

La délégation Force Ouvrière : Martine St CRICQ chargée de l'égalité ; **Moïsette TECHER** chargée de la diversité ; **Martine LEMAY** chargée du handicap ; **Joëlle Noldin** chargée de la Formation.

1) PRESENTATION DE LA DEMARCHE « ENQUETE SUR LA DIVERSITE »

Présentation : Mme Véronique MORT (DRH chargée de la gestion des carrières, rémunération...).



Le contexte : Répondre à la Stratégie Groupe et France dans le cadre de l'ambition « être le **commerçant préféré** » et les promesses « **un excellent endroit pour travailler** » l'enquête sera menée dans le cadre du PLAN PERSONNEL. Carrefour a ainsi répondu à la demande de l'INRS sur une étude concernant l'évaluation de la discrimination afin de mettre en place des actions de sensibilisation. Cette étude comme l'explique Véronique MORT, répond aux valeurs de carrefour.

- ✚ Diversité = engagement citoyen.
- ✚ Respect de l'égalité des chances

Le CNRS est un organisme public de recherche (Etablissement public à caractère scientifique et technologique, placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche). Il produit du savoir et met ce savoir au service de la société.

Objectif :

Faire une analyse au sein des hypermarchés, afin de déterminer le positionnement de l'entreprise en matière de diversité, comprendre les difficultés et proposer des solutions à mettre en œuvre afin de lutter contre ces stéréotypes. Cette étude sera menée à l'aide d'un QUIZZ anonyme.

1. Existe-t-il des aprioris négatifs au sein de l'entreprise, auprès de certains groupes : jeunes issus de la diversité, femmes, etc ... et comment ces aprioris sont-ils organisés ?
2. Quels sont les effets de ces aprioris sur l'intégration, la satisfaction, la performance et l'insertion sur le marché du travail ? (analysés sur plusieurs niveaux)
3. Quelle est la pertinence de la mise en œuvre de certaines actions/sensibilisations pour remédier à ces aprioris ?

L'expérimentation

Mesure de l'apriori par des questionnaires spécifiques auprès des managers et des employés. Mesure de l'effet de l'apriori sur la performance et l'insertion des employés, en comparant la satisfaction / performance / insertion d'employés dans un environnement où il y a des aprioris. (Évaluer l'effet de la discrimination sur la performance.)

- **Comment ?** Existence d'offres d'emploi très comparables mais avec des managers différents
- **Public ciblé ?** le cas des emplois issus de la diversité en contrat de professionnalisation
- **Forme ?** Tests psychologiques anonymes

Résultats attendus

Mesure rigoureuse : De l'effet des aprioris, des risques discriminations, de la perception des employés sur la performance et l'insertion, de l'efficacité des moyens potentiels à mettre en œuvre pour lutter contre ces aprioris : contact, formation, sensibilisation ...

Des tests psychologiques anonymes sous forme de jeux en ligne, permettront de mesurer les effets de ces aprioris sur la performance et l'insertion dans l'emploi.

Les intérêts : amélioration de l'intégration dans l'entreprise, performance, perception du marché du travail.

Plus globalement : Permettre d'améliorer la connaissance sur les mécanismes de la discrimination. Résultats utiles pour d'autres entreprises et pour les politiques visant à lutter contre les discriminations.

Cette étude débutera en juillet et sera menée pendant un an. Les résultats seront communiqués après le traitement des données, environ 1 an ½ après le début. Des résultats intermédiaires seront communiqués, et une session de restitution sera organisée pour la commission égalité.



Remarques et demandes FO : Cette enquête menée sur un public « contrat de professionnalisation » nous paraît restrictive. Si Carrefour souhaite analyser les risques de discrimination et leurs impacts, il serait nécessaire de la faire sur un public plus large. Les questions de discrimination sont multiples et complexes et « la diversité » regroupe un public large au sein des magasins. (Séniors, le handicap, lieux d'habitations, sont à prendre en compte). **Nous recommandons que les tuteurs soient associés à cette enquête car ils n'apparaissent pas ? Nous demandons que cette enquête soit présentée aux membres des CE, avant la mise en œuvre.**

Réponse de la Direction : Le choix s'est porté sur les contrats de professionnalisation car nous devons faire un choix sur le public. Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans. Plus de 250 personnes ont été intégrées à la suite de leurs contrats de professionnalisation. Les tuteurs seront associés à cette enquête, et la durée sera identique à celle des managers. Les CE des établissements seront informés de cette démarche.

Un point intermédiaire sera présenté à une réunion de la commission égalité.

2) PRESENTATION DU CINQUIEME ACCORD HANDICAP 2011-2012-2013

Présentation Berthe DE PAQUIS

Présente le bilan des accords Mission Handicap 2008 à 2010, qui marque une évolution du taux d'emploi des salariés handicapés après minoration : 6,16% en 2008, 6,47% en 2009 et 6,97% 2010.

145 établissements ont un taux supérieur ou égal à 6%, et 8 en dessous de 4 %.

- **Recrutements 2008 :** 353 recrutements en 2008 : 185 CDI et 168 CDD, dont 102 sous forme de contrats en alternance. Parmi les 98 CDD présents au 31 décembre 2008, 33 d'entre eux ont obtenu un CDI.
- **Recrutements 2009 :** 160 recrutements, dont 63 CDI et 97 CDD, parmi lesquels 52 contrats en alternance. 70 des 97 CDD recrutés ont quitté l'effectif, 16 ont poursuivi leur collaboration en CDI et 11 sont toujours présents en CDD.
- **Recrutements 2010 :** 166 recrutements ont eu lieu, dont 29 CDI et 137 CDD, parmi lesquels 61 bénéficiaient d'un contrat en alternance. Parmi les 137 CDD recrutés, 56 ont quitté l'effectif pendant l'année, 81 sont toujours présents tandis que 23 titulaires de CDD sont passés en CDI en 2010.

En conclusion, à la fin de l'année 2010, 3 766 salariés étaient travailleurs handicapés au sein de l'Entreprise.

Le 5^{ème} accord 2011-2013 : Carrefour souhaite poursuivre l'engagement citoyen dans le cadre d'un 5^e accord.

- Démarche inscrite dans le cadre de la politique de développement durable, en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non discrimination

Rappel du contexte Carrefour (éléments issus du pré-bilan)

- Evolution des métiers et des organisations
- Centralisation des recrutements, et diminution globale du volume de recrutement
- *Contexte de la politique Handicap :*
- Taux d'emploi en constante progression (6.97% après minorations en décembre 2010)
- Besoins importants en termes de maintien dans l'emploi
- Baisse du volume de recrutement sur les années 2009 et 2010

Des engagements autour de 5 axes

1. Maintien dans l'emploi (axe prioritaire)
2. Aide à la personne
3. Recrutement et intégration
4. Communication, sensibilisation et formation
5. Management de la démarche



Plan de maintien dans l'emploi

Offrir une prise en charge sur mesure

- **Aménager les postes de travail** et leur environnement pour les collaborateurs ayant une RQTH ou ayant déposé un dossier auprès de la CDAPH
- **financer des interventions ergonomiques** et du matériel permettant de supprimer les situations handicapantes
- **Favoriser la concertation**
- **Mettre en place les plateformes d'établissement** lorsque la situation nécessite un dialogue et un éclairage pluridisciplinaire. **Présence du pilote ou du copilote, du salarié, du Directeur, du manager, du médecin du travail, du copilote CHSCT et éventuellement d'un ergonome**
- **Réaliser un état des lieux régulier** sur les situations de maintien dans l'emploi entre le Directeur, le pilote et le médecin du travail
- **Favoriser la relation avec les partenaires spécialisés** : médecins du travail, ergonomes...

Evaluer les actions de maintien dans l'emploi

- Suivre l'ensemble des actions de maintien dans l'emploi menées chez Carrefour
- Evaluer l'efficacité des actions de maintien dans l'emploi

Sécuriser les parcours professionnels

- Mesurer l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés
- Veiller à la professionnalisation et à l'employabilité des travailleurs handicapés en poste
- Proposer un appui spécifique dans le cadre des réorganisations

Aide apportée aux travailleurs handicapés

Maintenir un volume d'embauche

- 350 recrutements sur 3 ans. Privilégier les recrutements en CDI et en CDD de plus de 6 mois. Favoriser l'effort de formation des personnes handicapées sur le marché de l'emploi, recours à l'alternance : contrats de professionnalisation, passerelles avec le GRETA AISP, accès à l'entreprise via les EMT

Communiquer en interne et externe:

- Communiquer en magasin : Afficher le nom du pilote et des co-pilotes sur une affiche dédiée ainsi que sur l'organigramme. Informer les CHSCT à chaque réunion ordinaire des actions menées et des aides mises à disposition par la Mission Handicap. Des supports de communication pourront être diffusés par la Mission Handicap à cet effet.

Former

- Former les pilotes : 1 journée de formation (recrutement, intégration et maintien dans l'emploi)
- Former les copilotes CHSCT : 1 journée de formation maintien dans l'emploi

Les missions du pilote, du copilote et du copilote CHSCT

Le pilote et le copilote sont nommés sur la base du volontariat. L'un d'entre eux doit être membre de l'encadrement.

- Animer la démarche en interne : auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction, des Managers Métiers et du CHSCT + présenter régulièrement un bilan des actions menées dans l'établissement
- Etre en relation avec les acteurs spécialisés : médecins du travail, acteurs du recrutement et de la formation... Ils représentent leurs établissements dans les manifestations extérieures autour du handicap (forums, etc.).
- Coordonner les actions liées à la politique d'emploi des personnes handicapées, notamment le recrutement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs
- Veiller en qualité de référent au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des travailleurs handicapés dans leurs établissements
- Assurer le suivi administratif de la population de leur établissement

**FO est très satisfait
de ce 5^{ème} accord
qui priorise le
maintien dans
l'emploi !**

Rôle du copilote CHSCT

- ➡ Participer aux actions de maintien dans l'emploi ;
- ➡ Alerter le pilote des salariés en difficulté de santé, Participer aux plateformes d'établissement.
- ➡ Informer les salariés sur les aides apportées par la Mission Handicap, sur le statut de Travailleur Handicapé, et sur les démarches à effectuer
- ➡ Vérifier les conditions d'accueil et d'intégration. Alerter le pilote en cas de besoin d'accompagnement spécifique : sensibilisation de l'équipe, tutorat...
- ➡ **Le copilote CHSCT sera désigné par les membres élus du CHSCT à l'occasion de la mise en place de cet accord**

Rédacteur : Joëlle NOLDIN