

ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA DIVERSITE ET LA COHESION SOCIALE

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO
Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 29 avril et 10 juin 2008, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} juillet 2008.

PREAMBULE

A l'image de la société, l'entreprise est composée d'hommes et de femmes aux profils et origines variées, source de différences mais aussi de richesses, dont l'entreprise doit tenir compte et tirer profit dans l'intérêt commun de ses salariés et de sa clientèle.

Cette diversité contribue en effet au développement et à la performance de l'entreprise.

Carrefour Hypermarchés a, depuis plusieurs années, engagé avec les partenaires sociaux une réflexion et un dialogue afin de mettre en œuvre des mesures concrètes pour faciliter la compréhension, l'intégration et la gestion des différences dans l'entreprise.

A cet effet, plusieurs chartes et accords ont été conclus tels que l'Accord cadre avec l'ANPE en 1994, renouvelé le 29 janvier 2008.

Ont suivi en 1999, l'Accord sur le handicap et la Charte de la diversité.

En ce qui concerne le domaine spécifique du recrutement, Carrefour Hypermarchés a signé une charte afin de développer l'apprentissage et un accord ayant pour objet le développement des contrats de professionnalisation.

De même, afin de faciliter l'intégration des jeunes issus de quartiers dits prioritaires, Carrefour Hypermarchés s'est engagé dans la politique de la ville dans le cadre du Plan « Espoir Banlieues ».

Enfin, l'entreprise a signé tout récemment la Charte de la Parentalité en avril 2008.

Un tel contexte a convaincu Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux de la nécessité de prévenir, identifier et proscrire toute forme d'intolérance à l'égard des différences et tout traitement inégal, tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle de chaque salarié.

Il a donc été décidé d'engager la négociation et la construction d'une véritable politique globale de cohésion sociale pérenne et évolutive de façon à mettre en place un éventail de mesures concrètes.

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre effective de cette politique de cohésion sociale.

Dans la lignée de l'accord cadre sur l'égalité des chances et l'accord interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise en 2006, les parties signataires conviennent d'orienter le présent accord sur trois axes principaux :

- S'engager dans une politique volontariste ;
- Garantir l'égalité des chances ;
- Sensibiliser et communiquer sur nos engagements;

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

TITRE 1 : S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE VOLONTARISTE

Chapitre 1.1 : un engagement en adéquation avec les valeurs de l'entreprise

Carrefour Hypermarchés a toujours fait en sorte d'agir et de bâtir sa politique sociale dans le respect des droits issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des valeurs morales et citoyennes.

Par le présent Accord, Carrefour Hypermarchés réaffirme sa volonté de respecter les principes posés par la constitution de 1946, les conventions de l'ONU de 1966 et 1971 sur l'élimination des discriminations raciales, le Pacte de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les conventions de l'Organisation Internationale du travail et la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, laquelle complète la transposition en droit interne de plusieurs directives communautaires relatives à l'égalité de traitement et à la lutte contre les discriminations.

La force et la compétitivité de l'entreprise reposent notamment sur les hommes et les femmes qui la composent. Au delà des profils types, des niveaux de diplômes ou des origines, c'est avant tout des qualités de savoir-faire et de « savoir-être » comme l'esprit commerçant, le sens du service client, le goût du challenge commercial qui animent la politique d'intégration, d'accompagnement et de promotion de nos collaborateurs dans le respect des valeurs de l'entreprise.

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés et ses partenaires sociaux ont eu le souci de maintenir un bon dialogue social. Cet échange s'est traduit par la contractualisation de nombreux accords qui ont permis de développer la politique de ressources humaines et d'améliorer le statut social de l'entreprise.

Les partenaires sociaux et la direction rappellent que les sept valeurs de Carrefour Hypermarchés, à savoir la liberté, le respect, le partage, l'intégrité, la responsabilité, la solidarité, le progrès, qui sont l'héritage des hommes et des femmes qui ont construit le groupe, doivent guider les actions menées dans le domaine de la diversité.

En effet, respecter l'origine et la culture des collaborateurs, valoriser et partager les compétences pour permettre à tous de progresser, être solidaire avec ceux qui subissent une difficulté temporaire ou présentent un handicap, faire preuve d'intégrité et de responsabilité dans les domaines du recrutement et de la formation, contribuent à la bonne marche de l'entreprise et au bien-être de chacun.

Preuve de son attachement à ces valeurs fondamentales, Carrefour Hypermarchés a formalisé son engagement au travers de partenariats avec des organismes en matière de recrutement et de formation et a initié des actions afin de lutter concrètement contre toutes formes d'inégalités et d'intolérance.

Dans le cadre d'une réflexion commune, Carrefour Hypermarchés a sollicité une étude¹ qui l'a convaincu de prendre des mesures concrètes de nature à favoriser le recrutement et l'accompagnement dans l'entreprise de personnes aux profils diversifiés. En effet, la diversité des ressources humaines est un élément clef d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

¹ Etude sur le « testing » de Monsieur Jean-François Amadiou, professeur en sociologie à la Sorbonne, membre du comité exécutif consultatif de la Halde

La diversité est une notion positive et correspond à un engagement responsable et citoyen. C'est dans ce cadre que la direction et les partenaires sociaux de Carrefour Hypermarchés souhaitent inscrire leur démarche.

Chapitre 1.2 : un engagement qui s'inscrit dans la responsabilité sociétale de l'entreprise

Leader de la grande distribution en France, Carrefour Hypermarchés recrute un nombre important de salariés en contrat à durée indéterminée.

Compte tenu du large éventail de ses métiers, Carrefour Hypermarchés embauche des femmes et des hommes, diplômés ou non, ayant des formations, compétences et origines diverses.

L'Accord sur la diversité et la cohésion sociale représente, par conséquent, une étape importante dans la construction de la politique sociale de l'entreprise.

En effet, pour un groupe international, la coexistence de profils variés, à l'image même de ses clients, est source de complémentarité des compétences et des réflexions. Elle favorise l'équilibre et génère l'innovation, la créativité et la confrontation des idées, elle contribue au développement de l'entreprise, elle est un facteur de dynamisme, un stimulateur de performance économique.

Par une politique sociale active, il s'agit de donner leur chance à tous les profils pour faciliter l'insertion des personnes menacées d'exclusion telles que les jeunes sans qualification ou issus de milieux défavorisés, les travailleurs handicapés, les seniors, les demandeurs d'emploi de longue durée.

Le credo de Carrefour Hypermarchés « **Des vies différentes, une richesse à partager** » signifie que **c'est la diversité des ressources humaines qui fait notamment la force de l'entreprise.**

Dans cet esprit, Carrefour Hypermarchés a signé le 22 octobre 2004 la « Charte de la Diversité », témoignant ainsi, aux côtés de nombreuses entreprises, son engagement en faveur de la diversité. En vertu de cette charte, les entreprises signataires se sont engagées à :

- *Sensibiliser et former leurs dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.*
- *Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.*
- *Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans leur effectif, aux différents niveaux de qualification.*
- *Communiquer auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.*
- *Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.*
- *Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de leur engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.*

Cet engagement en faveur de la diversité se traduit par :

- La lutte contre les discriminations dans toutes les étapes de la vie professionnelle
- La diversification des canaux de recrutement
- Un encadrement représentatif de la diversité et des formations aidant les managers à gérer les différences
- Une égalité de traitement dans l'évolution professionnelle
- Le respect des différences sans prosélytisme politique, religieux ou idéologique
- La création d'un comité de pilotage et de contrôle
- La communication et la sensibilisation des salariés sur les pratiques de prévention et la lutte contre les discriminations.

Au-delà de la diversité culturelle et ethnique qui est déjà une réalité dans l'entreprise, dans la mesure où de nombreuses nationalités sont représentées au sein de l'enseigne en France, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont pour ambition, dans le cadre du présent accord, d'aider les salariés à travailler ensemble avec leurs différences et de permettre à chacun, au seul regard de ses compétences, de trouver un emploi qui lui convienne, s'y maintienne et progresse dans son parcours professionnel, contribuant ainsi à une meilleure performance tant individuelle que collective.

TITRE 2 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES

Chapitre 2.1 : l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi

2.1.1. Un recrutement basé sur les compétences

Afin de développer sa politique de recrutement, Carrefour Hypermarchés et la direction nationale de l'ANPE se sont engagés, au travers d'un accord signé en janvier 2005 renouvelé en 2008, à renforcer et développer leur coopération pour faciliter les recrutements et favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Parmi les dispositifs visant à favoriser la diversité, cet accord donne la possibilité à Carrefour Hypermarchés d'utiliser les dispositifs de recrutements proposés par l'ANPE, permettant de sélectionner un candidat en fonction de ses capacités et de ses compétences tels que la méthode de recrutement par simulation, les évaluations en milieu de travail, les évaluations des compétences et capacités professionnelles.

De cette façon, Carrefour Hypermarchés s'engage à recruter des personnes représentatives des différentes composantes de la société française.

Afin de suivre les résultats de ces méthodes de recrutement, le bilan périodique dressé par l'ANPE sera présenté en commission de suivi.

L'accord ANPE prévoit également le transfert automatique des offres d'emploi proposées par Carrefour Hypermarchés vers le site internet de l'ANPE. En outre, la Direction s'engage à diffuser simultanément ces offres sur le site de la bourse de l'emploi.

2.1.2. Une initiative originale et innovante : le principe des candidatures anonymes

En ce qui concerne les engagements pris en faveur de la non discrimination et de l'égalité d'accès à l'emploi, Carrefour Hypermarchés a innové en prenant l'initiative d'élaborer le dossier de candidature anonyme qui garantit aux candidats que seuls leurs parcours et leurs motivations sont pris en compte dans l'étude de leur profil.

Dans ce dossier, le candidat renseigne ses souhaits parmi les métiers proposés, met en exergue ses atouts, développe ses expériences au travers de son cursus et la formation qu'il a suivie, expose ses motivations et ses objectifs professionnels.

Ce dossier permet de mieux connaître les souhaits professionnels des candidats et d'identifier le métier qui correspondra le mieux à leurs atouts.

Afin de préserver l'anonymat, chaque candidat a le choix de communiquer son nom ou un pseudo, ses coordonnées téléphoniques ou son adresse de messagerie électronique.

Les améliorations et les évolutions à apporter au dossier de candidature seront étudiées en commission de suivi.

2.1.3. La promotion des canaux de recrutement garantissant l'anonymat

Dans le même esprit, en ce qui concerne le recrutement, Carrefour Hypermarchés privilégie de nouveaux media garantissant l'anonymat des candidats et ce, afin de ne pas influencer les recruteurs.

Ainsi, le site internet de recrutement de Carrefour Hypermarchés propose chaque mois plusieurs centaines d'offres d'emplois et reçoit en moyenne dix mille nouveaux curriculum vitae.

Grâce à ce site, les candidats peuvent obtenir des informations de façon anonyme et en toute confidentialité, sur l'ensemble de la politique de ressources humaines de l'enseigne et les métiers qui y sont exercés. Ils ont également la possibilité de débattre en direct avec la Direction des Ressources Humaines à l'occasion des campagnes de recrutement. Ce site répond à une véritable attente du public et remporte un vif succès, au vu du taux élevé de fréquentation.

Afin d'améliorer sa politique d'embauche Carrefour Hypermarchés a créé son propre centre national de recrutement. Dédié spécifiquement à l'enseigne, ce centre permet une harmonisation de la politique d'embauche de l'entreprise.

Les établissements font part de leurs besoins en personnel à ce centre, lequel a ensuite pour mission de présélectionner les candidatures en fonction de critères objectifs basés sur les seules compétences des candidats. Ce mode de recrutement garantit une totale neutralité dans le choix du candidat et permet une meilleure adéquation des profils avec les postes à pourvoir, tout en favorisant l'insertion de personnes aux origines, cultures et compétences diverses.

Fort du succès rencontré par ce dispositif, il est convenu de confier la gestion de l'ensemble des recrutements au centre de recrutement d'ici la fin du 1^{er} semestre 2009.

2.1.4. L'insertion des jeunes par l'apprentissage

Carrefour Hypermarchés a également pris des mesures pour faciliter l'intégration des jeunes dans leur emploi par le biais de l'apprentissage, quel que soit le niveau de qualification des candidats.

Ainsi, en 2002, l'enseigne a créé l'École Carrefour Hypermarchés destinée à former en alternance des jeunes sortis du système scolaire sans qualification aux métiers de la vente et de la caisse. Le dispositif leur permet d'acquérir les bases et techniques du métier et d'être ainsi rapidement opérationnels en entreprise.

La formation par l'alternance et le contrat de professionnalisation visent à anticiper le « turnover » et préparer les départs en retraite, à professionnaliser les jeunes en leur inculquant la culture, les valeurs et la stratégie de l'entreprise afin de les rendre efficaces dans leur métier. Il s'agit de fidéliser les jeunes en les accompagnant dans leur emploi et en les faisant progresser.

Cette école offre l'opportunité aux jeunes issus de milieux défavorisés et de l'immigration de s'intégrer dans la société par le travail.

Depuis, Carrefour Hypermarchés a encore renforcé son investissement auprès des jeunes en signant la Charte de l'apprentissage en juin 2005, l'accord cadre sur les contrats de professionnalisation en septembre 2005 et la charte pour l'égalité des chances avec l'éducation nationale en novembre 2006.

Carrefour Hypermarchés a mis en application ses engagements dans le cadre de l'apprentissage et de la formation en concluant un partenariat avec neuf CFA boucherie et boulangerie et quatorze écoles de vente, de commerce et d'agriculture, en signant la charte avec les étudiants, en développant le tutorat et en mettant en place des dispositifs motivants comme le concours du meilleur apprenti, la rémunération des stagiaires écoles ou encore l'octroi de bourses aux jeunes issus de quartiers difficiles.

L'objectif des parties signataires en matière d'embauche des apprentis à l'issue de leur formation, est de parvenir à un taux de 50 % du nombre total des jeunes faisant l'objet d'un contrat d'apprentissage.

Pour poursuivre cet objectif, les parties conviennent de suivre un indicateur permettant de contrôler l'évolution de ces recrutements.

Chapitre 2.2 : l'insertion des publics issus des zones sensibles

2.2.1. L'action menée dans le cadre du « Plan Banlieues »

Dans le cadre de la mise en œuvre du « Plan banlieues », Carrefour Hypermarchés est partenaire de la « campagne citoyenne banlieue » dont l'objectif est de favoriser l'emploi des jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (zones urbaines sensibles et quartiers couverts par un contrat urbain de cohésion sociale). Cette campagne prévoit un accompagnement des jeunes afin de les aider à accéder à un emploi durable tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

Cette campagne s'inscrit dans le cadre des actions citoyennes menées au sein du groupe Carrefour. A cet effet, Carrefour Hypermarchés a signé des plans locaux de lutte contre la discrimination avec les mairies et les préfetures et s'est engagé pour l'accès à l'emploi en régions.

Parallèlement, Carrefour Hypermarchés s'est engagé dans une campagne de recrutement en partenariat avec l'ANPE dans le but de proposer des emplois à un public diversifié.

Cette démarche fera l'objet d'un suivi par les membres de la commission.

2.2.2. L'intégration de jeunes diplômés issus des zones sensibles

Afin d'intégrer les jeunes diplômés issus de zones sensibles, Carrefour Hypermarchés s'est associé à l'opération « Parrains de talent » dont l'objectif est d'aider un jeune étudiant « bac + 3 » d'un quartier prioritaire à s'insérer dans la vie active.

Afin de suivre ce dispositif, les parties signataires conviennent de mettre en place un indicateur.

2.2.3. L'insertion par l'alphabétisation

Dans le même ordre d'idée, la direction et les partenaires sociaux décident d'initier une formation « alphabétisation » expérimentale à l'attention de tous les salariés volontaires, leur permettant d'améliorer leur niveau de communication oral et écrit en langue française.

Cette formation de 180 heures, dispensée par un organisme spécialisé dans ce domaine, sera mise en place à titre expérimental dans 4 magasins « pilote ».

Elle vise à favoriser l'intégration des salariés dans la société civile afin de leur permettre de communiquer et d'accomplir des actes administratifs de la vie courante et contribue par ailleurs au maintien des salariés dans leur emploi en leur procurant les pré-requis linguistiques et professionnels nécessaires à la maîtrise de l'ensemble des compétences attendues sur leur poste.

Selon les connaissances de chacun, trois niveaux linguistiques sont visés :

- l' « alphabétisation »
- le « français langue étrangère »
- l' « illettrisme ».

En développant ce dispositif, l'entreprise permet aux femmes et aux hommes qui suivront cette formation de reprendre confiance en eux, de se repérer dans le temps et de s'assumer en tant qu'être humain dans la vie quotidienne.

Si cette formation est concluante, l'entreprise étudiera la possibilité d'étendre ce module à l'ensemble des magasins.

L'ensemble de ces actions, menées conjointement, devrait permettre de réduire sensiblement les inégalités liées à la diversité en raison de l'origine, de l'âge ou encore de l'absence de formation ou d'expérience et renforcer la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

Pour faire vivre et évoluer cette démarche, les parties signataires s'engagent à dresser un bilan à l'issue de la période de formation. Ce bilan permettra d'étudier l'opportunité de pérenniser le dispositif.

Chapitre 2.3 : la promotion de l'égalité des chances dans le déroulement des carrières

L'accompagnement des salariés dans la gestion de leur carrière participe également à la réduction des inégalités. En effet, compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Carrefour Hypermarchés a donc déployé une politique de formation dynamique visant à favoriser la promotion interne qui a conduit à l'établissement d'une « charte gestion de carrière » instituant divers dispositifs comme l'aide à la mobilité géographique, la création d'une base de données « cadres » déconnectées des liens hiérarchiques, le développement de l'accès des femmes à des postes d'encadrement ou encore la bourse de l'emploi.

Cette politique de promotion interne est un véritable ascenseur social ayant permis à des salariés présentant un niveau d'études inférieur au bac d'accéder à des emplois de direction : plus de neuf directeurs et responsables de secteur sur dix sont issus de la promotion interne.

Les parties signataires conviennent de suivre les indicateurs permettant de mesurer les résultats de cette politique de formation et l'évolution des promotions internes.

TITRE 3 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Chapitre 3.1 : sensibiliser

Carrefour Hypermarchés a lancé une campagne visant à sensibiliser les cadres et les employés sur l'importance à s'investir dans une politique globale de cohésion sociale. Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité de donner à chacun les mêmes chances d'intégrer et d'évoluer au sein de l'entreprise, indépendamment de ses origines, son sexe, son âge, sa religion, son absence de formation ou d'expérience, son éventuel handicap.

La gestion des différences dans l'entreprise étant l'affaire de tous, cette campagne sera renouvelée et sera accompagnée de formations destinées à l'encadrement visant à les impliquer dans la mise en œuvre de cette politique et de leur rappeler les nombreux engagements déjà pris par Carrefour Hypermarchés dans ce domaine.

Les parties signataires ayant conscience que l'évolution des comportements est directement liée à l'évolution des mentalités, il est convenu d'intégrer la notion de diversité dans les formations existantes, afin de sensibiliser les salariés sur l'importance à faire preuve de tolérance à l'égard des différences liées à la diversité.

Les travaux entrepris en ce domaine seront partagés en commission de suivi et à cet effet, le calendrier suivant est mis en place :

- 2009 : lancement d'une campagne nationale de sensibilisation sur la diversité ;
- 2010 : réflexion sur l'élaboration d'une formation destinée aux salariés sur la notion de diversité, à l'instar de la formation dispensée aux chargés de recrutement.

Chapitre 3.2 : piloter la diversité

3.2.1. Création d'un comité de pilotage

Par ailleurs, afin d'assurer l'effectivité des mesures prises dans le cadre du présent accord, la direction a créé un Comité de pilotage, composé de neuf représentants issus de la Direction, dont trois directeurs de magasins.

Cet organe a pour rôle d'impulser la politique diversité de l'entreprise. A ce titre, le Comité de pilotage se réunira deux fois par an.

Afin de mener à bien sa mission, il lui sera transmis le compte rendu de la commission de suivi au comité de pilotage.

3.2.2. Suivi des actions menées dans le cadre de la politique diversité

Un Pilote référent sera désigné au niveau national afin de coordonner et superviser l'application des mesures prises dans le cadre du présent accord.

3.2.3. La Commission égalité des chances

Les parties signataires rappellent qu'une Commission égalité des chances a été instituée aux termes de l'accord cadre, dont le rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation desdits accords.

Dans ce cadre, cette Commission suivra les indicateurs précédemment énoncés et sera force de proposition en matière de diversité.

Par ailleurs, les parties signataires prévoient la mise en place, au cours de la dernière année d'application du présent accord, d'un audit qui sera confié à un organisme extérieur et spécialisé dans le domaine, afin de dresser le bilan objectif des actions menées dans le cadre de la politique diversité au sein de l'entreprise, à tous les niveaux.

TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 4.1 : durée

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1er juillet 2008 et prendra fin le 30 juin 2011.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision.

Chapitre 4.2 : révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

Chapitre 4.3 : adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Chapitre 4.4 : dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Chapitre 4.5 : information des instances représentatives du personnel

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord fera l'objet d'une information auprès des comités centraux d'établissements après sa signature.

Chapitre 4.6 : publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société Carrefour Hypermarchés Hypermarchés S.A.S en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry et en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne.

Fait à Evry, le2008

Pour la Direction,
Marie-Hélène CHAVIGNY

Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (C.F.E. / C.G.C.) Gérard BASNIER
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ

**LISTE DES SOCIETES ET DES
ETABLISSEMENTS ENTRANT DANS LE
CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT
ACCORD CADRE**