

Compte rendu de la Commission Nationale Carrefour Egalité Hommes/Femmes du Jeudi 17 Novembre 2010

La rédaction de ce compte rendu a été réalisée par les membres de la commission :

Martine Saint-Cricq - (F.O.) - Labège

Véronique Hercent - (F.O.) - Boisseuil

Conformément aux dispositions prévues à l'article L2323-57 du code du travail relatives à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, le rapport présenté aborde les thèmes et indicateurs suivants sur:

- ❖ la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise
 - ☞ Conditions générales d'emploi
 - ☞ Rémunérations
 - ☞ Formation
 - ☞ Conditions de travail
- ❖ les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.
 - ☞ Les congés
 - ☞ L'organisation du temps de travail dans l'entreprise

L'accord sur l'Egalité Hommes/Femmes est intégré dans le rapport.

Présentation de l'analyse du rapport par Ange Ciappara

Au 31 décembre 2009, l'effectif total de Carrefour Hypermarchés, toutes sociétés confondues, est de 70 439 collaborateurs dont 40 441 femmes et 29 998 hommes.

Ainsi, la proportion de femmes est de 57% pour 43% d'hommes.

Selon la catégorie professionnelle, cadres, agent de maîtrises ou employés, ce taux est sensiblement différent :

- 26% de femmes pour 74% d'hommes chez les cadres,
- 63% de femmes pour 37% d'hommes chez les agents de maîtrises,
- 64% de femmes pour 36% d'hommes chez les employés.

Selon les sociétés du périmètre hypermarchés, le taux de féminisation est distinct :

- Carrefour Hyper S.A.S : 56% de femmes
- Sogara : 68% de femmes
- Continent 2001 : 68% de femmes
- Hyparlo : 65% de femmes
- Carcoop : 62% de femmes
- GML : 61% de femmes

Alors que la population employée est majoritairement féminine, il existe au sein des populations cadres un déséquilibre structurel : en effet, on constate que dans cette catégorie, le taux de féminisation est de 26% en 2009 pour 25% en 2008.

Ce constat est également valable pour l'ensemble des sociétés répertoriées ci-dessus.

Malgré les mesures qui ont été mises en place dans le cadre de l'accord sur l'Egalité Hommes/Femmes mais aussi sur la charte de parentalité, les hypermarchés rencontrent des difficultés pour recruter des femmes sur des postes de cadres.

Concernant la nature des contrats, 57% des contrats CDI sont des femmes alors que 43% sont des hommes.

L'âge moyen des effectifs au 31 décembre 2009 s'élève à 36 ans et 8 mois alors qu'en 2008, elle a oscillé à 35 ans et 7 mois.

Selon le sexe et la catégorie moyenne d'âge, la moyenne d'âge entre les hommes et les femmes diffère selon la société juridique :

- ☞ pour les hommes : 39 ans et 1 mois alors que pour les femmes : 37 ans et 11 mois
- ☞ pour les agents de maîtrise, la moyenne d'âge pour les hommes est de 46 ans et 5 mois alors que pour les femmes, la moyenne d'âge est de 41 ans et 11 mois,
- ☞ Pour les employés, la moyenne d'âge pour les hommes est de 35 ans et 4 mois alors que pour les femmes, la moyenne d'âge est de 37 ans et 2 mois.

Quelques soient les tranches d'âge, les femmes sont plus nombreuses que les hommes pour les catégories employés et agents de maîtrises.

Ce constat est valable pour l'ancienneté moyenne qui se situe à 10 ans et 1 mois dont 9 ans et 6 mois pour les hommes et 10 ans et 6 mois pour les femmes.

Depuis 1999, Carrefour Hypermarchés a négocié une revalorisation des bases contractuelles pour les temps partiels. Ainsi, de 24h en 1999, la base minimum d'embauche à temps partiels est passée à 30 heures.

Ces différentes revalorisations ont permis de réduire la précarité qui touche notamment les femmes. Dans notre secteur d'activité, nous avons de nombreux métiers sur lesquels les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Les contrats de travail à temps complets sont représentés à 52% par des hommes et 48% par des femmes. Ainsi, on constate un équilibre dans la population employée (il y a autant d'hommes que de femmes qui travaillent à temps complets).

En revanche, le temps partiel touche majoritairement les femmes : 88% des femmes sont à temps partiel dans la population employée, dont 84% se situe au niveau des assistantes de caisses.

Il est à noter que le taux de temps partiel qui étaient de 32% en 2008 est passé à 26% en 2009. Ce constat s'applique à l'ensemble des sociétés juridiques et s'explique notamment, par la mise en place du temps complet choisi.

En 2008, Carrefour, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, a mis en place, pour les salariés volontaires, le temps complet choisi afin de permettre aux salariés à temps partiels qui le souhaitent d'avoir une rémunération sur la base d'un temps complet. Au niveau de l'entreprise, 3374 salariés ont bénéficié des dispositions de la poly activité dont 53% de femmes et 47% d'hommes.

Cette disposition concerne toutes les populations employés temps partiels 30h mais ce sont les populations niveau 2 qui ont majoritairement plébiscité ce dispositif d'organisation du travail.

De plus, afin de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle, Carrefour hypermarché a mis en place, la modulation du temps de travail et les horaires îlots.

Ainsi, 17% de l'effectif bénéficie d'horaires individualisés dont 92% d'assistantes de ventes ou de services.

Concernant le travail de nuit, les hommes sont plus représentés que les femmes quelque soit les niveaux de classification : par exemple, sur une population de niveau 2 où la féminisation est de 80%, les hommes qui effectuent des heures de nuit sont représentés à hauteur de 78%.

Concernant les embauches, les contrats CDI se situent à 43% pour les femmes et 57% pour les hommes : pour la catégorie employée, 47% des femmes sont embauchées en CDI et 24% chez les cadres. Ce déséquilibre dans la population cadre s'explique par un manque de candidatures chez les femmes.

Les contrats à durée déterminée qui représentent 28% des embauches totales, sont identifiés par 57% d'hommes et 43% de femmes. Comme pour les temps complets, les femmes sont plus présentes dans les niveaux 2 alors que les hommes sont plus nombreux au niveau 1.

En matière de promotion, les femmes et les hommes évoluent dans l'entreprise suivant les mêmes principes : l'évolution est liée notamment, à l'expérience professionnelle et au professionnalisme.

Les hommes, traditionnellement, travaillent dans les métiers plus physiques et plus contraignants : les rayons traditionnels à savoir la boucherie, boulangerie et pâtisserie mais aussi les métiers du PGC et non alimentaires où il y a des charges lourdes sont tenus majoritairement par des hommes.

Néanmoins l'entreprise essaie de promouvoir des femmes vers ces métiers : depuis de nombreuses années, des jeunes femmes ont intégré l'apprentissage et ont participé au concours du meilleur apprenti.

Ainsi en 2009, 2 631 salariés ont été promus soit 4% de l'effectif total dont 1 174 femmes et 1 457 hommes.

Rémunérations :

Chez Carrefour Hypermarchés, la politique de rémunération est bâtie sur deux critères :

Concernant les employés et les maîtrises, une grille de salaire identique pour les femmes et les hommes : à un niveau correspond une rémunération. Cette équité se confirme dans l'acquisition des primes et accessoires de la rémunération.

Concernant les cadres, ceux-ci sont rémunérés de façon individualisés, c'est-à-dire en fonction de leur niveau de responsabilités et de leur compétences et ce, sans distinction de sexe.

Quand on compare les tranches de rémunération entre les hommes et les femmes, on constate effectivement que les hommes sont dans les tranches les plus élevées et ceci en raison du nombre de cadres hommes beaucoup plus important que les femmes.

Pour la catégorie employée, les tranches de rémunération mensuelle moyenne se situent entre 1 699 euros et 2 122 euros pour les hommes et 1 601 euros et 1 987 euros pour les femmes.

Concernant l'encadrement, les tranches de rémunération oscillent entre 2 554 euros et 7 128 euros pour les hommes et 2 449 euros et 5 856 euros pour les femmes.

Formation professionnelle : cette année encore, Carrefour Hypermarchés a investi de façon importante dans la formation professionnelle : en effet, le coût s'élève à 37 884 millions d'Euros soit 2.50% de la masse salariale pour l'ensemble des hypermarchés dont 55% de stagiaires de sexe féminin.

Ce taux varie selon les sociétés juridiques :

- ☞ Carrefour Hypers S.A.S. : 2.48% et 27 029 stagiaires formés dont 54% de femmes
- ☞ Sogara : 2.17% et 2 013 stagiaires formés dont 54% de femmes
- ☞ Continent 2001 : 2.89% et 1 640 stagiaires formés dont 62% de femmes
- ☞ Hyparlo : 2.44% et 1 386 stagiaires formés dont 58% de femmes
- ☞ Carcoop : 2.36% et 814 stagiaires formés dont 62% de femmes
- ☞ GML : 2.63% et 728 stagiaires formés dont 62% de femmes

La formation, chez Carrefour Hypermarchés, est un élément fondamental de la politique hommes : elle s'adresse aux femmes et aux hommes de l'entreprise sans distinction de sexe ou de catégorie professionnelle.

Pour l'ensemble du périmètre hypermarchés, plus de 27 000 salariés ont été formés en 2009 dont 14 564 femmes et 12 445 hommes pour un total de 443 534 heures de formation dont 222 853 heures pour les hommes et 220 681 heures pour les femmes.

La construction du plan de formation est élaborée par la hiérarchie en fonction de la stratégie de l'entreprise ou du magasin, aux responsabilités exercées et aux besoins des salariés, sans considération de leur appartenance sexuelle.

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise :

Dans le cadre de l'égalité hommes/femmes, la direction et les partenaires sociaux ont, depuis 1999, négocié des mesures, dans le cadre de la convention collective Carrefour, en matière de complément de salaire, de congé de maternité et d'adoption. Les négociations annuelles et l'accord égalité hommes/femmes sont venus enrichir le socle conventionnel qui a intégré notamment le congé de paternité et la prise en compte du calcul de l'ancienneté des salariés en congés parental.

L'analyse du congé de paternité permet de constater que plus de 96% des hommes prennent ces jours sans distinctions de catégorie professionnelle.

De même, les accords d'entreprise Carrefour prévoient la possibilité pour les salariés temps partiels de passer à temps complet dans la mesure où un poste disponible existe au sein de l'établissement concerné. Ainsi, 77 personnes ont été recensées en 2009.

Enfin Carrefour s'emploie à développer les services de proximité notamment pour la garde des enfants en bas âge mais également des services permettant d'aider les salariés pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ; ainsi, sur certains établissements, magasins ou sièges, la Direction a mis en place un service de conciergerie qui propose des services tels que le pressing ou l'aide aux démarches administratives par exemple.

Conclusion de la Direction : ce rapport est contrasté : en effet, si globalement les femmes sont représentées dans l'entreprise, la difficulté essentielle reste la féminisation de l'encadrement, notamment au niveau des « opérationnels ».

Même si l'on ne peut se satisfaire de ces chiffres, les contraintes liées au métier ont un impact important sur l'attractivité de la grande distribution vers les cadres de sexe féminin.

Néanmoins, les choses évoluent et il faut espérer que les mesures prises dans le cadre de l'accord Egalité Hommes/Femmes puissent permettre aux femmes d'être mieux représentées dans l'encadrement.

Avis motivé de la commission.

Les membres de la commission ont déploré que les chiffres comparatifs à N-1 n'aient pas été fournis avec le rapport de façon à pouvoir analyser l'évolution. Ces chiffres ont seulement été communiqués lors de la réunion.

Alors que l'accord signé entre Carrefour et les organisations syndicales prévoient 30% de femmes cadres, les membres de la commission ont regretté que nous ne soyons qu'à 26%. Pour la Direction, l'accord a été signé jusqu'au 31 décembre 2011 et les 4% à rattraper d'ici l'année prochaine seront réalisés même si cela ne sera pas facile.

Suite à cette réponse, la commission demande que tout soit mis en œuvre pour arriver aux objectifs prévus.

La commission a demandé des engagements écrits de la Direction pour que les femmes revenant de congé parental retrouvent le poste qu'elles ont du laisser pendant l'évènement.

La commission a demandé que cet accord soit connu de tous les directeurs de magasin pour application, mais aussi de la cellule de recrutement.

La Direction répond que tous les directeurs de magasin ont été sensibilisés sur l'application de cet accord. Pour la cellule de recrutement, la Direction a parlé de prise de conscience.

Les membres de la commission ont demandé un contrôle avec un état des candidatures et des embauches Hommes/Femmes pour l'année prochaine.

La Direction a répondu que les embauches s'effectuaient sur un CV anonyme et que lorsque Carrefour recrute, il n'y a pas de distinction, c'est en priorité un métier qui est recherché dans un rayon boucherie, boulangerie et autres, et pas nécessairement une femme ou un homme.

La commission a regretté le nombre très peu élevé de femmes au poste de Directrice de magasin (5 ou 6 en France). La Direction a reconnu que concilier sa vie de femme avec la responsabilité de directrice était difficile.

Pour autant, la commission a rappelé que dans certains pays, y compris Européen, il y a beaucoup plus de femmes cadres qu'en France et que notre pays est d'ailleurs avec l'Italie en fin de peloton. Cela montre que le mal est profond et que les mentalités doivent évoluer dans certains pays.

La commission a noté que les femmes partaient beaucoup plus de l'entreprise, parce que l'on ne se donne pas les moyens nécessaires de les garder ; dans ce cadre là, les membres de la commission ont souhaité une analyse sur les conditions de départ.

La commission a indiqué à la Direction que le dispositif sur la poly activité n'était pas systématiquement proposé aux salariés ayant un an d'ancienneté alors que l'accord le prévoit. Il faut faire un rappel aux directions des magasins.

Les membres de la commission ont demandé que leur soit communiqué le nombre de femmes effectuant des horaires de nuit dans les magasins de Villiers en Bière et Bègles par rapport au test mis en place sur le travail de nuit.

Pour les membres de la commission, il existe un décalage en faveur des femmes concernant la promotion et aussi une discrimination importante concernant la rémunération. Pour la Direction, il n'existe aucune discrimination puisque les grilles de salaire sont communes aux hommes et aux femmes. Pourtant, les membres de la commission ont fait part des différences de salaires pour le même travail dans certains magasins. Pour la Direction, ce n'est pas le salaire qui est différent mais cela est dû au contenu du bulletin de salaire sur les primes, les bonus, les heures de nuit, etc...

Pour la commission, il serait aussi intéressant de faire un point sur les absences (hors absences autorisées) dues aux maladies d'enfants ou autres, afin de savoir si cela peut engendrer un impact sur les rémunérations. Des comportements sociétaux n'étant pas à exclure.

De plus, il a été demandé que dans le prochain rapport, il soit indiqué le nombre de personnes Hommes/Femmes qui ont été honorées au titre de la garde d'enfants lors des formations. La Direction a pris acte.

La commission a demandé, avec l'évolution du congé de paternité, que l'année prochaine, on puisse avoir un élément comparatif à N-1. Concernant la parentalité, ils ont demandé si un accord pouvait être mis en place. La Direction a répondu qu'une charte sur la parentalité existait et qu'il fallait déjà se donner l'objectif de réussir celui sur l'égalité avant de penser à celui de la parentalité.

Les membres de la commission ont demandé que des efforts soient fournis en terme de conditions de travail afin de fidéliser l'ensemble des salariés.

Concernant les crèches inter entreprises, la commission a pris acte de leur développement mais s'inquiète des horaires inadaptés d'ouvertures et de fermetures de celles-ci pour les salariés travaillant dans les magasins. D'autre part, beaucoup de salariées prennent des congés de maternité pour des raisons fonctionnelles. Cette situation impacte non seulement leur carrière professionnelle, les pensions, mais a aussi des conséquences sur le prolongement des années avant de pouvoir prendre la retraite.