Rémunération et salaires décents pour nos collaborateurs

Contexte

Les entreprises en général, et plus particulièrement celles du monde de la grande distribution, ont de plus en plus conscience que leur capital humain est leur principale richesse : donner à leurs salariés de bonnes conditions de travail contribue à l'amélioration de la performance de l'entreprise.

Le programme international **Act For Change** a été déployé par Carrefour en 2019 pour aligner les comportements du management sur les objectifs du plan « Carrefour 2022 » mis en place en 2018 afin de répondre de manière adaptée aux attentes des clients de Carrefour et pour les accompagner dans la transition alimentaire. Il se décline en quatre engagements majeurs qui s'articulent tous autour d'actions concrètes : « Grandir et avancer ensemble », « Servir le client avec passion », « Agir avec simplicité » et « Être fiers de transformer notre métier ».

Dans le cadre de son engagement « Agir avec simplicité » visant à faire évoluer les collaborateurs dans un environnement professionnel sécurisé et favorable, Carrefour s'engage à respecter les Droits de l'Homme et des libertés fondamentales de ses employés. Parmi ses droits et libertés fondamentales, Carrefour veille à ce que chaque salarié perçoive une **rémunération suffisante pour accéder à un niveau de vie décent**, reconnu par l'ONU et plus spécifiquement par l'Organisation Internationale du Travail comme un droit humain. Par ailleurs, le Groupe porte une attention particulière à la reconnaissance du travail de ses employés. Afin de retenir ses talents, il s'attache à ce que les performances et compétences de ses salariés soient valorisées au travers d'une rémunération juste et satisfaisante.

Notre ambition et nos objectifs

Employant plus de 321 000 collaborateurs dans plus de 30 pays, Carrefour se doit de veiller au respect des droits humains au sein de son périmètre direct concernant les sièges, les activités liées aux magasins et les activités liées au e-commerce ainsi qu'au sein de ses franchises et de sa chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe Carrefour reconnaît que la promotion des droits de l'Homme est fondamentale pour mener ses activités de manière responsable et dans la durée, et a l'objectif de les respecter à travers le monde, pour ses employés, ses intérimaires, comme pour les employés et les intérimaires de ses franchises.

À partir des principaux référentiels et normes internationaux reconnus en matière de droits de l'Homme - tels que la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte mondial des Nations Unies, la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail et les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), les Lignes directrices à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de Développement (OCDE), ou encore les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme - Carrefour a formalisé des engagements pour mener une politique de rémunération responsable, en tenant compte des enjeux propres à chacun de ses pays d'implantation.

Bien que chaque pays d'implantation Carrefour se fixe des engagements et des objectifs propres en matière de rémunération, au regard du contexte, des pratiques et des enjeux locaux, le Groupe Carrefour a défini des ambitions en matière de rémunération, applicable dans l'ensemble de ses pays d'implantation, visant à garantir un salaire décent à l'ensemble de ses salariés et intérimaires, ainsi qu'à l'ensemble des salariés et intérimaires de ses franchises :

- → **respect des législations et des règlementations locales ou régionales** en matière de rémunération dans l'ensemble des pays Carrefour et franchisés ;
- → **respect des accords de branches en matière de rémunération** (notamment en garantissant le paiement du salaire minimum fixé par le pays ou par la province) dans 100 % des pays Carrefour, pour les entités propres au Groupe tout comme pour les franchisés ;
- → **gestion de la paie efficiente :**
  - respect des délais et de la fréquence de paiement des salaires, définis par le Groupe/les entités,
  - pour les salaires payables en espèce, le paiement s'effectue uniquement en monnaie ayant cours légal. Le paiement sous forme de billets à ordre, de bons ou de coupons, ou sous toute autre forme présumée avoir cours légal, est proscrit,
  - le paiement des salaires est effectué à destination des personnes ayant travaillé pour le Groupe/la franchise et uniquement à destination de ces personnes. Les versements aux représentants légaux ou aux membres de la famille de l'employé sont notamment proscrits,
  - pour les employés exerçant des fonctions non rémunérées sur une base salariale annuelle, chaque heure travaillée doit être rémunérée ;
- → **définition juste des rémunérations :**
  - a rémunération et les avantages sont attribués en fonction du poste occupé par l'employé, en tenant compte de ses compétences, son expertise, son expérience et ses performances. Toutes les formes de discrimination, notamment la distinction du genre, de la nationalité, de l'origine ethnique ou de la religion sont exclues,
  - les différents éléments qui constituent la rémunération sont transparents, accessibles aux employés, et des justificatifs peuvent être apportés aux salariés sur demande,
  - les salaires doivent permettre aux salariés de satisfaire à leurs besoins fondamentaux, à ceux de leur famille et d'accéder à un niveau de vie décent. Ceux-ci doivent couvrir l'achat de biens et de services pour couvrir les besoins relatifs à l'alimentation, la santé, l'habillement mais également à l'éducation et au transport ;
- → **rémunération des dirigeants :** voir ambitions et résultats dans l'URD Carrefour 2019 ;
- → **évaluation de la performance en matière de rémunération et de salaires décents :**
  - mise en place de plans d'actions correctives relatives aux alertes remontées en matière de rémunération.

Nos plans d'action

DÉFINITION DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS

Le Groupe mène une politique de rémunération responsable, prenant en compte les questions de pouvoir d'achat propre à chaque pays. Les niveaux de rémunération proposés sont le plus souvent supérieurs au salaire minimum légal local et sont généralement complétés par des dispositifs d'intéressement, de protection sociale ou d'avantages sociaux.

La politique de rémunération des collaborateurs est définie par pays, au regard du contexte, des pratiques et des enjeux locaux, tout en s'assurant du respect des ambitions Groupe présentées ci-dessus, applicables dans l'ensemble des pays d'implantation. Les outils de suivi du temps de travail, en place sur l'ensemble des sites Carrefour et des sites des franchisés, permettent d'optimiser la gestion de la paie et d'assurer aux collaborateurs une rémunération juste, corrélée au temps de travail réel, et à fréquence régulière.

Par ailleurs, chaque pays dispose des systèmes d'évaluation de la performance individuelle et collective permettant d'adapter la rémunération et les bonus/primes en conséquence.

LES PRINCIPES ÉTHIQUES : CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Le Groupe a diffusé en octobre 2016 ses **Principes éthiques** qui ont pour objectif de formaliser le cadre éthique dans lequel l'ensemble des collaborateurs du Groupe doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien. Les Principes éthiques sont diffusés à l'ensemble des collaborateurs et signés par tout nouvel arrivant. Ce cadre de référence que chaque collaborateur doit connaître et respecter reprend les engagements portés par :

→ la Déclaration Universelle des droits de l'Homme ;
→ les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
→ les principes directeurs de l'OCDE ;
→ les principes du Pacte mondial de l'ONU ;
→ les principes directeurs des Nations Unies ;
→ l'accord international avec l'UNI renouvelé en 2015.

Carrefour déploie des organisations, politiques et méthodes visant à assurer le respect des Principes éthiques et à prévenir leur atteinte, notamment en termes de droits humains et libertés fondamentales et de santé et sécurité des personnes. Faire bénéficier à chacun de ses collaborateurs d'une rémunération décente participe à respecter les droits humains, et est explicitement mentionné dans les conventions de l'OIT, ou encore dans les principes directeurs des Nations Unies. La rémunération est donc pleinement intégrée aux Principes éthiques. Les procédures de prévention des risques d'atteinte à ces Principes éthiques reposent sur le dialogue social ainsi que sur les politiques diversité, santé-sécurité et rémunération du Groupe.

ÉTUDE DE CAS :

Zoom Covid-19

Dans le contexte exceptionnel de pandémie et dans une démarche de responsabilité, Alexandre Bompard a fait part au Conseil d'administration de sa décision de renoncer à 25 % de sa rémunération fixe pour une période de deux mois. Par ailleurs, les rémunérations fixes des membres du Comité exécutif ont été gelées pour toute l'année 2020, et il leur a été demandé de renoncer à 10 % de leur rémunération fixe pour une période de deux mois. Enfin, les membres du Conseil d'administration ont décidé de diminuer de 25 % le montant de leurs jetons de présence pour l'année en cours.

Les sommes correspondantes seront affectées au financement d'actions de solidarité pour des salariés du Groupe, en France et à l'étranger.

Par ailleurs, dans un souci de responsabilité sociale et sociétale, le Conseil d'administration a également décidé de réduire de 50 % le dividende proposé au titre de l'exercice 2019, qui s'élève ainsi à 0,23 euro par action.

Le Groupe a également tenu à témoigner sa reconnaissance aux personnels sur le terrain, en magasins, en drives, en entrepôts, qui contribuent à l'intense effort collectif en cette période de crise. Des primes, des bons d'achat ou d'autres avantages ont été attribués à ces collaborateurs dans l'ensemble des pays. En France notamment, environ 85 000 salariés bénéficient d'une prime d'un montant de 1 000 euros net, représentant un coût total d'environ 85 millions d'euros.

MISE À DISPOSITION D'UN SYSTÈME D'ALERTE

Les partenaires et salariés de Carrefour constituent dans l'organisation Carrefour des points d'alerte permanents.

Ainsi, dans le cadre de l'accord signé avec UNI Global Union, une procédure de gestion des litiges est intégrée permettant la remontée à l'UNI et la Direction de Carrefour de toute réclamation constatée par les représentants syndicaux ou par les équipes Carrefour et l'engagement d'en assurer le traitement.

Le Groupe Carrefour a, de plus, déployé un système d'alerte éthique propre permettant aux collaborateurs ou parties prenantes qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec les Principes éthiques du Groupe. Ce système d'alerte couvre toutes les thématiques des Principes éthiques, notamment celle des droits humains. L'existence de ce dispositif d'alerte a pour ambition de permettre à Carrefour tant de prévenir les atteintes graves à ses Principes éthiques, que de prendre les mesures nécessaires en cas de manquement avéré. Ce système d'alerte fait partie des outils promus par les deux parties dans le cadre de l'accord signé entre Carrefour et UNI Global Union.

CHARTE POUR LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME POUR LES FRANCHISÉS À L'INTERNATIONAL

Carrefour œuvre à ce que ses franchisés à l'international respectent les droits humains en annexant systématiquement à leurs contrats une charte pour la protection des droits de l'Homme. Cette charte engage les franchisés à respecter les normes internationales en matière de droit du travail, en particulier la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ainsi que plusieurs conventions de l'OIT, dont la convention 26 sur le salaire minimum. En effet, la charte engage les franchisés

à fournir aux travailleurs une rémunération qui répond à leurs besoins fondamentaux. Cette rémunération doit au moins correspondre au salaire minimum fixé par la législation nationale du pays concerné ou, en l'absence de réglementation, elle doit permettre aux travailleurs d'avoir des conditions de vie décentes.

En signant cette charte, les franchisés s'engagent à faire respecter ces engagements par l'ensemble de leurs salariés, fournisseurs, sous-licenciés, sous-traitants ou sous-franchisés, selon les cas. Carrefour encourage également ses franchisés à traduire dans la langue locale la charte, à l'afficher sur leurs sites et à la mettre à la disposition de leurs employés.

Par ailleurs, la charte engage les franchisés à mettre en place des contrôles afin de s'assurer du bon respect des engagements qui y sont associés, tels que des visites d'observation des pratiques des fournisseurs en matière de conditions de travail faisant l'objet de rapports dédiés permettant d'évaluer la conformité avec la charte, la mise en place de plans d'actions correctifs suite aux résultats de la visite, ainsi que des visites de suivi si pertinent.

Les franchisés se doivent aussi d'autoriser le Groupe Carrefour ou toute personne habilitée dans le cadre du dispositif de contrôle interne et externe mis en place par le Groupe à effectuer des contrôles inopinés du respect des engagements de la charte.

ASSURER DES RELATIONS SOCIALES FAVORISANT LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX DONT LA RÉMUNÉRATION

Le Groupe Carrefour a très tôt fait le choix de la concertation par un dialogue social renforcé, tant au niveau national qu'international. Le Groupe poursuit aujourd'hui sa démarche historique de promotion du dialogue social international.

À l'occasion de son comité d'information et de concertation européen, le 3 octobre 2018, le Groupe Carrefour – représenté par son Président-Directeur Général, Alexandre Bompard – et la fédération syndicale mondiale UNI Global Union – représentée par sa Secrétaire Générale, Christy Hoffman – ont reconduit leur accord-cadre mondial. Celui-ci vise notamment à promouvoir la défense et le respect des droits fondamentaux des travailleurs, incluant la rémunération chez Carrefour, ainsi que dans les locaux de ses fournisseurs et de ses franchisés.

En Europe, Carrefour a signé dès 1996 avec la FIET (intégrée depuis 2011 dans UNI Global Union) l'accord de constitution de son comité d'entreprise européen, le Comité d'information et de concertation européen (CICE). Une réunion plénière annuelle est organisée pour traiter des questions relatives à l'activité des entreprises, à l'environnement économique et concurrentiel, et aux évolutions des organisations.

Au niveau des pays du Groupe, le dialogue social est régi par des accords collectifs locaux. En 2019, le dialogue social se poursuit dans de bonnes conditions et les principaux accords collectifs conclus au sein des pays du Groupe jouent un rôle majeur sur la qualité de vie au travail des collaborateurs, notamment en ce qui concerne leur rémunération.

ACTIONS SPÉCIFIQUES PAYS :

France :

- accord collectif de Groupe relatif à la création de l'Observatoire paritaire de la transformation sociale « Carrefour 2022 » ;
- accord collectif de Groupe instituant un congé de fin de carrière dans le cadre de la GPEC ;
- accord d'intéressement de Groupe Carrefour France ;
- accord de participation de Groupe Carrefour France ;
- accords collectifs relatifs aux modalités de répartition d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2017 au sein de Carrefour Banque, CARMA, Market Pay, Carrefour Administratif France et au sein de Carrefour Hypermarchés ;
- en 2020 : un nouvel accord de Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 9 mars 2020. Cet accord contient un dispositif de contrôle de l'égalité en matière salariale à deux niveaux :
  - au niveau collectif : lors des Négociation annuelles obligatoires (NAO), dans le cas où des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes seraient constatées, le principe d'une enveloppe spécifique, dite enveloppe « booster Égalité », est déterminé au niveau de chaque direction pour procéder aux régularisations individuelles nécessaires,
  - au niveau individuel : en dehors des NAO, l'entité juridique à laquelle appartient le salarié ou la salariée demeure responsable du respect du principe d'égalité femmes-hommes en matière de salaire et les demandes de régularisation doivent être instruites et traitées au sein de l'entité. À défaut, la commission paritaire nationale de suivi de l'accord peut être saisie.

Belgique : accords collectifs sur le bonus collectif cadres et sur le bonus collectif pour tous les niveaux.

Roumanie : avenant à la convention collective portant sur les salaires minimum et sur la compensation du prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source mis en place par le législateur en Roumanie et sur la mise en place du mode de fonctionnement omnicanal.

Chine : trois avenants de prorogation relatifs aux salaires minimum.

Pologne : un accord portant sur la révision des salaires minimum des employés, la rémunération du travail de nuit, la politique de l'emploi en CDI, la prise en compte des demandes d'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel et la prise en compte des demandes des salariés concernant leurs horaires.

Notre organisation

GOUVERNANCE

Les Directions des Ressources humaines de chaque pays sont en charge de mener à bien la politique de rémunération et la gestion de la paie sur leurs périmètres.

COLLABORATIONS ET PARTENARIATS

- → Accord-cadre mondial avec UNI Global Union
- → Alliance Mondiale – UNI Global Union
- → Groupe Global Deal du ministère du Travail
- → Accord de constitution du comité d'entreprise européen avec la FIET
- → Réunions du dialogue social européen, Eurocommerce