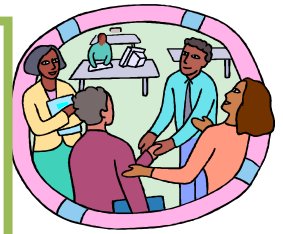


FLASH

Compte rendu réunion commission « Egalité des Chances » Lundi 6 avril 2009



La délégation FO :

- Moïsette TECHER : Sevrans - Martine LEMAY : Ollioules,
- Joëlle NOLDIN : Sevrans - Pascal Servolle : Besançon Chalezeule

Audits des discriminations au sein des hypermarchés Carrefour

Présentation Jean-François Amadiou Professeur

Mr Jean-François Amadiou présente les résultats du test effectué en 2006, 2007 et 2008 sur la diversité, et commente les tableaux. La méthode utilisée pour mener cette étude est celle préconisée par le BIT (Bureau International du Travail). L'objectif était d'identifier la mesure des discriminations que rencontrent des salariés dans le cadre d'une demande d'embauche au sein des hypermarchés Carrefour

- 193 magasins ont été audités. Sur deux postes Caisses et Fruits et légumes. Comparaison de noms portant un prénom discriminable.
- 534 candidatures ont été envoyées à 89 magasins, avec un retour de 90 réponses positives.
- Amélioration du pourcentage de réponse par rapport au testing 2006.
- Focus sur les candidats en situation de handicap, les réponses sont plus faibles.

***En conclusion :** une démarche de candidature de poste à Carrefour inscrite dans un processus de recrutement égalitaire. Un fort ascenseur social quelles que soient les origines mais qui profite moins aux femmes. Le recrutement étant centralisé cela explique ce résultat plus que correct sur les résultats s'agissant des nationalités ou des origines territoriales, notamment en comparaison avec les entreprises du CAC 40.*

La délégation FO : Ces résultats sont encourageants, néanmoins la lutte contre toute forme de discrimination est un problème de société, et les mentalités doivent encore évoluer afin de « corriger » le regard sur le handicap. FO confirme que les chances de progression de carrière doivent être équivalentes, pour tous. **Concernant le « plan Banlieue »** et la chance donnée aux jeunes habitants dans les zones urbaines sensibles d'intégrer nos magasins, **Carrefour doit aller « encore » plus loin.**

- ▶ **Proposer aux jeunes un véritable parcours de progression professionnel,** et créer un indicateur afin de mesurer efficacement les chances d'évolution, et les écarts de salaires
- ▶ **Concernant le recrutement via la plateforme** située en île de France, FO demande une présentation lors d'une prochaine réunion de la commission.



La Direction répond favorablement aux demandes :

- La prochaine réunion se déroulera sur ce site.
- L'évolution professionnelle des salariés sera évaluée ;
- Le comité de carrière et le « SIPP » seront présentés.

LES PUBLICS ISSUS DES ZONES SENSIBLES : bilan du plan espoir banlieues

Le plan espoir banlieues a été signé le 15 février 2008 pour une durée de 3 ans. Carrefour, conscient que ces jeunes connaissent un taux de chômage deux fois supérieur aux jeunes des autres quartiers urbains s'est engagé à offrir aux jeunes des quartiers de réelles perspectives de développement

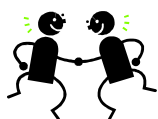
Le bilan du plan espoir banlieues, avec son engagement national pour l'emploi des jeunes de quartiers est positif. Plus de 4000 jeunes ont été recrutés dans les différentes enseignes du groupe.

Plus d'un an après la signature de l'engagement, Carrefour a largement dépassé ses objectifs : 3200 jeunes de quartiers ont été recrutés en contrat à durée indéterminé, ou CDD de plus de 6 mois. 115 stagiaires ont été accueillis issus de quartiers difficiles et 700 contrats en alternance environ ont été conclus.

- **Aucun diplôme n'est requis pour intégrer Carrefour. 75% de l'encadrement est issu de la promotion interne. Sur 2008 : 4000 personnes ont évolué**

La collaboration avec les services de pôle emploi, et l'espace de recrutement a favorisé ce résultat excellent.

La délégation FO : demande à la Direction Carrefour d'user de son poids pour se faire entendre des pouvoirs publics afin de débloquent la situation du logement en Île de France. Des salariés sont découragés, et ont un sentiment fort de « discrimination », par rapport à leur chance d'avoir un logement. Malgré l'excellente collaboration avec le groupe ALLIADE, des salariés, souvent en famille monoparentale, sont dans l'obligation de quitter leur emploi car les situations d'hébergement deviennent insupportables.



Réussir la prise de poste : FO remarque que des salariés ayant subi un parcours personnel et professionnel difficile, avant d'intégrer Carrefour, doivent se réconcilier avec le milieu du travail. L'intégration est parfois difficile. Par conséquent une écoute des managers des magasins situés dans les zones sensibles est indispensable. Des pistes de réflexions pourront être dégagées.

Projet « EVOLUPRO »

Comprendre et être compris pour une meilleure maîtrise de la langue Française. Être capable de déchiffrer, de comprendre et de produire des documents écrits personnels et professionnels. La réussite de ce projet est basée sur le volontariat des salariés et leurs motivations.

- 4 Typologies : Alphabétisation, Illettrisme, Français langue étrangère, Remise à niveau
- **49 personnes dans 4 Magasins : Stains, Aulnay, St Denis, Sevran.**

Cette démarche sera étendue pour 20 magasins supplémentaires selon l'accord d'entreprise du 12 mars 2009.

Les membres de la commission sont invités à remonter des propositions de magasins.

Kit diversité

Présentation par Isabelle Arnaudet

Constat : Le KIT Diversité vit très bien dans certains magasins, mais encore une fois son application n'est pas homogène. Trop de disparités d'un magasin à l'autre.

- ▶ **Points forts :** kit assez complet, dynamique diffusion à l'ensemble de l'encadrement, participation active des magasins.
- ▶ **Points faibles :** peu de diffusion auprès des collaborateurs, manque de suivi, pas de document à remettre ou laisser à disposition, pas d'accompagnement visuel complémentaire, pas de document de référence.

L'ensemble des participants est favorable pour la mise en œuvre d'une véritable campagne de mobilisation qui impliquera tous les acteurs.

Kit diversité réponses Direction

La Direction : Un « pilote » diversité sera nommé, pas d'obligation que ce soit le responsable paie. Un temps nécessaire lui sera donné pour la réussite de la mission.

Le KIT Diversité finalisé sera présenté à la prochaine réunion.

La délégation FO : est favorable pour continuer l'action de sensibilisation, et insiste sur la nécessité d'aborder ce thème dans les réunions des comités d'établissement.

FO constate avec regret les écarts d'implication d'un magasin à l'autre.

Date de la prochaine commission : 23 juin 2009



Bonnes pratiques, sujets proposés contactez les membres de la commission.

Jn.focarrefour@wanadoo.fr
saintcricq.martine@free.fr
martinelemay@wanadoo.fr
c.e.carrefour.sevran@free.f



Que dit le code du travail ? Article L1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'Article L3221 3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de :

- son origine,
- son sexe, ses mœurs,
- son orientation sexuelle,
- son âge,
- sa situation de famille ou sa grossesse,
- ses caractéristiques génétiques,
- son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- ses opinions politiques,
- ses activités syndicales ou mutualistes,
- ses convictions religieuses,
- son apparence physique,
- son nom de famille
- son état de santé
- son handicap.

Vos rédacteurs : Martine LEMAY- Joëlle NOLDIN

