



Commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

17 décembre 2024

Début de la réunion à 10h00.

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 9 mars 2012. Il a été prorogé à plusieurs reprises et intègre depuis le 12 juillet 2023 des mesures sur la santé au féminin. Cette réunion vise à faire le bilan de cet accord alors que doivent s'ouvrir prochainement des négociations sur le futur accord sur l'égalité professionnelle.

FO : Nous constatons que l'accord n'a pas porté ses fruits sur le **recrutement**. L'accord prévoyait pourtant que les recruteurs soient formés à la thématique de la mixité. Combien de salariés ont été formés ?

La direction explique qu'elle n'a pas cette donnée car ce n'est pas indicateur de l'accord, il n'y a pas de suivi sur cette donnée.

FO : Nous pouvons négocier des accords, et de bons accords, mais si les opérationnels ne les appliquent pas, les accords ne peuvent pas vivre sur le terrain. Il serait intéressant de savoir combien de salariés ont été formés à la thématique de la mixité dans le cadre du recrutement afin de faire le bilan de l'accord et de savoir si l'absence de résultat vient des mesures négociées dans l'accord ou de leur mauvaise application. Peut-être faudra-t-il envisager de booster la formation des recruteurs pour le prochain accord.

Nous constatons que **l'indemnité garde d'enfant** pour les salariés en formation est très peu utilisée. Il est regrettable que les salariées ne soient pas informées de cette possibilité.

La direction travaillera sur la communication de ce dispositif.

FO : Les **entretiens de développement** réalisés au retour de congé maternité ou de congé parental sont obligatoires. Il n'est pas normal qu'il y en ait si peu. Avez-vous porté ce message auprès des managers ? Ils ont l'obligation de s'assurer si la salariée a besoin d'une formation, que son poste est adapté et qu'elle retrouve le même poste de travail.

La direction estime que ces chiffres ne reflètent sans doute pas la réalité, qu'ils sont sous-évalués. Par ailleurs, la possibilité d'avoir cet entretien est mentionné dans le guide sur la parentalité qui est distribuée toutes les femmes qui sont en congés maternité.

FO : Ce guide n'est malheureusement pas distribué dans les magasins et entrepôts.

Téléchargez l'application FO CARREFOUR



C'est tous les jours et dans votre poche !





FO : Sur le sujet de la formation, nous vous alertons sur la **formation sur la discrimination** que vous menez

actuellement, nous avons des retours très négatifs de la part des salariés et des élus. Nous nous demandons si les managers qui dispensent cette formation dans les magasins et entrepôts maîtrisent pleinement ce sujet, s'ils ont eux-mêmes été formés. La formation est imposée dans un contexte où le temps vaut de l'or donc elle n'est pas faite comme elle devrait l'être (parfois en 2 minutes, en brief d'équipe).

La direction répond que les managers ont reçu une formation d'une heure sur ce sujet. Elle admet que la formation doit se faire avec un temps adéquat, de 30 à 40 minutes.

FO : Le sujet de la discrimination emporte des sujets de management important, c'est pourquoi nous demandons l'ouverture d'une négociation sur la diversité, plutôt que des mesures unilatérales qui ne prennent en compte qu'un aspect de ce sujet à multiples facettes.

Nous constatons que les **formations certifiantes ou diplômante de type CQP** (certificat de qualification professionnelle) sont en baisse en 2023. C'est un signal inquiétant car nous rencontrons des difficultés de recrutement sur les métiers de bouche, notamment dans les Markets où certains rayons traditionnels sont fermés. La formation en interne est un élément clé pour combler ces carences mais l'impulsion ne peut se faire que par les Entretiens Carrière et Compétences (ECC). Les managers doivent profiter de cet entretien pour proposer le CQP aux salariés, en expliquer les modalités et le financement. Cela suppose que les managers maîtrisent les accords et le dispositif. C'est le rôle de la direction de s'assurer de la formation du management sur ces sujets.

Par ailleurs il serait intéressant de voir ce que fait Cora sur ce sujet. Il faut également s'assurer de l'égalité entre les sexes dans l'accès au CQP.

La direction répond que les entretiens sont bien réalisés et que les managers sont formés aussi bien sur la partie bilan annuel que sur la partie développement.

FO : Nous constatons qu'il n'y a eu que 6 **entretiens de transition professionnelle** en 2023. Pourtant, que ce soit un salarié en métier sensible ou un salarié qui souhaite accéder à un métier en tension, c'est le rôle du manager de proposer l'entretien de transition professionnelle et d'en expliquer l'intérêt. La mobilité interne ne peut pas fonctionner si les managers n'expliquent pas le dispositif aux salariés. Cet entretien est cadré par la gestion prévisionnelle des parcours professionnels (accord GEPP).

La direction va creuser ce point.

Téléchargez l'application FO CARREFOUR



C'est tous les jours et dans votre poche !





FO : Nous constatons qu'il y a toujours un écart entre les femmes et les hommes sur le temps entre deux

Promotions. Cet écart se réduit mais dans les hautes strates de l'entreprise, pas dans le management intermédiaire.

FO : L'accord conclu en 2018 comptait une proportion de femmes dans l'encadrement de 36 % et fixait un objectif de 40 % à la fin de l'accord (en mars 2022 initialement). Quelle est la proportion aujourd'hui ?

La direction annonce que nous avons atteint la proportion de 40 % de femmes dans l'encadrement.

FO : Comment est utilisée l'enveloppe booster prévue par l'accord ?

La direction explique que des comparaisons de salaire sont effectuées en incluant des critères comme l'ancienneté, la mobilité, ce qui permet d'identifier automatiquement les salariés qui sont en décalage.

FO : Des demandes ont-elles été faites au titre de la PMA, du don d'ovocyte et de l'endométriose ?

La direction précise que 96 jours ont été accordés depuis le mois de janvier.

FO : Vous annoncez que 200 salariés seront formés dans les deux ans dans le cadre d'un programme sur les difficultés de lecture, incluant les troubles *dys*. Comment seront identifiés les salariés ?

La direction répond que les managers proposeront aux salariés qui manifesteraient un trouble de rencontrer le médecin du travail.

Fin de la réunion à 12h30.

La délégation FO

Patricia Bec (Markets)

Cyril Boulay (Délégué de groupe)

Nathalie Denis (Supply)

Nicolas Millerand (Hypers)

Téléchargez l'application FO CARREFOUR



C'est tous les jours et dans votre poche !

