ici rappelé que l'état de grossesse d'une femme ne peut constituer une cause de refus d'embauche ou de fin de période d'essai.

Enfin, les Parties entendent rappeler leur attention sur le recrutement des femmes reconnues en situation de handicap et pouvoir suivre son évolution, en soutien des accords négociés et signés dans chaque entité juridique sur le Handicap.

A fin décembre 2018 il y avait 67 % de femmes parmi les salariés RQTH.

Indicateurs de suivi :

- Répartition par sexes des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Répartition par sexe des embauches par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Nombre et taux de salarié·e·s reconnu·e·s en situation de handicap embauché·e·s par sexe, à temps complet.
- Nombre et taux de salarié·e·s reconnu·e·s en situation de handicap embauché·e·s par sexe, à temps partiel.

Article 2.1.2 : Des actions pour une mixité équilibrée de l'emploi et du recrutement

Les Parties au présent accord réaffirment que la mixité est une source de richesse, d'ouverture d'esprit, d'innovation et de performance pour l'entreprise.

Malgré des évolutions positives ces dernières années, certains emplois sont encore très peu accessibles aux femmes ou aux hommes.

- ***Les actions pour promouvoir la mixité et la lutte contre les stéréotypes***

Les Directions des Ressources Humaines de Carrefour ont un rôle important en matière de communication sur l'image de leurs métiers.
A ce titre elles veilleront à renforcer l'attractivité des métiers dans lesquelles l'un ou l'autre des sexes est sous représenté, en valorisant leur potentialité d'accès pour tous.

Ainsi dans les communications écrites (livret, guide, charte...) ou orales et présentielles (journées portes ouvertes, forum Emploi...), les équipes en charge du recrutement veilleront à encourager la mixité des postulants.

En outre les Directions RH de Carrefour rappelleront aux entreprises de placement (Pôle emploi, intérim, cabinet de recrutement, etc.) notre attachement au principe d'égalité professionnelle et notre volonté d'obtenir des candidatures des deux sexes dans une proportion équivalente en fonction des candidatures reçues, des contraintes du marché de l'emploi et des compétences des candidat·e·s. La mise en place d'un équilibre entre les femmes et les hommes dépendra du nombre de candidat·e·s des deux sexes ayant postulé.

Afin de pouvoir suivre concrètement les efforts en matière de mixité, les Parties ont convenu de retenir les évolutions sur 5 métiers aujourd'hui peu ou pas mixtes.
Cela ne dispensant pas de poursuivre les efforts sur tout autre métier qui serait concerné.

MHC G

W m

Indicateurs de suivi :

- Evolution de la répartition des effectifs recrutés par sexe dans les métiers identifiés comme non mixtes et sur lesquels un engagement de développement de la mixité est pris et sera suivi :
  - Assistant·e de caisse,
  - Hôte·sse de caisse,
  - Employé·e boucherie niveau 3,
  - Assistant·e commercial·e (CMI, Interdis),
  - Préparateur·rice de commandes.

- Suivi des actions de communication effectuées en faveur de l'Egalité professionnelle, nombre et contenu (exemple : témoignages, conférences avec des femmes de Carrefour, articles de presse…)

- ***Le recrutement des femmes cadres :***

Carrefour entend poursuivre le développement du nombre de femmes dans l'encadrement. Pour ce faire, les actions de communication en direction des futures candidates devront se faire en communiquant davantage sur l'accessibilité de nos emplois cadres pour tous.

Indicateurs de suivi :

A ce titre dans le cadre du présent accord groupe, les parties entendent suivre en particulier les évolutions sur les postes suivants :

- Nombre de femmes directrices de magasins Hyper
- Nombre de femmes directrices de magasins Super
- Nombre de femmes directrices d'entrepôt logistique
- Nombre de femmes directrices au Siège (hors sièges Hyper/Super/Supply)
- Nombre de femmes directrices siège Hyper, siège Market et siège Supply
- Nombre de femmes dans les niveaux 7 et 8 ou au coefficient Cadre

Ces indicateurs seront également repris dans le cadre du suivi des promotions internes.

OBJECTIF:

Au titre du recrutement et de la promotion interne, Carrefour se donne comme ambition supplémentaire d'atteindre à l'issue du présent accord, 40% de femmes cadres (contre 36% en 2018) au sein de ses effectifs. Les Parties au présent accord soulignent que chaque entité juridique doit contribuer à la progression du pourcentage de femmes cadres et à l'atteinte de cet objectif.

- ***Les relations avec les écoles et instituts de formation***

Ces relations sont un vecteur important de l'image et de la performance de l'entreprise en matière de promotion de l'Egalité Femme Homme.

D'une part dans la communication de chaque format avec les écoles partenaires de l'alternance, il est essentiel de rappeler notre attachement au principe d'Egalité et de le démontrer par des témoignages de nos professionnels, femmes et hommes, auprès des jeunes publics.

MHC, G
gW

D'autre part lors de la sélection et l'embauche des jeunes en alternance, les acteur·rice·s du recrutement s'engagent à respecter les principes d'Egalité et de non discrimination.

Indicateurs de suivi

- Répartition des jeunes en alternance par sexe

- ***Les jeunes issu·e·s des quartiers***

Carrefour reste engagé en faveur des habitants des Quartiers. Les Parties au présent accord entendent rappeler les éléments de cet engagement.

Carrefour s'est engagé en 2018 auprès du ministère de la Cohésion des Territoires dans le cadre du PaQte à agir en faveur de l'inclusion des personnes issues des 1514 Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Cette mobilisation de notre entreprise se traduit par des actions concrètes autour de **4 enjeux** :

•**La sensibilisation** des plus jeunes au monde de l'entreprise, par le biais des stages de 3ème et d'interventions en milieu scolaire
•**L'accès à l'alternance** pour permettre l'insertion professionnelle
•**La promotion du recrutement** sans discrimination
•**Le développement économique** des QPV en facilitant les achats responsables

Carrefour est également engagé à sensibiliser les jeunes au monde de l'entreprise :
- à travers la plateforme du gouvernement "Monstagede3eme" sur laquelle nous diffusons des offres de stage pour des jeunes issus des QPV,
- mais aussi dans le cadre de notre participation au dispositif "Tous en Stage", porté par la Fondation TF1. Ce dispositif permet à des jeunes issu·e·s de quartiers de participer à un stage inter-entreprise.
- lors d'interventions en classe ou lors de visites magasins

Enfin Carrefour est toujours partenaire de « Nos Quartiers ont du Talent », avec lesquels nous participons à des ateliers coaching et veillons à ce que les personnes issues de ces quartiers puissent avoir accès à nos métiers à travers des immersions en magasins ou des stages.

Dans le cadre du présent accord, la communication sur ces actions s'attachera à affirmer la mixité de nos métiers et à mettre en valeur nos engagements en faveur de l'Egalité professionnelle.

MHC

Article 2.2 : La Formation Professionnelle

La formation professionnelle est un axe majeur pour l'employabilité de l'ensemble des salariés de Carrefour.

L'accord d'anticipation et de transformation sociale du 12 mars 2019 porte des engagements majeurs notamment en terme d'investissement formation, de droit ouvert à la formation et d'accès aux formations alimentaires et digitales.

Dans ce cadre, le présent accord vise à assurer l'Egalité d'accès à la formation des femmes et des hommes de l'entreprise.

A fin 2018, le nombre de salariés femmes et hommes formés étaient équivalent toutes catégories confondues (51% d'hommes et 49 % de femmes). L'accès à la formation est donc ouvert à tous et toutes, même si les femmes sont plus nombreuses dans l'entreprise (55% de l'effectif).
A la même date, le nombre total d'heures de stages dispensées aux hommes était supérieur (57,4% des heures de formation dispensées aux hommes).

Le présent accord instaure plusieurs types de mesures destinées à faire évoluer en quantité et en qualité l'accès des femmes à la formation.

Article 2.2.1 : Faciliter l'organisation de la formation :

L'accès à la formation professionnelle est un enjeu essentiel pour assurer une égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.
Les parties signataires entendent ici rappeler que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise doivent bénéficier de la même façon aux femmes et aux hommes et sans distinction entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

Dans ce cadre, différentes actions seront mises en œuvre :

- ***Indemnité Garde d'enfants pour se rendre en formation***

Les salarié·e·s ayant un enfant à charge[1] âgé de 12 ans au plus ou un enfant handicapé âgé de 16 ans au plus pourront bénéficier d'une indemnité de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence en formation, dans les conditions ci-après : Cette indemnité est destinée à couvrir des éventuels frais de garde **supplémentaires** qui seraient générés par le départ en formation du salarié bénéficiaire, et notamment au regard d'un temps de déplacement et/ou de présence en formation différent des horaires habituels du·de la salarié·e.

---

[1] *Définition de l'enfant à charge et justification : 2 possibilités*

1. l'enfant rattaché au foyer fiscal pour l'Impôt sur le revenu (IRPP) du/de la salarié·e demandeur de l'indemnité garde d'enfant pour se rendre en formation(1)

2. l'enfant couvert par la sécurité sociale (Art. L 512-1 à -6 du C. Sécu. Soc.) du/de la salarié·e demandeur de l'indemnité garde d'enfant pour se rendre en formation(2)

(1) Justification par avis d'imposition

(2) Justification par une attestation de sécurité sociale

MHC

Le montant de cette indemnité s'apprécie par foyer et par journée de formation et s'établit comme suit :
- 24€ brut pour un enfant
- 35€ brut pour deux enfants
- 46€ brut pour trois enfants
- 57€ brut pour quatre enfants et plus.

Les conditions d'obtention d'une indemnité pour bénéficier de cette mesure impliquent que le·la salarié·e se voit remettre par son service RH un formulaire de demande d'indemnité de garde d'enfant. Il devra le compléter avec les justificatifs correspondants en précisant les frais supplémentaires engagés et le remettre à son service RH.

Le paiement apparaitra sur le bulletin de paye du·de la salarié·e après validation de la direction.

Indicateur de suivi :

- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde d'enfants par CSP et par sexe

- ***Organisation du temps de formation***

Les parties rappellent que la réussite d'une formation passe par le respect des horaires de travail habituels des salarié·e·s inscrit·e·s en formation.

En outre elles soulignent que les salarié·e·s à temps partiel doivent sans discrimination pouvoir accéder aux formations dont ils·elles ont besoin.

Compte tenu de la dispersion géographique des sites de Carrefour, sur tout le territoire, il est essentiel de favoriser les formations en région ou proche de l'établissement et/ou du domicile du·de la salarié·e, voir sur les lieux mêmes de son activité.

Enfin les parties rappellent que le temps de formation en entreprise reste assimilé à du temps de travail effectif, et est de ce fait rémunéré comme tel avec garantie du maintien de l'intégralité de la rémunération (base et accessoires).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant suivi une formation, par sexe et par CSP
- Nombre de formations réalisées en région et/ou sur site

- ***Utilisation de la formation en e-learning facilitée sur le lieu de travail***

L'évolution des outils de formation digitaux permet de disposer de nombreux programmes de formation en e-learning.

A travers l'application Cap Formation, disponible pour tou·te·s les salarié·e·s de l'entreprise, Carrefour entend diffuser de nombreux contenus pédagogiques.

Ces formations peuvent constituer un complément à des formations présentielles et /ou une mise à jour utile de connaissances métier.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de formations e-learning mises en ligne
- Nombre de connexions e-learning par sexe et par CSP ou niveau

Article 2.2.2 : Former pour donner envie d'évoluer vers les fonctions d'encadrement

La promotion interne reste chez Carrefour un vecteur de promotion sociale et de motivation pour les salarié·e·s, ainsi que de performance économique pour l'entreprise.

A la suite des échanges avec les partenaires sociaux, les salarié·e·s et les directions du développement RH, il a été constaté la difficulté à progresser vers le statut cadre pour les salarié·e·s employé·e·s, et en particulier pour les femmes.

Carrefour s'engage à concevoir et tester en 2020 des parcours destinés à accompagner les nouveaux Managers d'une part, et à donner envie aux Employés d'évoluer vers l'encadrement pour les employés.

Pour ces deux futurs nouveaux parcours, l'objectif fixé est de tendre vers la mixité complète des sessions de formation avec autant de stagiaires femmes que de stagiaires hommes

Article 2.2.2.1 : Le parcours Manager Multiformat

Ce parcours, en cours de conception, sera testé au 1er semestre 2020.

Il vise principalement les niveaux 5,7 et 8 de l'entreprise, nouvellement promus quelle que soit leur entité juridique d'appartenance : c'est un parcours dont les stagiaires seront issus des différentes entités de l'entreprise et donc multiformat.

Son contenu sera basé sur les fondamentaux du management délivrés sur 5 jours espacés sur plusieurs mois, auxquels s'ajouteront 2 jours de formation à la règlementation sociale, soit 7 jours en tout.

Article 2.2.2.2 : Le parcours « Perspectives »

L'absence de parcours spécifique destiné à permettre aux employé·e·s de se projeter dans un métier d'encadrant a été constaté.

La conception de ce parcours se fera en 2 étapes :

Une première étape sera constituée par une campagne de détection des employé·e·s susceptibles d'être intéressé·e·s par ce dispositif.

Cette campagne se fera par l'analyse des ECC Employés et des Comités carrières magasins/ établissements / sièges.

L'une des modalités de sélection sera d'avoir 50% de stagiaires Femmes et 50% de stagiaires Hommes.

MMC

Une seconde étape sera constituée par la création d'un parcours de formation, dit « Projet Perspectives » (intitulé à confirmer), spécifique pour les Employé·e·s (niveaux 2 à 4) et destiné à lever les freins existant dans les souhaits d'évolution vers l'encadrement.

Cette formation constitue une étape préalable pour mieux comprendre le rôle de l'encadrement et développer les savoir-être nécessaires pour une éventuelle promotion à plus long terme.

Ce parcours sera multiformat et pourra donc mixer des stagiaires issus des différentes activités de Carrefour, Hyper, Market, Logistique, ainsi que Siège et Support et leur permettre ainsi de mieux appréhender les différents métiers de l'entreprise.

Il pourra être mis en œuvre en région et en alternance sur plusieurs mois pour une durée totale de 3 ou 4 jours (à confirmer).

Son contenu pourra s'organiser par exemple autour de séquences de «Vis ma vie » avec un ou deux managers différents, et de coaching en atelier sur les compétences de savoir être.

Un premier test de formation sera conçu au second semestre 2020.

Une procédure d'information et de validation pour entrer dans cette formation sera également établie et présentée en Commission nationale.

Indicateur de suivi :

- Conception d'une formation test présentée à la Commission de suivi de l'accord et mise en œuvre à titre de test fin 2020.

Article 2.2.3 : Favoriser le retour à l'emploi après des congés maternité et parentaux

Les congés maternité et parentaux sont une source de bien-être familial mais peuvent constituer des périodes de perte de connaissance professionnelle qui peuvent devenir des obstacles à la poursuite de l'évolution professionnelle. L'accès aux formations doit notamment pouvoir être facilité si besoin.

Au préalable, il est rappelé que les salarié·e·s concerné·e·s par un congé de maternité ou parental à temps complet ou à temps partiel ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'utilisation de ces mesures prévues par la Loi.

Il est également rappelé qu'à leur retour de congé maternité ou parental, ils·elles sont en droit de retrouver leur poste ou un poste équivalent.

Il est par ailleurs précisé que ces salarié·e·s si ils·elles le souhaitent, ont droit à un entretien avec leur hiérarchie :

Avant le départ en congé maternité ou parental : au plus tard 30 jours avant le départ (si la date est connue), le·la salarié·e sera reçu·e par sa hiérarchie afin d'évoquer les dispositions concernant le départ, la durée du congé et les modalités relatives au retour de ce congé.

MHC

Concernant les besoins de formation détectés lors de l'entretien et validés par la hiérarchie, ils devront être planifiés dans les 6 mois suivant le retour du·de la salarié·e, sauf si l'entretien de retour (voir ci-après) permet d'identifier une formation plus pertinente et réalisable dans le même délai.

Au retour de congé maternité et/ou parental, un entretien de développement personnel (inséré dans l'Appli Carrière en 2020/21) sera réalisé avec le·la collaborateur·rice Cet entretien a pour objectif notamment :

- d'informer les salarié·e·s des éventuels changements ayant eu lieu sur son/sa établissement/direction,
- d'évaluer les compétences à développer,
- d'établir les besoins en formation,
- d'indiquer les souhaits de mobilité,
- de faire part de besoins éventuels en matière d'aménagement de poste et/ou d'équilibre de vie professionnelle et vie privée.

En outre, **durant le congé parental**, afin de conserver un lien régulier avec son établissement, il sera proposé annuellement au collaborateur·rice qui le souhaite de bénéficier de rendez-vous avec son responsable hiérarchique et/ou de rencontrer les équipes ressources humaines locales.
Enfin, à la demande du.de la salarié·e, il·elle pourra être reçu·e en entretien par son manager dans les 30 jours précédant sa reprise d'activité afin de préparer au mieux son retour.

Ces différents moments d'échanges permettront aux collaborateur·rice·s de conserver un lien avec la vie de l'établissement et de pouvoir exprimer et préparer un retour au travail, le temps voulu.

Par ailleurs, il est ici rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail servant à déterminer l'alimentation du CPF.

Indicateur de suivi :

- Nombre d'entretiens de développement réalisés au retour des congés maternité et/ou parentaux

Article 2.2.4 : Former les managers et les recruteurs à l'Egalité

Dans le préambule du présent accord, les parties ont rappelé l'importance du rôle des managers et les directeurs dans la prise en compte de l'Egalité Femme Homme dans les relations de travail.

Il est donc indispensable que les formations destinées à l'encadrement sur les compétences managériales intègrent le thème de l'Egalité, de la lutte contre les stéréotypes, dans le cadre d'une culture de la Diversité inscrite dans le projet Act for Change.

MHC

GW

Un cahier des charges sera proposé par la Direction Formation France lors de la Commission de suivi du présent accord.

Par ailleurs la formation des personnes en charge du recrutement sera également mise à jour et présentée en Commission.

Indicateur de suivi :

- Nombre de formations par entité juridique intégrant les thèmes Egalité et Diversité réalisées sur l'année
- Nombre de personnes par entité juridique formées par CSP et/ou niveau et par sexe sur ces thèmes

Article 2.2.5 : Assurer un égal accès aux formations de base type CLEA, et aux formations qualifiantes type CQP

Dans le cadre de l'Egalité d'accès à la formation, le dispositif Clea est un outil important pour donner les bases essentielles des savoirs nécessaires à toute évolution professionnelle.

A ce titre Carrefour entend développer cette formation auprès de ses salarié·e·s de CSP Employé·e·s en s'assurant que les femmes y ont un accès égal aux hommes.

Indicateur de suivi :

- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi la formation Clea et Clea numérique ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant été formés sur une formation certifiante ou qualifiante de type CQP.

Article 2.3 : La Promotion Professionnelle

L'Egalité 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 responsabilité.

Dès lors, aucun salarié ne saurait être discriminé dans sa promotion professionnelle à raison de son genre, son âge ou tout autre critère discriminatoire.

A fin 2018, le nombre total de promotions fait apparaitre une quasi égalité entre le nombre de femmes et d'hommes promus (49.5% d'hommes et 50.5% de femmes).

Cependant c'est la promotion au statut cadre qui reste à l'avantage des hommes avec 57.5% d'hommes promus Cadres contre 42.5% de femmes.

La progression des femmes dans l'entreprise toutes catégories confondues est constante et positive. Le présent accord doit permettre plus précisément de faire évoluer l'accès des femmes au statut Cadre plus restreint pour elles.

En ce sens l'objectif de passer de 36% à 40% de femmes cadres à l'issue du présent accord concerne tant la partie recrutement que la partie promotion professionnelle du présent accord. Les Parties soulignent que chaque entité juridique doit contribuer à la progression du pourcentage de femmes cadres et à l'atteinte de cet objectif.

Article 2.3.1 : Assurer un égal accès à la promotion professionnelle pour les femmes et les hommes

Depuis de nombreuses années déjà, Carrefour s'est doté d'un outil d'entretien professionnel commun à toutes ses entités et qui est désormais réalisé informatiquement et ce pour les employé·e·s comme pour les agents de maitrise et les cadres.

Il s'agit de **l'entretien Compétences et Carrière (ECC).**

En outre, depuis l'accord du 12 Mars 2019 sur l'anticipation et l'accompagnement de la transformation sociale **un entretien de transition professionnelle** a été créé afin d'offrir la possibilité de réfléchir et mettre en œuvre une démarche de mobilité professionnelle interne ou externe.

Ces 2 types d'entretiens sont donc une source d'information essentielle pour construire les plans de formation et préparer les évolutions professionnelles de tous les collaborateurs.

Enfin, **la cellule Mobilité** mise en place à la suite de l'accord du 12 mars 2019 permet d'une part d'informer sur les postes disponibles en interne à travers le site Envie de Bouger, et d'autre part de répondre et d'accompagner les demandes de mobilités internes.

Ces différents outils doivent permettre de mieux accompagner les évolutions des femmes, notamment dans l'encadrement.

MHC

Cu

gW

Indicateurs de suivi :

- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 7, 8 et plus.
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 5 et 6
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 3 et 4
- Nombre d'entretiens de transition professionnelle hommes et femmes.
- Nombre de Comité Carrières multiformat mis en place et bilan d'activité Homme Femme (si validation test 2019)
- Nombre de Programmes de développement spécifique et accès des femmes à ces programmes (Exemple : MAP)
- Durée moyenne entre 2 promotions professionnelles par sexe
- Pourcentage de femmes cadres (recrutement & promotion professionnelle) dans le groupe et les entités juridiques qui le composent.

Article 2.3.2 : Accompagner la mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise :

L'accord sur l'anticipation et l'accompagnement de la transformation sociale du 12 mars 2019, inscrit la mobilité professionnelle comme facteur d'employabilité et d'évolution professionnelle.
Il délivre notamment un certain nombre de moyens pour accompagner ces mobilités, auxquels nous renvoyons dans le présent accord.

En outre, il facilite les mobilités internes au sein des formats mais encourage également les mobilités interformats.
L'entretien de transition professionnelle devient le support de cette mobilité pour les salarié·e·s qui le souhaitent.

Dans ce cadre, la mobilité géographique peut être une cause d'inquiétude voir de rejet des mobilités en particulier pour les femmes, mais aussi dans certains cas pour les hommes.

Afin d'encourager les mobilités internes, les formats s'engagent progressivement dans des politiques de réduction des périmètres de mobilité.

La mobilité interformats peut à ce titre ouvrir des options professionnelles nouvelles et se situant sur une même région.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de mobilités géographiques dans chaque entité juridique par CSP et/ou niveau et par sexe.
- Parmi ces mobilités géographiques, nombre de mobilités au sein d'une même région par sexe et par entité juridique.

MHC

Article 2.4 : Les Rémunérations Effectives

L'égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2.4.1 : Le principe de non discrimination comme principe fondamental

Il est rappelé dans le présent accord que le principe d'égalité de traitement concerne tous les éléments de rémunération alloués aux salarié·e·s, qu'il s'agisse du salaire de base ou de tout autre avantage et accessoire payés par l'employeur aux salarié·e·s à l'occasion ou en contrepartie de leur travail.

Tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons professionnelles objectives.
La rémunération doit ainsi se fonder sur des critères objectifs, et plus particulièrement les compétences, les performances, l'expérience professionnelle et la qualification des salarié·e·s.

Lors des négociations annuelles sur les salaires (NAO), chaque entité juridique s'engage à assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identique.

- ***L'égalité de rémunération à l'embauche :***

Les salaires d'embauche à niveau de classification équivalente doivent être strictement égaux entre les femmes et les hommes.

- ***Les éléments de rémunération identiques pour les temps complets et les temps partiels :***

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

La partie fixe de la rémunération est calculée sans référence au sexe et selon les principes suivants :

- Pour les employés, la rémunération est calculée à partir des grilles de salaire et en fonction des négociations NAO de chaque entité juridique.

- Pour l'encadrement, quel que soit leur sexe, la rémunération est individualisée et basée sur la responsabilité et l'expérience. Lors des campagnes d'augmentation individuelle, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

  Cette obligation est également soulignée lors des congés maternité des cadres.

Concernant la partie variable, elle est calculée de la même façon pour les femmes et les hommes.

MHC

Indicateur de suivi :

- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par CSP et par niveau

o ***Cas spécifiques des congés maternité (ou d'adoption) et parentaux :***

Ces congés presqu'exclusivement pris par les femmes (97% pour le parental), peuvent faire subir aux femmes des carrières hachées.
Conscientes de ce risque, les Parties au présent accord soulignent que ces congés ne doivent pas constituer une cause de retard, notamment dans l'évolution salariale.

- Pour les salaires à la grille :

Suite à un congé maternité ou d'adoption, les rémunérations des salarié·e·s concerné·e·s seront contrôlées via le système de paye afin qu'ils/elles bénéficient des augmentations collectives de l'année.

Lors des retours de congé parental, un contrôle sera également opéré pour ajuster les rémunérations à la grille de l'année en cours.

- Pour les salaires individualisés :

Les salarié·e·s absent·e·s pour congé maternité ou d'adoption bénéficient de l'augmentation moyenne de leur catégorie.

Concernant les salarié·e·s absent·e·s pour congé parental, leur salaire devra être revalorisé au taux d'augmentation moyen de leurs catégorie et niveau, et correspondant à leur période d'absence.

Article 2.4.2 : Traitement de la discrimination potentielle via une analyse individuelle des cas

Il est rappelé que la constitution d'une rémunération individuelle peut dépendre de nombreux facteurs collectifs et individuels et de l'histoire professionnelle de chaque salarié·e.

Si un écart est perçu ou constaté, il doit être analysé et expliqué en fonction d'un ensemble d'éléments dont les seules statistiques collectives ne peuvent pas rendre compte précisément.

Lorsque des écarts de rémunération sont relevés dans une entité juridique, il revient aux équipes RH de cette entité d'analyser et corriger si nécessaire la rémunération en cause.

Deux niveaux sont concernés :

- ***Au niveau collectif*** :
  Lors des NAO, dans le cas où des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes seraient constatés, le principe d'une enveloppe spécifique, dite enveloppe « booster Egalité », est déterminé au niveau de chaque Direction pour procéder aux régularisations individuelles nécessaires.

- ***Au niveau individuel*** :
  En dehors des NAO, l'entité juridique à laquelle appartient le·la salarié·e demeure responsable du respect du principe d'Egalité Femme/Homme en matière de salaire.

MHC

Si un·une salarié·e estime qu'il·elle subit une inégalité de rémunération fixe, variable ou globale à raison de son sexe, il·elle peut demander une analyse de sa rémunération auprès de son service RH qui devra procéder à l'analyse de la rémunération et donner une réponse écrite et motivée.

Si celui-ci ne répond pas dans les 2 mois de la demande, ou si sa réponse ne satisfait pas le·la salarié·e, celui·celle-ci peut demander que sa demande soit examinée par la Commission Egalité de son format (ou Commission politique sociale couvrant le thème de l'Egalité) lors de sa réunion la plus proche, à défaut son CSE ou CSEC.

Si, et seulement si, l'entité juridique à laquelle appartient le·la salarié·e n'a pas répondu à la demande, soit à travers son service RH, soit à la suite de la saisine de son instance paritaire compétente, le.la salarié·e pourra saisir la Commission Nationale de suivi du présent accord lors de sa réunion la plus proche.

En outre, chaque entité juridique communiquera à la Commission Nationale de suivi le nombre de dossiers d'analyse traités chaque année.

Indicateurs de suivi :

- *Nombre d'analyse de dossiers individuels par les formats*
- *Nombre d'analyse de dossiers individuels traités par la Commission nationale de suivi*

Article 2.4.3 : Le suivi de l'Index Egalité par format

En France, l'Egalité salariale entre les femmes et les hommes fait désormais l'objet d'une obligation de résultats et non plus seulement d'une obligation de moyens (Loi n°2018-771 du 05/09/18).
Chaque société doit mesurer et publier sa performance en matière de rémunération au travers un index égalité Femmes/Hommes. Les éléments de calcul de cet index sont communiqués dans ses instances CSEC ou CSE.

Lors de la première année de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions Carrefour a obtenu une note moyenne de 79/100.

Les entités juridiques ayant obtenu une note inférieure à 75 /100 doivent concevoir et mettre en œuvre un plan d'action pour atteindre cette notation sous trois ans.

Indicateur de suivi :

- Evolution de la note de l'index avec un objectif de 75/100 au minimum dans chaque format sur 3 ans.
- Communication de l'Index et de ses éléments de calcul dans les Commissions Egalité, CSEC et CSE.
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de chaque entité juridique.
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 75/100 et information sur les plans d'action prévus.

MHC

Article 2.5 : Les Conditions de Travail

L'amélioration des conditions de travail est une préoccupation et un objectif constant des politiques Ressources Humaines et des partenaires sociaux, quel que soit le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou le niveau des salarié·e·s.

Dans le cadre du présent accord sur l'Egalité Femmes Hommes, il faut donc concevoir et mettre en œuvre des mesures permettant prioritairement d'améliorer les conditions de travail des femmes tout en ne dégradant pas celles des hommes.
La mixité des métiers doit permettre d'évoluer dans ce sens.

Article 2.5.1 : Les mesures générales

- ***Le Télétravail***

Pour les fonctions support et siège, il est rappelé l'accord Groupe du 27 septembre 2019 sur **le Télétravail**, qui permet une utilisation souple et sécurisée de cet outil.

Dans le cadre de l'Egalité professionnelle, le Télétravail est ouvert à tous les collaborateur·rice·s éligibles, sans distinction de sexe, de niveau et de catégorie professionnelle.

Les parties rappellent que chaque direction concernée peut avoir jusqu'à 50% de son effectif en télétravail et, avec l'accord de sa RH, aller jusqu'à 70%.

A fin janvier 2020, près de 1000 nouveaux avenants de Télétravail ont dors et déjà été signés.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salarié·e·s ayant un avenant Télétravail par sexe, par CSP et/ou par niveau.
- Nombre de demandes de Télétravail refusées par sexe et par CSP.

- ***La priorité de passage à temps complet***

Par ailleurs, il est rappelé **la priorité de passage à temps plein** pour les salarié·e·s à temps partiel et inversement. Le traitement des demandes doit permettre de répondre aux demandes de mobilité au sein d'un même établissement, ou régionalement, ou dans d'autres entités juridiques. Ce passage doit pouvoir se faire à niveau et statut équivalent, sauf cas de promotion et avec accord du.de la salarié.e concerné.e.

Indicateur de suivi :

- Nombre de passage à temps partiel par sexe, CSP et/ou par niveau
- Nombre de passage à temps plein par sexe CSP et/ou par niveau

Article 2.5.2 : Mesures de protection des femmes enceinte et de la parentalité

- ***Mesures spécifiques portant sur les horaires de travail :***

Dans ce domaine certains accords Egalité antérieurs ou les accords Santé QVT, négociés dans certaines entités juridiques ont permis de réelles avancées.

Les présentes dispositions visent à donner un socle commun minimum à toutes les entités juridiques du groupe.

Il est donc convenu ce qui suit :

- La « demi heure femme enceinte » permet aux salariées concernées, à compter du 1er jour du 4eme 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 20h.

- Sauf volonté contraire de la salariée enceinte, le travail de nuit sera suspendu pendant la période.

- Les autorisations d'absence, au nombre de sept pour les examens médicaux obligatoires durant la grossesse, sont de droit et rémunérées pour les femmes enceintes.

- Une autorisation d'absence du futur père pour les visites prénatales : Dans la limite de 3 absences par an, d'une durée respective maximum de 3h30 (ou une demie journée pour les cadres en forfait annuel en jours) les futurs pères, pourront accompagner la future mère lors des visites prénatales. Le salarié souhaitant user de ce droit devra respecter un délai de prévenance de sa hiérarchie de 15 jours. Ces 3 absences autorisées interviendront sans perte de salaire sous réserve de communiquer à sa hiérarchie un justificatif d'examen prénatal et de mariage, de pacs ou de vie commune (concubinage).

- ***Mesures spécifiques pour les salariées en traitement de PMA et don d'ovocytes :***

Compte tenu de la difficulté de ces traitements et notamment leur incidence sur les horaires habituels de travail, les salariées concernées pourront demander un aménagement horaire sur les jours de traitement.
Un justificatif médical sera demandé pour accéder à ces demandes.

Compte tenu de l'évolution du contexte législatif en France et du projet de Loi sur la Bioéthique en cours d'examen, les Parties conviennent de faire un point sur les futures mesures en Commission Egalité et d'analyser les adaptions possible du présent accord dans ce domaine particulier.

MHC

GW

- ***Mesures spécifiques pour les grandes étapes scolaires :***

A l'entrée à la crèche, en première année de maternelle, au cours préparatoire et en 6ème, une absence autorisée est accordée aux parents (père ou mère ou détenteur de l'autorité légale) qui le demandent et sur justificatif pour accompagner leur enfant.

Elle est rémunérée à hauteur de 3 heures de travail effectif.

MHC

Article 2.6 : L'Articulation Vie Professionnelle et Vie Personnelle

Les Parties au présent accord entendent rappeler l'importance des évolutions sociétales dans les domaines de la parentalité partagée entre les femmes et les hommes au sein des familles.

La mise en œuvre du présent accord doit permettre aussi bien aux femmes qu'aux hommes de profiter pleinement des mesures mises en place.

En outre, il est ici précisé que les jours événements familiaux déterminés dans les différents accords des entités juridiques du Groupe ne sont pas remis en cause par le présent accord.

Enfin les parties rappellent ici l'Accord de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques, signé le 7 juillet 2017 pour une durée indéterminée.

- ***Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant : Mieux accompagner la paternité pour le 2ème parent ou le conjoint accueillant :***

Ce congé légal est d'une durée de 11 jours, et de 18 jours en cas de naissance multiple.

Il est précisé que ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert non seulement au père de l'enfant, s'il est salarié, mais également, **au 2ème parent** si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée (homme ou femme) qui n'est pas le père de l'enfant.

Par le présent accord, **le complément de salaire congé paternité et accueil de l'enfant** est généralisé afin d'encourager la prise de ce congé par le conjoint.

Ce congé sera **complété à 100%** de la rémunération sous déduction de l'indemnité sécurité Sociale.

En outre, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, **un congé supplémentaire de 30 jours est prévu.**
Ce congé sera également **complété à 100%** de la rémunération sous déduction de l'indemnité sécurité Sociale.

Indicateur de suivi :

- Nombre total de congé paternité et accueil de l'enfant, par sexe et par CSP
- Nombre de congés de 11 jours, 18 jours par sexe et par CSP
- Nombre de congés d'hospitalisation immédiate par sexe et par CSP

- ***Accompagner les femmes qui souhaitent allaiter***

Les femmes souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail, bénéficieront jusqu'aux 12 mois de l'enfant de facilités de gestion des horaires dans la limite d'1h00 par jour.

Le temps accordé pour l'allaitement est organisé en 2 plages horaires dans la journée déterminées par accord entre la collaboratrice et son·sa manager. Le·la manager devra tenir compte des contraintes liées à l'allaitement pour accorder, à la collaboratrice, la pause au moment le plus approprié.

MHC

Par ailleurs, conformément à la législation, un lieu sera défini et aménagé afin d'accueillir les femmes concernées.

- ***Garde d'enfants***

L'accompagnement en matière de garde d'enfant peut être facilité par l'instauration d'un montant minimum commun à respecter sur le périmètre du présent accord :

Le montant minimum commun pour le chèque CESU garde d'enfant sera de 500€ par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du.de la salarié.e.

Le chèque CESU est attribué sous condition d'avoir 1 enfant à charge de moins de 6 ans ou 1 enfant handicapé à charge de moins de 16 ans nécessitant une garde à domicile ou hors domicile.

Indicateur de suivi :

Nombre de bénéficiaires des chèques CESU par sexe et par CSP et par format

- ***Faire évoluer les représentations autour de la parentalité***

Conscientes des enjeux sociétaux du thème de l'Egalité professionnelle, les Parties au présent accord entendent pouvoir utiliser les mesures négociées pour :

- Déculpabiliser les parents dans leur rôle professionnel et encourager les hommes à jouer leur rôle familial.

- Faire mieux vivre le droit à la déconnexion, en particulier sur le respect des horaires de réunions entre 9h et 18h maximum sauf urgence et activité spécifique.

Mesure spécifique :

- Remise systématique du nouveau Guide de la parentalité à chaque annonce de l'arrivée d'un enfant aux futurs parents

MHC

Article 3 : Mesures de protection spécifiques

Article 3.1 : Accompagner les victimes et sensibiliser toute l'entreprise aux violences conjugales

En France, une femme est tuée par son conjoint ou ex-conjoint tous les deux jours, et chaque année c'est 220 000 femmes victimes de violence.

Face à ce fléau, le Gouvernement Français a lancé le 3 septembre 2019 un Grenelle contre les violences faites aux femmes, et annoncé le même jour des mesures d'urgence, dont certaines sont déjà en cours de mise en œuvre.

Le 25 novembre 2019, le gouvernement a annoncé 30 mesures concrètes pour venir à bout de ces violences sur les thématiques suivantes :

- Eduquer à la non-violence et à l'égalité entre les filles et les garçons ;
- Libérer la parole des victimes et favoriser la révélation des violences ;
- Protéger les victimes dès le dépôt de plainte ;
- Une prise en charge médico-sociale renforcée ;
- Une justice plus protectrice ;
- Prendre en compte l'impact des violences conjugales sur les enfants et sur les liens familiaux ;
- Un suivi et une prise en charge des auteurs pour traiter le problème des violences conjugales dans sa globalité et mieux prévenir le risque de récidive ;
- Protéger les femmes victimes de violences y compris au travail ;
- Protéger les victimes de violences en situation de handicap.

Conscient de la nécessité d'action de toute la société pour enrayer ce phénomène, Carrefour s'engage depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences faites aux femmes :

- L'entreprise est membre de l'initiative européenne **CEASE** et du réseau **1in3Women** piloté en France par FACE. Alexandre Bompard a récemment signé la charte de ce réseau qui lutte contre les violences faites aux femmes. A travers la signature de cette charte, l'entreprise s'engage à sensibiliser sur ces violences au sein de l'entreprise, auprès de ses partenaires, de ses clients, et s'engage à faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir nos collaboratrices victimes de violences conjugales.

- Carrefour a signé le renouvellement de l'accord avec **UNI Global Union**. Cet accord renforce les dispositions existantes sur le dialogue social, le respect des droits fondamentaux chez Carrefour, chez ses fournisseurs de produits contrôlés et ses franchisés internationaux. Il réaffirme les mesures en faveur de la promotion de la Diversité, la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail et notamment luttant contre les violences faites aux femmes.

- Carrefour est partenaire du **Comité ONU Femmes France** depuis 6 ans, une association engagée en faveur des droits des femmes et de la promotion de l'égalité femme - homme. Chaque année, du 25 novembre au 10 décembre, le comité ONU Femmes organise une grande campagne d'actions de sensibilisation pour lutter contre les violences faites aux femmes. Le premier jour de la mobilisation, le 25 novembre est devenu le Orange Day, la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

MHC

Les violences conjugales peuvent prendre différentes formes :

- Violences Physiques ;

- Violences Psychologiques ;

- Violences Sexuelles ;

- Violences Verbales ;

- Violences Économiques.

Chaque situation est spécifique. Les victimes et les auteurs appartiennent à toutes les catégories sociales et peuvent être des femmes ou des hommes.

Ces violences ont aussi un impact sur le travail (retard, absentéisme, baisse de la productivité et crainte de perdre son emploi, inquiétude des collègues, repli sur soi, refus de participer à certains événements, frein à la promotion professionnelle...).

42% des victimes de violences conjugales en ont discuté avec quelqu'un au travail, le plus souvent avec leurs collègues ou leurs supérieurs.

Les mesures spécifiques :

- Dans le cadre du présent accord, Carrefour s'engage à informer/sensibiliser l'ensemble de ses collaborateur·rice·s à identifier et accompagner les victimes de violences conjugales.

Ainsi, le guide "Lutter en milieu professionnel contre les violences faites aux femmes" sera mis à la disposition de chaque collaborateur·rice.

Des affiches de sensibilisation seront mises en place/à disposition pour :

- encourager les personnes à réagir lorsqu'ils sont témoins de violences domestiques et ainsi promouvoir un environnement de travail bienveillant,
- exposer les statistiques (européennes) pour expliquer aux salarié·e·s que le problème peut toucher tout le monde, partout,
- apporter aux victimes et aux salarié·e·s des ressources/contacts pour obtenir de l'aide et des conseils pour réagir face à une collègue victime de violences conjugales.

Carrefour rappellera à tous ses collaborateurs les dispositifs d'accompagnement et d'écoute à destination des victimes de violences.

- Numéro national 3919 : Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), à leur entourage et aux professionnel·lle·s concerné·e·s. Le 3919 sera ouvert 24h/24 et 7j/7 et rendu accessible aux personnes en situation de handicap.

- Le Numéro vert service d'écoute et d'accompagnement psychologique. Ce service est accessible 24h/24h et 7j/7 par téléphone au 0 800 30 50 23 ou par internet, en se connectant sur www.psya.fr Espace bénéficiaires (nom d'utilisateur : carrefour / Mot de passe : carrefour).

MHC

Chaque collaborateur.rice peut appeler à tout moment dès qu'il.elle en ressent le besoin, sur son lieu de travail ou à son domicile. Des échanges avec un·une psychologue et/ou un·une assistant·e social·e seront proposés. L'entretien est anonyme et confidentiel.

- Afin de sensibiliser tous les managers, **Carrefour s'engage à mettre en place un e-learning spécifique sur les violences conjugales** (outil disponible dans le cadre du réseau 1in3women)

  Ce e-learning aura notamment pour objectif :

  - d'expliquer le phénomène des violences conjugales en Europe et de les définir ainsi que les effets sur le lieu de travail ;
  - d'aider les managers à reconnaître les signes "avant coureurs" ;
  - Soutenir et protéger les employé·e·s victimes de violence ;
  - d'expliquer la législation, les droits et procédures juridiques de la victime, donner les contacts des services d'appui nationaux (3919)

- Carrefour s'engage à mettre en ***œuvre toutes les actions nécessaires en cas de situation de danger grave pour une collaboratrice victime de violences conjugales***.

  L'entreprise analysera la situation et définira les mesures à mettre en place en vue de contribuer à assurer sa sécurité (changement de poste pour supprimer un contact au public, mobilité géographique, orientation vers des associations d'aides aux victimes locales...).

  Ces situations étant confidentielles et spécifiques, l'entreprise s'engage à définir un champ d'actions possibles à destination des directeurs d'établissements et population RH. Dans ce cadre de confidentialité, on ne disposera pas d'indicateur chiffré.

Article 3.2 : Lutter contre les Agissements sexistes et le harcèlement sexuel : le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise.
C'est ce que met en évidence un sondage réalisé par l'Ifop en 2018 : En France, au cours de leur activité professionnelle, près d'une femme sur trois (32%) a déjà été confrontée à au moins une situation de harcèlement sexuel, au sens juridique du terme, sur son lieu de travail.

Face à ce phénomène, le législateur a récemment renforcé le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail en confiant aux entreprises mais également aux représentants du personnel un rôle central.

Parmi ces mesures, **des référent·e·s, formé·e·s et sensibilisé·e·s sur le sujet,** doivent désormais être désigné·e·s à la fois par les entreprises (dit « référent harcèlement sexuel et

MHC

agissements sexistes ») mais également parmi les membres du Comité social et économique (dit « référent CSE »).

Parce que les violences sexistes et sexuelles n'ont aucune place au sein des murs de notre entreprise, les Parties au présent accord souhaitent mettre en place un certain nombre de mesures fortes sur le sujet.

Afin que les victimes et les témoins puissent toujours avoir un interlocuteur.rice et une oreille attentive, les sociétés du Groupe Carrefour dans le champ d'application de cet accord, désigneront au niveau de chaque établissement et/ou société (pour les sociétés mono établissement), ***un·e référent·e chargé·e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié·e·s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.***

En tant qu'interlocuteur·rice privilégié·e des salarié·e·s qui seraient témoins ou victimes de tels faits, il·elle est désigné·e parmi les membres de la Direction des Ressources Humaines.

Le·la référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes aura notamment pour ***rôle*** :

- d'accueillir et écouter les salarié·e·s signalant des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes ;
- d'accompagner les managers dans la gestion de ces situations ;
- de mettre en œuvre la procédure interne de l'entreprise permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste ;
- de participer le cas échéant à la réalisation d'une enquête interne suite à un signalement.

Afin d'assurer les missions qui lui seront confiées, il est important que le·la référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes soit doté·e des connaissances et compétences sur le sujet.

Un module de formation relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera ainsi déployé à destination des référent·e·s harcèlement sexuel et agissements sexistes mais également des référent·e·s CSE qui en font la demande.

Une attention particulière sera portée à la confidentialité des informations qui seront communiquées aux référent·e·s par la victime ou le témoin de faits de harcèlement sexuel ou agissements sexistes. La formation insistera sur ce point essentiel au succès du dispositif mis en place.

Chaque société dans le champ d'application de l'accord s'engage à respecter les procédures qui seront définies à cet effet.

Une campagne de communication et de sensibilisation des collaborateur·rice·s sera engagée au sein de l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord.

- pour une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites,
- pour permettre à chaque salarié·e et au management d'identifier les cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes,
- pour connaitre les outils mis à leur disposition,
- pour accompagner au mieux leurs collègues victimes.

MHC

Par ailleurs, le contenu de l'information obligatoire à destination des salarié·e·s s'est enrichi d'éléments sur les services pouvant être saisis et sur les actions judiciaires pouvant être engagées par les salarié·e·s victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Ainsi, l'adresse et le numéro de téléphone des référent·e·s doivent désormais apparaitre au même titre que ceux du médecin du travail ou de l'inspection du travail.

Une information complète sur le texte de l'article 222-33 du Code pénal, définissant le harcèlement sexuel, doit également être délivrée.

Article 3.3 : Lutter contre les violences externes

Nos magasins, implantés à travers la France, sont des lieux d'accueil du public. Dans notre secteur du Commerce, les relations interpersonnelles sont au cœur de la relation de service et peuvent générer parfois des conflits avec nos clients.

Les femmes salariées de nos magasins, sont susceptibles d'être davantage exposées à ces formes de violences externes.

Par le présent accord, Carrefour souhaite réaffirmer qu'aucune forme de violence n'est tolérée dans l'entreprise.

Chaque direction concernée s'engage à analyser ces types de violence et à définir les actions adaptées à l'égard des salarié·e·s.

Mesure spécifique :

Lorsqu'une situation de violence de la part de clients se présente en magasin à l'encontre de l'un·e de nos salarié·e·s, le·la Directeur·rice concerné·s est chargé·e de mettre en place, le plus rapidement possible, des mesures de protection de ce·tte salarié·e.

Ces mesures sont, selon les cas, définitives ou ponctuelles et peuvent aller, en fonction de la gravité des faits, jusqu'au changement de poste de travail, en accord avec la personne concernée, afin de ne plus être amené à côtoyer le·la client·e concerné·e.

Mesures complémentaires :

- Les formations SOS conflit doivent être poursuivies.

- Des actions de communication ciblée pourront être engagées du type de celle en cours sur le format Market : « Avec le sourire, tout est plus facile… ».

  Ces actions devront être élaborées en concertation avec les directions marketing/clients des entités concernées pour conserver une démarche commerciale positive à l'égard de nos clients.

MHC CL
W 3

Article 4 : Communication et sensibilisation des femmes et des hommes à l'Egalité Professionnelle

Compte tenu de l'importance sociale et sociétale du thème de l'Egalité, les Parties au présent accord entendent rappeler l'importance de la communication sur ce sujet.

Elles ont convenu d'accompagner la signature du présent accord par une communication à la fois globale sur l'ensemble du dispositif, mais aussi particulière sur certains thèmes importants :

- Sur la parentalité :
  L'élaboration d'un nouveau guide de la parentalité, mis à jour des mesures du présent accord et des nouvelles dispositions législatives si besoin.

- Sur équilibre vie professionnelle/vie personnelle :
  Le rappel sur les accords en cours : droit à la déconnexion, télétravail

- Sur la lutte contres les violences faites aux femmes :
  Les campagnes annuelles d'information et de sensibilisation

- Sur le·la référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes :
  Conception et déploiement du dispositif de formation et campagne d'information dans tous les établissements

- Sur le présent accord Egalité professionnelle :
  Une communication spécifique sur le déploiement de l'accord Egalité professionnelle 2020 et ses différents thèmes.

- Sur la sensibilisation sociale et sociétale :
  Une communication sur les biais inconscients et les stéréotypes de genre.

L'ensemble de ces actions de communication fera l'objet d'une présentation en Commission nationale Egalité professionnelle.

MHC

Article 5 : Déploiement et suivi de l'accord

Article 5.1 : Modalités de Formation / d'Information

Afin d'accompagner la communication du présent accord auprès des salarié·e·s et d'en expliquer le contenu à leurs délégués, une demi-journée de formation/information pourra être organisée par chaque organisation syndicale représentative dans le groupe Carrefour ou dans l'une des sociétés visées à l'annexe 1, auprès de ses délégué·e·s syndicaux.ales d'entreprise et/ou d'établissement concerné·e·s.
Les frais afférents à cette demi-journée seront pris en charge par chaque société concernée par le présent accord, dans la limite de 200€ HT par délégué et à raison d'un·e délégué·e par organisation syndicale et par société juridique.

Article 5.2 : indicateurs de suivi

La liste des indicateurs de suivi cités dans les articles ci-dessus figure en Annexe 2 du présent accord.

Article 5.3 : Suivi de l'accord et Commission Nationale Egalité

Article 5.3.1 : Suivi dans les entités juridiques concernées

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel auprès des Commissions Egalité (ou Commission Politique Sociale incluant le thème Egalité) de chacune des entités juridiques incluses dans le périmètre du présent accord, et à défaut, des comités sociaux et économiques (CSE) des sociétés concernées, ou leur CSE centraux si elles sont organisées comme tel.

Dans les sociétés concernées comprenant plusieurs établissements distincts, l'information annuelle et le suivi seront faits au sein du CSE central.

Dans ce cadre, seront transmis, les documents suivants :

- Le Rapport de situation comparée de l'année échue pour la société concernée
- Les évolutions des indicateurs de suivi de l'accord pour la société concernée
- L'évolution de l'index Egalité

Article 5.3.2 : Suivi par la Commission Nationale Egalité Professionnelle

Une **Commission Nationale Egalité Professionnelle** sera mise en place afin de suivre l'application du présent accord sur l'ensemble de son périmètre d'application.

Cette Commission sera composée d'un·e membre de la Direction du groupe Carrefour (qui présidera la Commission et pourra être assisté·e d'un·e collaborateur·rice de la DRH), ainsi que de **4 membres par organisation syndicale signataire.**

La première année d'application de l'accord cette commission se réunira deux fois. Par la suite les réunions se dérouleront une fois par an.

Son rôle sera d'une part de prendre connaissance et de suivre l'évolution des données chiffrées du Groupe et celles communiquées dans chaque société et établissement concernés, et d'autre part d'analyser les dossiers individuels de discrimination salariale à raison du sexe dont elle pourrait être saisie.

Pour le cas spécifique des dossiers en discrimination salariale sur lesquels elle serait sollicitée, la commission se réunira en **formation restreinte de 2 membres par organisation syndicale signataire** et dans les 2 mois suivant la demande de saisine de la Commission nationale par l'un de ses membres et dans les conditions précisées à l'article 2.4.2 du présent accord.

Pour plus de réactivité, les réunions exceptionnelles pourront se faire par conférence téléphonique ou par visio-conférence avec l'accord des parties.

Article 5.4 : Le rapport de situation comparée (RSC)

Afin de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord et l'efficacité des actions concrètes définies précédemment, la Direction établira un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.
Ce rapport sera établi sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. Les éléments relatifs à l'année N seront analysés au cours de l'année N + 1.

Article 5.4.1 : Le rapport national France

Le rapport de situation comparée national comportera l'ensemble des données statistiques habituelles ainsi que les indicateurs de suivi du présent accord.

Article 5.4.2 : Les rapports par format

Le rapport de situation comparée par format sera établi et présenté chaque année dans le cadre des Commissions Egalité de Format ainsi que des CSE ou CSEC selon la structure de représentation des sociétés concernées.

Article 6 : Dispositions finales

ARTICLE 6.1 : DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.
Il entre en vigueur le 9 mars 2020, et pourra être renouvelé par tacite reconduction sauf désaccord de l'une des Parties, désaccord à formaliser auprès des autres Parties avant le terme prévu du présent accord, soit le 8 mars 2022 au plus tard.
Dans ce dernier cas, il prendra automatiquement fin à l'arrivée de son terme.

ARTICLE 6.2 : PORTEE

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions collectives en vigueur au sein de son champ d'application ayant le même objet ou la même cause.

ARTICLE 6.3 : MODALITES DE REVISION ET DENONCIATION

- **Rendez-vous**

Les Parties conviennent que, dans l'hypothèse où une disposition règlementaire ou légale viendrait à rendre inapplicable une des dispositions du présent accord, des négociations s'engageraient dans les trois mois de l'entrée en vigueur de ladite disposition.

Les Parties conviennent en outre de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord 12 mois après sa signature, pour déterminer s'il est ou non opportun de le réviser.

- **Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

ARTICLE 6.4 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature, ou à défaut, par remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Par ailleurs, le présent accord sera déposé/envoyé :

- en deux exemplaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, dont une version signée des parties et une version anonymisée (c'est-à-dire expurgée du nom des personnes physiques signataires) destinée à être publiée;
- en un exemplaire au Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

MHC

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun.

Fait à Massy, le 9 mars 2020, en 10 exemplaires originaux,

Pour le Groupe Carrefour,
Marie-Hélène CHAVIGNY,
en sa qualité de Directrice Relations Sociales France,

Pour la Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),
représentée par Monsieur Sylvain MACE, en qualité de Délégué syndical Groupe France,

Pour le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),
représenté par Madame Chantal LAMBERT, Déléguée syndicale de l'Etablissement DEHF, dument habilitée,

Pour la Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, en qualité de Délégué syndical Groupe France,

Pour la F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.)
représentée par Monsieur Cyril BOULAY, en qualité de Délégué syndical Groupe France,

Annexe 1 à l'Accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de carrefour en France

Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France dans le périmètre de l'accord (classées par ordre alphabétique)

NOM DE LA SOCIETE		
ALSATOP	CARREFOUR VOYAGES	SOCIETE LUDIS
ALTOP	CENTRE DE FORMATION ET DE COMPTENCES	LYBERNET
ANTIDIS	CHALLENGER-CAMBRAI	MAISON JOHANES BOUBEE
AUPARLIXTOP	CIGOTOP	MARKET PAY
BELLEVUE DISTRIBUTION	CLAIREFONTAINE	MARKET PAY TECH
Sté. BEUZEVILLAISE DE DISTRIBUTION – SOBEDIS	COVIAM 8	MONTEL DISTRIBUTION
BRUVALDIS	COVICAR 2	MYDESIGN
BS DISTRIBUTION	COLOTOP	NORLITOP
CARAUTOROUTES	CPF ASSET MANAGEMENT	NORTOP
CARGO PROPERTY MANAGEMENT	CROQUETTELAND	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES
CARDADEL	CSF	PACENTOP
CARIMA	DEJBOX	PANATOP
CARMA	DISPARAM	PARLITOP
CARMATOP	DISTRIVAL	PARSEVRES
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	DOREL	PHIVETOL
CARREFOUR BANQUE	ELITOP	QUITOQUE
CARREFOUR DRIVE	ESTOP	RUE DU COMMERCE
CARREFOUR FRANCE	FINIFAC	SETOP
CARREFOUR HYPERMARCHES	FRED 8	SO.BIO
CARREFOUR IMPORT	GAMACASH	SODIMODIS HYPERMARCHE
CARREFOUR LIVRE CHEZ VOUS	GEILEROP	SODISAL
CARREFOUR MANAGEMENT	GENEDIS	SODITA
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	GRANDSVINS-PRIVES.COM	SODITRIVE
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	GREENWEEZ	SOFALINE
CARREFOUR PROPERTY GESTION	HYPERADOUR	STENN
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	ISACTOP	STORETOP
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	INTERDIS	SUPER AZUR
CARREFOUR SERVICE CLIENTS	LACETOP	SUPERADOUR
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	LOCATOP	VALITOP
CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION	LAPALUS	

MHC

Annexe 2 à l'Accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de carrefour en France

Liste des indicateurs de suivi cités dans l'accord

Art.2.1.1

- Répartition par sexes des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Répartition par sexe des embauches par catégorie CSP et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Nombre et / ou taux de salarié·e·s (par sexe) reconnu·e·s en situation de handicap embauché·e·s à temps complet
- Nombre et / ou taux de salarié·e·s (par sexe) reconnu·e·s en situation de handicap embauché·e·s à temps partiel

Art. 2.1.2

- Evolution de la répartition des effectifs recrutés par sexe dans les métiers identifiés comme non mixtes :
  - Assistant·e de caisse,
  - Hôte·sse de caisse,
  - Employé·e boucherie niveau 3,
  - Assistant·e commercial·e (CMI, Interdis),
  - Préparateur·rice de commandes.

- Suivi des actions de communication effectuées en faveur de l'Egalité professionnelle, nombre et contenu

Les évolutions sur les postes suivants :

- Nombre de femmes directrices de magasins Hyper
- Nombre de femmes directrices de magasins Super
- Nombre de femmes directrices d'entrepôt logistique
- Nombre de femmes directrices au Siège (hors sièges Hyper/Super/Supply)
- Nombre de femmes directrices siège Hyper, siège Market et siège Supply
- Nombre de femmes dans les niveaux 7 et 8 ou coefficient Cadre

Ces indicateurs seront également repris dans le cadre du suivi des promotions internes.

- Répartition des jeunes en alternance par sexe

Art. 2.2.1

- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde d'enfants par CSP et par sexe
- Nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant suivi une formation, par sexe et par CSP
- Nombre de formations réalisées en région et/ou sur site
- Nombre de formations e-learning mises en ligne
- Nombre de connexions e-learning par sexe et par CSP ou niveau

Art. 2.2.2

- Conception d'une formation test présentée à la Commission de suivi de l'accord et mise en œuvre à titre de test fin 2020.

MHC

Art. 2.2.3

- Nombre d'entretiens de développement réalisés au retour des congés maternité et/ou parentaux

Art. 2.2.4

- Nombre de formations par entité juridique intégrant les thèmes Egalité et Diversité réalisées sur l'année
- Nombre de personnes par entité juridique formées par CSP et/ou niveau et par sexe sur ces thèmes

Art. 2.2.5

- Nombre de femmes et d'hommes par CSP ayant suivi la formation Clea et/ou Clea numériques ;
- Nombre de femmes et d'hommes par CSP ayant suivi la formation certifiante ou qualifiante (de type CQP)

Art. 2.3.1

- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 7, 8 et plus
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 5 et 6
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 3 et 4
- Nombre d'entretiens de transition professionnelle hommes et femmes.
- Nombre de Comité Carrières multiformat mis en place et bilan d'activité Homme femme (si validation test 2019)
- Nombre de Programmes de développement spécifique et accès des femmes à ces programmes (Exemple : MAP)
- Durée moyenne entre 2 promotions professionnelles par sexe
- Pourcentage de femmes cadres (recrutement & promotion professionnelle) dans le groupe et les entités juridiques qui le composent

Art. 2.3.2

- Nombre de mobilités géographiques dans chaque entité juridique par CSP et/ou niveau et par sexe.
- Parmi ces mobilités géographiques, nombre de mobilités au sein d'une même région par sexe et par entité juridique.

Art. 2.4.1

- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par CSP et par niveau

Art. 2.4.2

- Nombre d'analyse de dossiers individuels par les formats
- Nombre d'analyse de dossiers individuels traités par la Commission nationale de suivi

Art. 2.4.3

- Evolution de la note de l'index avec un objectif de 75/100 au minimum dans chaque format sur 3 ans.
- Communication de l'Index et de ses éléments de calcul dans les Commissions Egalité, CSEC et CSE.
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de chaque entité juridique.
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 75/100 et information sur les plans d'action prévus.

MHC

W 3

Art. 2.5.1

- Nombre de salarié·e·s ayant un avenant Télétravail par sexe, par CSP et/ou par niveau.
- Nombre de demandes de Télétravail refusées par sexe et par CSP
- Nombre de passage à temps partiel par sexe, CSP et/ou par niveau
- Nombre de passage à temps complet par sexe, CSP et/ou par niveau

Art. 2.6

- Nombre total de congé paternité et accueil de l'enfant, par sexe et par CSP
- Nombre de congés de 11 jours, 18 jours par sexe et par CSP
- Nombre de congés d'hospitalisation immédiate par sexe et par CSP
- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU par sexe, par CSP et par format

MHC