

**ACCORD GROUPE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU 21 NOVEMBRE 2011**

Entre :

D'une part,

La Direction du Groupe Casino représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines, et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau du Groupe Casino représentées par :

- CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Autonome, M. Serge DURAND
- Fédération des Services CFDT, M. André MORENO
- CFTC, Mme Michèle BONNOT
- CGT, M. Thierry MENARD
- UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

GN
AN
BM AM
K

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
 PARTIE I : LA METHODOLOGIE	
1 – Etude interne sur les années 2008/ 2009/2010	7
2 - Terrafémin.....	7
 PARTIE II : LE RECRUTEMENT	
I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	10
1 – Le recrutement	10
2 - Les cabinets de recrutement et les agences d'intérim	11
3 – L'intégration de nouveaux embauchés	11
II – Mesures spécifiques aux membres de l'encadrement : agents de maîtrise, Cadres	11
1 – Le recrutement	11
III – L'objectif de progression	12
1 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	12
2 – Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres.....	12
IV – Les indicateurs de suivi	13
1 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	13
2 – Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres.....	13
 PARTIE III : LA FORMATION	
I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	14
1 – L'accessibilité à la formation.....	14
II – L'objectif de progression	15
1 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	15
III – Les indicateurs de suivi	15
1 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	15
 PARTIE IV : LA REMUNERATION	
I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	16
1 – Le salaire d'embauche	16
2 – Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes	17
3 – Rémunération et temps de travail.....	17
4 - Rémunération et parentalité	18

67
AN PL
AM
BM
RZ

II – Mesures spécifiques aux membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres	17
1 – Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes	17
2 – Communication	17
III – Mesures spécifiques à la catégorie professionnelle employés	18
1 – Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes	18
2 – Salariés à temps partiel	18
IV – L'objectif de progression	19
1 – Pour la catégorie professionnelle employés	19
2 – Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres.....	19
V – Les indicateurs de suivi	19
1 – Pour la catégorie professionnelle employés	19
2 - Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	20
3 – Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres.....	20

PARTIE V : L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	22
1 – L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle	22
2 – La mobilité interne au sein du Groupe	22
3 – La promotion interne	23
4 – L'entretien de deuxième partie de carrière.....	23
II – Mesures spécifiques aux membres de l'encadrement : agents de maîtrise, Cadres	24
III – L'objectif de progression.....	24
1 - Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	24
IV – Les indicateurs de suivi	25
Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres....	25

PARTIE VI : L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE : LA PARENTALITE

I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	26
1 – La maternité et la parentalité au sein du Groupe	26
2 – L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle	28
II – L'objectif de progression.....	29
Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres....	29

67
 AM
 An PL
 BM PC

III – Les indicateurs de suivi.....	29
Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	29
PARTIE VII : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	
1 – Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	30
2 – Communication sur le présent accord	30
PARTIE VIII : SUIVI DE L'ACCORD	
1 – Commission de suivi	31
2 – Information des instances représentatives du personnel	31
PARTIE IX : CHAMP D'APPLICATION	32
PARTIE X : CLAUSES GENERALES.....	33

67
 AM
 An
 DM
 PL
 PC

PREAMBULE

Depuis plusieurs années et dans le cadre d'un dialogue social permanent, le Groupe Casino met en place un ensemble de mesures visant à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle. A ce titre, de nombreuses thématiques ont fait l'objet de négociations et de plans d'actions spécifiques portant sur la diversité des origines, le handicap, les seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chacun de ces thèmes a fait l'objet d'accords spécifiques :

- depuis 1995, sur l'emploi des salariés en situation de handicap par des accords plusieurs fois renouvelés
- en 2005, sur l'égalité des chances et la promotion de la diversité ;
- en 2009, sur les salariés âgés.

En 2009, le Groupe a obtenu le Label Diversité, illustration de son engagement en matière de prévention de toutes discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la société Distribution Casino France a signé avec les organisations syndicales, un accord collectif d'entreprise dès 2005 dont les principaux objectifs sont les suivants :

- augmenter la proportion de femmes dans la catégorie « encadrement » ;
- offrir l'opportunité aux femmes travaillant dans certains secteurs d'activité où elles sont largement majoritaires d'avoir un parcours professionnel évolutif ;
- fiabiliser leur emploi actuel « en faisant le maximum pour privilégier les contrats à durée indéterminée »
- atténuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- agir en faveur de la maternité.

Dès l'année 2010, bon nombre de ces objectifs ont été atteints. A titre d'exemple, le taux de féminisation entre 2005 et 2010 est passé de 15,6 % à 21,67 % pour la catégorie « cadres » et de 31,6 % à 37,12 % pour la catégorie « agent de maîtrise ».

Fortes des résultats obtenus, la Direction a décidé dès 2010 de:

- développer la démarche à l'ensemble des femmes quelle que soit leur catégorie professionnelle
- mener un diagnostic ainsi qu'une enquête auprès de l'encadrement féminin par l'intermédiaire d'un organisme extérieur expert : TerraFemina Entreprises
- étendre sa politique égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des sociétés du périmètre du présent accord. Les négociations ont commencé en octobre 2010.

Lors de la réunion du 8 octobre 2010, la Direction a présenté aux organisations syndicales, une étude, société par société pour les années 2008, 2009 et mi-2010.

67
AM
ML
AM
BM

L'ensemble de ces données chiffrées et informations a permis de déterminer les axes du présent accord qui portent sur des modalités à mettre en œuvre dans les domaines suivants :

- le recrutement
- la formation
- la rémunération
- l'évolution professionnelle
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- la sensibilisation et la communication.

La volonté des partenaires sociaux est de ne pas retenir la notion de quotas.

Par ailleurs, ils conviennent de postuler au label Egalité Femmes/ Hommes dans un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux soulignent le fait que les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des salarié(e)s quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Forts de cette double volonté, à la fois :

- d'étendre la politique égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des filiales du périmètre du présent accord,
- mais également de développer la démarche à l'ensemble des femmes quelle que soit leur catégorie professionnelle

les partenaires sociaux sont convenus des dispositions ci-après.

NB – Il est rappelé que le terme « manager » employé dans le présent accord s'entend par « responsable hiérarchique ».

GM
AM DL
PC AA
BM

PARTIE I : LA METHODOLOGIE

Les partenaires sociaux ont co-construit le présent accord en développant leur réflexion à partir:

- d'une part,
 - de l'étude interne, pour toutes les catégories professionnelles, société par société 2008/2009/2010 communiquée lors de la réunion du 8 octobre 2010,
- d'autre part,
 - des résultats de l'enquête Terrafémina.

1 - Etude interne sur les années 2008/2009/2010

Comme indiqué dans le préambule, lors de la réunion du 8 octobre 2010, la Direction a présenté aux organisations syndicales une étude, société par société pour les années 2008, 2009 et mi-2010 portant sur :

- le pourcentage de femmes par rapport à l'effectif de la catégorie concernée (employé, agent de maîtrise, cadre)
- l'écart (en pourcentage) entre les rémunérations des femmes et des hommes par catégorie professionnelle et par niveau
- la répartition des femmes et des hommes en contrat à temps partiel et en contrat à temps plein
- le pourcentage de changement de statut et de niveau entre les femmes et les hommes
- le pourcentage de femmes ayant suivi une formation par rapport au total des stagiaires de la catégorie professionnelle concernée.

Cette étude a permis de réaliser un état des lieux afin :

- d'avoir une base saine de réflexion,
- de déterminer les grands axes de progrès,
- de palier à tout à priori ou perception que chacun pourrait avoir.

2. Terrafémina

Au cours du 1^{er} semestre 2010, un diagnostic complété par une enquête a été mené auprès de l'encadrement féminin du Groupe par l'intermédiaire d'un organisme extérieur expert : TerraFemina Entreprises. Il avait pour objectif de :

- faire un état des lieux (données quantitatives via le diagnostic) sur:
 - la part des femmes dans le périmètre du Groupe
 - la présence des femmes aux postes de Directrices
 - les rémunérations
 - la promotion
- analyser les indicateurs sur la perception du travail au quotidien par les femmes membres de l'encadrement du Groupe (données qualitatives via l'enquête)

69
AM
AN
BM

La méthodologie

Pour la partie diagnostic (données quantitatives)

Les données arrêtées à fin 2009 ont été analysées pour les femmes cadres et agents de maîtrise dans différentes sociétés du Groupe.

Pour la partie enquête (données qualitatives)

Un questionnaire a été mis en ligne du 29 mars au 22 avril 2010 auprès de 367 femmes sur un total de près de 3000 femmes membres de l'encadrement. Le taux de participation a été de 80%.

Le panel des répondantes est représentatif de l'ensemble des caractéristiques de la population féminine encadrement du Groupe en matière d'âge, nombre d'enfants, d'ancienneté..., ainsi que des différentes filiales du Groupe.

A l'issue de cette enquête, TerraFemina a organisé deux groupes d'échange avec 12 femmes cadres pour l'un et 8 femmes agents de maîtrise pour le second.

L'ensemble des données issues de l'enquête Terrafemina, ainsi que celles issues de l'étude pour toutes les catégories professionnelles, société par société, 2008/2009/2010 communiquée lors de la réunion du 8 octobre 2010, ont permis de déterminer les axes présentés ci-après applicables tant pour les employés que pour les membres de l'encadrement.

Parallèlement au présent accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autres actions ont été menées afin de répondre à des attentes exprimées par les femmes membres de l'encadrement lors de l'enquête effectuée telles que la création d'un réseau professionnel interne « C avec Elles ».

« C'avec Elles » est un réseau piloté et animé par et pour les femmes du Groupe, autonome et indépendant dans son fonctionnement, ses réflexions et ses travaux. Lieu de solidarité et d'échanges au service des femmes, « C'avec Elles » vise avant tout la mise en relation active de ses membres. La vocation de ce réseau est de :

- ✓ Favoriser les échanges professionnels entre les femmes cadres du Groupe Casino :
- ✓ Proposer des actions de développement de carrière aux femmes : « C'avec Elles » organisera des ateliers de réflexion et de formation, des conférences avec des intervenants experts.
- ✓ Animer des groupes de travail pouvant donner lieu à des propositions d'actions visant à contribuer à l'égalité professionnelle.

Il s'inscrit dans la politique d'Egalité professionnelle hommes-femmes affichée par le Groupe et bénéficie à ce titre du soutien de la DRH du Groupe Casino. A juillet 2011, 351 cadres, dont 347 femmes et 4 hommes étaient inscrits.

67
AMTC
AN
BM

Les résultats des réflexions et des actions menées par ce réseau seront ainsi présentées aux membres de la Commission de Suivi du présent accord afin d'avoir une vision globale de la politique menée par le Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe.

67
AMJL
AN
BM

PARTIE II : LE RECRUTEMENT

Le Groupe Casino réaffirme que son process de recrutement repose sur des critères objectifs tels que les diplômes obtenus, les compétences acquises, l'expérience professionnelle et le parcours professionnel.

A ce titre, la Direction veille à ce que le principe de non-discrimination soit strictement respecté pour toute action de recrutement externe ou lors de toute mobilité interne au sein du Groupe. Ainsi, aucune candidature féminine n'est écartée de ce seul fait et aucune candidature masculine n'est écartée à des postes traditionnellement occupés par des femmes.

I. MESURES CONCERNANT TOUTES LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. Le recrutement

1.1 Le Guide du recrutement au sein du Groupe

Afin de lutter contre tous les stéréotypes, la Direction des Ressources Humaines du Groupe élaborera un Guide sur le recrutement en 2011 qui sera mis à la disposition de tous les recruteurs du Groupe.

Ainsi, il sera notamment rappelé que :

- La formulation des annonces des offres d'emploi, y compris vers les agences d'intérim, et la bourse de l'emploi, doit être objective et non discriminante, traduisant les caractéristiques du poste, en termes de compétences et d'expérience requises

Sur chaque offre d'emploi, la mention (H/F) sera portée permettant aux femmes et aux hommes de pouvoir postuler. Chaque fois que possible l'intitulé du poste sera libellé au masculin et au féminin.

Il en va de même pour tout descriptif de poste ainsi que pour les fiches Emploi Compétences établies dans le cadre de l'accord Groupe sur la GPEC signé en 2008.

- Les femmes, comme les hommes, peuvent accéder à tout emploi, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.
- Une réponse par courrier ou par courriel est nécessaire pour toute candidature reçue.

69
AM AN
S PL PE
BM

1.2 L'information des recruteurs

Il sera également rappelé à l'ensemble des recruteurs du Groupe à l'occasion de formations internes ou externes qu'aucune mesure discriminatoire (sexe, âge, handicap, religion, origine...) ne doit avoir lieu dans le processus de recrutement : de l'étape de la réception du curriculum vitae jusqu'au choix du candidat.

2. Les cabinets de recrutement et les agences d'intérim

Afin de garantir le respect du principe de non-discrimination, la Direction des Ressources Humaines du Groupe demandera aux prestataires externes (les cabinets de recrutement et les agences d'intérim) de respecter la politique Diversité du Groupe menée depuis de nombreuses années ainsi que les mesures prises dans le présent accord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, il sera inséré une clause « respect de la Politique de Promotion de la Diversité » dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement et les agences d'intérim.

3. L'intégration des nouveaux embauchés

Il sera rappelé pour tout nouvel embauché l'engagement du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (livret d'accueil, séminaire d'intégration, parcours d'intégration...)

II. MESURES SPECIFIQUES AUX MEMBRES DE L'ENCADREMENT : AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

1. Le recrutement

1.1 La communication externe

Afin de lutter contre les préjugés et les stéréotypes des métiers de la grande distribution, de la logistique, de la restauration, notamment sur les postes à responsabilité, il est indispensable de les valoriser en externe comme en interne afin de susciter plus de candidatures féminines notamment des jeunes diplômées par :

- des campagnes publicitaires ;
- des communications spécifiques dans des supports médiatiques plébiscités par les femmes
- des témoignages de salariées du Groupe lors d'interventions réalisées dans des écoles, universités.....

AM
AN
DL
BM

A titre d'exemple, la Direction de la branche hypermarché/supermarché :

- a publié des articles de presse intitulés « Paroles de femmes managers d'équipe » dans la Tribune et Madame Figaro en novembre et décembre 2010 présentant le portrait de 3 femmes et leur parcours (une directrice d'hypermarché, une directrice de supermarché et une directrice régionale).
- a créé une campagne de communication spécifique pour le 8 mars 2011, journée internationale de lutte pour les droits des femmes avec l'intitulé suivant : « Il paraît que certains métiers ne sont faits que pour les hommes ».

Ces différentes mesures visant à équilibrer la proportion de femmes dans la catégorie encadrement.

III. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

1. Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

1.1 – Nombre de recrutements

La Direction mettra tout en œuvre à l'interne en matière de communication, de sensibilisation et de formation auprès des équipes de recrutement et des managers sur les présentes dispositions afin que le principe de non-discrimination pour toute action de recrutement externe ou lors de toute mobilité interne soit strictement respecté.

2. Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise et cadres

2.1 – Nombre de candidatures féminines

La Direction mettra tout en œuvre en matière de communication pour susciter et augmenter le nombre de candidatures féminines pour des postes d'encadrement à l'externe.

A titre d'exemple pour la branche hypermarchés/supermarchés de la société Distribution Casino France, le taux de candidatures féminines à des postes d'encadrement est passée de 45% (46% pour les hypermarchés et 44% pour les supermarchés) à fin août 2010 à 48% à fin août 2011. (Chiffres communiqués à la Commission égalité professionnelle du Comité Central d'entreprise de la société Distribution Casino France en 2011). Ce taux devra atteindre 50% au plus tard au 31 décembre 2013.

Le site internet du Groupe (www.groupe-casino.fr), dans sa rubrique « carrières », met en avant autant de collaboratrices femmes que d'hommes.

A l'analyse des indicateurs présentés annuellement, la Commission de suivi fixera un taux de progression pour les candidatures féminines et les recrutements féminins aux postes d'encadrement pour les sociétés relevant du périmètre du présent accord.

GM
AM An
TLL
BM pc

IV. LES INDICATEURS DE SUIVI

1. Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi définie à l'article 1 de la partie IX « Suivi de l'accord » lors de sa réunion annuelle :

- Le nombre de formations suivies par les collaborateurs recrutement, par société au 31 décembre
- Le nombre de recrutements (femmes/hommes) par catégorie professionnelle et par société.

2. Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi définie à l'article 1 de la partie IX « Suivi de l'accord » lors de sa réunion annuelle :

- Le nombre de campagne publicitaires, d'articles de presses/ et d'interventions dans des salons, mis en place pour susciter des candidatures féminines au poste d'encadrement par société au 31 décembre
- L'évolution du nombre de candidatures et l'évolution du nombre de recrutements externes à des postes d'encadrement - femmes/hommes au 31 décembre au niveau du Groupe et par société.

GM
AM AN
ML
BM

PARTIE III : LA FORMATION

Lors de la première réunion de négociation, il a été indiqué aux organisations syndicales que le taux de femmes formées avait augmenté entre 2008 et fin août 2010. A titre d'exemple,

- **Pour la société Distribution Casino France**, pour la période précitée,
 - le taux de femmes formées est passé de 12,19% à 27,59% pour la catégorie de cadres
 - le taux de femmes formées est passé de 39,46% à 39,62% pour la catégorie « agent de maîtrise »
 - le même taux est passé de 70,98% à 72,48% pour la catégorie « employés »
- **Pour la société Casino Services**, pour la période précitée,
 - le taux de femmes formées est passé de 45,83% à 71,76% pour la catégorie de cadres
 - le taux de femmes formées est passé de 55,81% à 59,52% pour la catégorie « agent de maîtrise »
 - le même taux est passé de 60,20% à 79,66% pour la catégorie « employés ».

Selon l'enquête menée par TerraFemina auprès des femmes membres de l'encadrement, 62% d'entre elles estiment que le Groupe donne accès aux formations qui sont majoritairement des formations complémentaires à leur métier (pour 60.7% des femmes cadres et 72.4% des femmes agents de maîtrise). Cette perception a été confirmée par les analyses quantitatives car 68% sont des formations obligatoires.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux réaffirment que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur déroulement de carrière.

I. MESURES CONCERNANT TOUTES LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. l'accessibilité à la formation

Le Groupe rappelle que les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques pour les femmes et les hommes. Ce point devra être abordé lors des commissions formations des Comités d'entreprise et des Comités Centraux d'entreprise des sociétés relevant du périmètre du présent accord.

69
AA
RLAM
BM
PC

II. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Afin de permettre à tout un chacun de participer aisément aux formations, la Direction mettra tout en œuvre pour assurer une meilleure organisation des sessions :

- en communiquant les dates de formation suffisamment à l'avance (par la hiérarchie au moment de l'inscription, par invitation définitive 10 jours avant la session)
- en privilégiant le déroulement des formations à proximité du lieu de travail et si possible durant les horaires habituels de travail
- en privilégiant le e-learning à chaque fois que cela est pertinent.

III. LES INDICATEURS DE SUIVI

Pour toutes les catégories professionnelles : employés, maîtrises, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- Le nombre de formations hommes/femmes par catégorie et par société au 31 décembre
- Le taux et le nombre de formations dispensées en e-learning et en présentiel par catégorie professionnelle (employé/ agent de maîtrise/ cadre) et par société au 31 décembre
- La durée moyenne de formation (femmes/hommes) par catégorie professionnelle et par société au 31 décembre.

07
AL
PLAM
MB PC

PARTIE IV : LA REMUNERATION

La Direction et les organisations syndicales réaffirment qu'en matière de politique d'égalité professionnelle, le respect d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est essentiel pour un même niveau de diplôme, de responsabilités, de compétences et d'expérience professionnelle.

Il est ressorti du diagnostic effectué par TerraFemina les résultats suivants en matière d'analyse des rémunérations pour les femmes de l'encadrement (*les critères retenus de comparaison étant la même société, le même statut et niveau de classification, la même tranche d'âge, la même base horaire hebdomadaire, le salaire mensuel incluant toutes les primes*) :

⇒ **Pour les cadres**

Il n'est pas noté d'inégalités marquées entre les hommes et les femmes quelle que soit la tranche d'âge (l'écart est compris entre -0.4% et -1.2%).

⇒ **pour les agents de maîtrise**

Quels que soient le niveau de classification et les tranches d'âge, il est noté une relative égalité salariale entre les hommes et les femmes agents de maîtrise dans la mesure où l'écart salarial maximal est de 5.4% sur l'ensemble du périmètre concerné en 2009 contre 6% en 2008.

Cet écart de moins de 6% de rémunérations entre les femmes et les hommes, membres de l'encadrement corroboré par l'analyse des données quantitatives n'a pas été ressenti comme tel par les femmes lors de l'enquête ni lors des réunions des deux groupes d'échanges. En effet, les femmes membres de l'encadrement estiment leur rémunération « inférieure à la moyenne » que ce soit par rapport « aux salaires pratiqués dans d'autres entreprises » (42.4%) ou « à la rémunération d'un homme au même poste et à expérience égale » (58.2%).

Face à cette perception infirmée par l'analyse quantitative, la Direction s'engagera à communiquer sur les mesures prises au sein du Groupe pour résorber les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

I. MESURES CONCERNANT TOUTES LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. le salaire d'embauche

La Direction s'assurera qu'une rémunération identique est proposée pour un même poste qu'il s'agisse d'un candidat ou d'une candidate, à expériences et compétences égales, durée de travail égale et qualifications équivalentes (formation initiale, expérience, formation continue).

67
AN
PLAM
BM
pe

2. Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Des mesures spécifiques sont prises lors des négociations annuelles sur les salaires afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A titre d'exemple, pour la société Distribution Casino France, la Direction a prévu lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires :

En 2008, « *la prise en charge du complément de salaire quel que soit le niveau de salaire de base dans le cadre d'absence pour congé maternité lié à l'arrivée du troisième enfant* ».

En 2009 et 2010, il a été rappelé que « *bénéficiaire de la moyenne des augmentations de leur catégorie* :

- *Les collaboratrices absentes entre le 1^{er} avril de l'année A et le 1^{er} avril de l'année A+1 au titre d'un congé de maternité*
- *Les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril de l'année A et le 1^{er} avril de l'année A+1 au titre d'un congé d'adoption* ».

Ces mesures ou des mesures analogues sont prises dans chacune des sociétés comprises dans le périmètre précité.

La Direction s'engage à poursuivre cette politique de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à veiller à ce que ceux-ci ne se créent pas éventuellement avec le temps.

3. Rémunération et temps de travail

La Direction et les organisations syndicales réaffirment le principe de non discrimination en matière de mesures salariales individuelles, de mobilité, d'évolution, de formation quelle que soit la durée du travail.

4. Rémunération et parentalité

Il est rappelé que les absences pour congé maternité, adoption, paternité n'ont pas d'incidence sur la rémunération des salariés concernés.

II. MESURES SPECIFIQUES AUX MEMBRES DE L'ENCADREMENT : AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Lors de l'analyse des rémunérations par Terrafemina, il a été constaté une réduction des écarts entre les femmes et les hommes agent de maîtrise entre 2008 et 2009. Cette réduction des écarts peut s'expliquer par les mesures spécifiques prises en ce sens lors des négociations annuelles sur les salaires, notamment depuis 2008.

69
AN
DLAM
BM
pe

A titre d'exemple, pour la société Distribution Casino France, la Direction a prévu lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires:

- En 2009, la mesure spécifique suivante : « une enveloppe de 500 000 € cantonnée et gérée par la DRH pour poursuivre la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. »

Cette enveloppe a concerné 301 femmes pour l'ensemble des réseaux (Proximité, Supermarchés, Hypermarchés) soit 18.83% des femmes relevant de la catégorie « agent de maîtrise-cadres »

- En 2010 et 2011, la mesure spécifique suivante : « une enveloppe de 300 000 € cantonnée et gérée par la DRH pour poursuivre la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. »

Cette enveloppe a concerné, en 2010, 521 femmes pour l'ensemble des réseaux (Proximité, Supermarchés, Hypermarchés)

Ces mesures ou des mesures analogues sont prises dans chacune des sociétés comprises dans le Périmètre précité.

La Direction s'engage à poursuivre cette politique afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à veiller à ce que ceux-ci ne se créent pas éventuellement avec le temps. Il sera ainsi demandé aux supérieurs hiérarchiques d'expliquer aux femmes membres de l'encadrement ayant perçu une augmentation de salaire lors de l'annualisation, ce qui relève de celle-ci et ce qui relève de la politique des réductions des écarts salariaux menée par le Groupe.

2. Communication

Il est rappelé que les bilans sociaux présentés aux Comités centraux d'entreprise, Comités d'entreprise ou comités d'établissement comportent dans l'indicateur 222 « montant des 10 plus hautes rémunérations » une précision complémentaire, à savoir le nombre de femmes concernées dans cette catégorie.

III. MESURES SPECIFIQUES A LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE EMPLOYES

1. Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Il sera demandé, après la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2012, à chaque Directeur des Ressources Humaines de réaliser une analyse selon les critères suivants : la même société/branche, le même emploi, le même niveau de classification, en vue de faire un état des lieux des disparités éventuelles et de mettre en place un plan de résorption des écarts de rémunération sur 4 ans.

Un suivi du plan de résorption des écarts de rémunération sera effectué chaque année à l'issue des NAO.

607
AM
RL 9A
BM pc

2. Salariés à temps partiel

La Direction a inscrit depuis plusieurs années dans sa politique sociale, sa volonté de proposer aux salariés à temps partiel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet.

Elle s'est concrétisée au niveau de DCF par des propositions de revalorisation des contrats « temps partiel » faisant suite, d'une part, aux négociations annuelles sur les salaires et, d'autre part, à la mise en place et au déploiement de la polycompétence en hypermarchés depuis 2007.

Au titre de l'année 2011, à fin août, 982 salariés à temps partiel ont vu leur contrat augmenter, dont 773 à temps complet.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent marquer leur volonté de poursuivre l'effort engagé pour les sociétés du périmètre du présent accord.

IV. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

1. Pour la catégorie professionnelle employés

La Direction et les Organisations syndicales réaffirment l'importance de réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

Aussi, l'objectif sera de mettre en place un plan de résorption des écarts de rémunération sur 4 ans.

2. Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise, cadres)

La Direction et les Organisations syndicales réaffirment l'importance de réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, qui est en moyenne à -5.4% pour les agents de maîtrise en 2009 et entre -0,4 % et - 1,2 % pour les cadres, par la poursuite des mesures spécifiques prévues lors des Négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

Aussi, l'objectif est de résorber les écarts entre le salaire des femmes et celui des hommes, agents de maîtrise et cadres, à poste et classification équivalents, dans un délai de quatre ans.

Une nouvelle analyse sur les rémunérations pour la catégorie professionnelle « encadrement » sera réalisée en 2013 afin que les DRH des sociétés puissent établir des plans d'actions pour corriger les éventuels écarts.

607
AM
RLAN
BM

V. LES INDICATEURS DE SUIVI

1 – Pour la catégorie « employés »

Les parties conviennent que la direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle :

- Les évolutions de contrats des salariés à temps partiel (société/branche, temps complet/évolution de contrat) en pourcentage et valeur absolue.

2 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes travaillant à temps partiel, par catégorie professionnelle et par société.

3 – Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- Les résultats de l'analyse des rémunérations effectuées en 2013
- un tableau comparatif des salaires entre les femmes et les hommes, membres de l'encadrement au 31 décembre de chaque année
 - par niveau de classification
 - par société

GA
RLA
BMAM
PC

PARTIE V : L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Selon les données quantitatives résultant du diagnostic réalisé par TerraFemina, il ressort les éléments ci-après :

Nombre de femmes par statut :

- les femmes membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) représentent 35% des effectifs concernés décomposés comme suit :
37% de cadres (contre 34% en 2008) et 63% d'agents de maîtrise.
- les femmes représentent 39% de l'effectif total des agents de maîtrise et 29% de l'effectif total des cadres (contre 26% en 2007 et 28% en 2008)

Promotion interne :

- 37% des promotions ont été attribuées à des femmes chez les agents de maîtrise en 2009 alors qu'elles représentent 39% des effectifs agents de maîtrise. Ainsi sur 272 changements de niveau de classification, 101 ont été attribués à des femmes.
- 38% des promotions du statut « agent de maîtrise » au statut « cadre » ont été attribuées à des femmes agents de maîtrise. Ainsi, sur 134 changements de niveau de classification, 51 ont été attribués à des femmes.
- 31% des promotions ont été attribuées à des femmes chez les cadres alors qu'elles représentent 29% des effectifs cadres. Ainsi, sur 129 changements de niveau de classification, 40 ont été attribués à des femmes.

Présence de femmes aux postes de Directeurs :

- les femmes détiennent 15% des postes de directeurs du périmètre du présent accord alors qu'elles représentent 35% des effectifs totaux et 29% des cadres
- la part des femmes directeurs est de 16% parmi les femmes cadres alors que la part des hommes directeurs est de 38% parmi les hommes cadres.

La réussite de la promotion interne s'explique par de nombreux dispositifs existants depuis plusieurs années au sein du groupe permettant, notamment, des évolutions professionnelles et des mobilités internes au sein d'une même société, voire vers une autre société du Groupe tels que :

- L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle dont le taux de réalisation est passé entre 2006 et 2010 de 62% à 86.8% pour l'encadrement et de 37.8% à 78.2% pour les employés
- La bourse de l'emploi et les mesures accompagnant la mobilité
- L'entretien de deuxième partie de carrière

GA
PLAN
BM AM
re

I. **MESURES CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES :
EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES**

1. **L'Entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent que l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle est un moment privilégié entre le collaborateur et son responsable hiérarchique pour échanger notamment sur le bilan de l'année N-1 et sur le bilan professionnel.

L'évolution professionnelle des femmes et des hommes ne peut être réussie que s'ils sont partie prenante. Pour cela, chacun(e) doit avoir connaissance des possibilités d'évolution offertes au niveau du Groupe.

Lors de cet entretien, le responsable hiérarchique et le(a) salarié(e) examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires en prenant en compte à la fois le souhait exprimé par le(a) salarié(e), son niveau d'aptitude et de compétences et les opportunités au sein de la Société ou du Groupe.

Le responsable hiérarchique s'assurera que le(a) salarié(e) a bien connaissance du catalogue de formations correspondant au projet professionnel partagé.

De plus, toutes les possibilités offertes par l'accord « cadre » Groupe sur la formation professionnelle seront étudiées avec la meilleure attention (utilisation du DIF, validation des acquis de l'expérience,...) afin de donner au projet d'évolution professionnelle partagé toutes les chances de se concrétiser dans les meilleures conditions.

En cas de promotion vers un poste supérieur, l'évolution de la classification et de la rémunération correspondante sera réalisée à la prise de fonction.

2. **La mobilité interne (transversalité avec ou sans mobilité géographique) au sein du Groupe**

Il est rappelé que la mobilité interne s'inscrivant dans les parcours professionnels est un des objectifs prioritaires du Groupe.

De plus, comme précisé dans la partie III « Le Recrutement », les femmes, comme les hommes, peuvent accéder à tout emploi, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel.

La Bourse de l'emploi

La connaissance des postes à pourvoir au sein du Groupe est importante pour faciliter l'évolution professionnelle.

GA
AM
PLAA
BM

Pour ce faire, il est rappelé les dispositions prévues dans l'accord GPEC du 11 décembre 2008, à savoir :

- L'affichage des annonces parues dans la Bourse de l'Emploi sur chaque site
- L'affichage des postes se libérant en interne au niveau de chaque établissement.

L'ensemble des dispositions prévues au paragraphe 1.1 « Le guide du recrutement au sein du Groupe » sera également appliqué pour toute candidature à un poste en interne via la bourse de l'emploi accessible sur casweb.

Aussi, une réponse par courrier ou par courriel sera adressée pour toute candidature reçue en interne.

De plus, le(a) salarié(e) concerné pourra demander à échanger sur les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue avec la personne qui a décidé du choix du candidat.

3. La promotion interne

La Direction et les Organisation syndicales confirment l'importance de la promotion afin de permettre à tout salarié(e) de pouvoir évoluer dans sa fonction ou vers une autre, dans sa société ou dans une autre société du Groupe. Elles rappellent que les critères d'évolution professionnelle sont identiques entre les femmes et les hommes reposant sur les compétences, les performances obtenues et la fonction occupée, quel que soit le sexe.

4. L'entretien de Deuxième partie de carrière (cf Accord Groupe GPEC)

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la réalisation de l'entretien de deuxième partie de carrière pour l'évolution professionnelle des salarié(e)s âgé(e)s de 45 ans et plus, comme ils l'ont indiqué dans l'Accord Groupe sur la GPEC du 11 décembre 2008. En effet, chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45ème anniversaire, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son supérieur hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise sur

- ses compétences,
- ses besoins de formation
- sa situation
- son évolution professionnelle
- ses conditions d'emploi (mobilité géographique, temps de travail, adaptation au poste...).

En effet, les partenaires sociaux rappellent que cet entretien a pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités et besoins du périmètre du Groupe.

GA
AL
An AH
BN
PC

Ainsi en 2010, 4707 entretiens de deuxième partie de carrière ont été réalisés lors des 12601 entretiens saisis décomposés comme suit:

- 3550 d'entre eux concernaient des employés soit 75,40 %
- 626 ont concerné des agents de maîtrise, soit 13,30 %
- 531 ont concerné des cadres, soit 11,30 %.

II. MESURES SPECIFIQUES AUX MEMBRES DE L'ENCADREMENT : AGENTS DE MAITRISE, CADRES

La mobilité des membres de l'encadrement

Afin de faciliter la mobilité des femmes et des hommes membres de l'encadrement, il est rappelé que la situation de famille de l'intéressé(e) doit être prise en compte lors de toute mutation entraînant une mobilité géographique.

Les dispositions prévues dans le cadre de la politique d'accompagnement de la mobilité en vigueur au sein du Groupe seront proposées à l'intéressé(e) afin de prendre en compte les problèmes liés à la mutation à l'initiative de la Direction.

Elle pourra comprendre :

- La prise en charge du déménagement selon les règles en vigueur dans la branche ou filiale
- L'accueil et la recherche de logements sur le site d'arrivée
- L'assistance administrative
- L'aide à la recherche d'emploi du conjoint
- La communication de moyens techniques pour faciliter la recherche de places en crèche et d'écoles (listes, coordonnées,...).

De plus, il sera tenu compte, lors de la mutation, de la situation du conjoint lorsque le couple travaille dans le Groupe Casino.

Cette politique sera accompagnée des différentes mesures prévues par l'« Action logement » qui seront mises en œuvre au cas par cas en fonction des nécessités après entretien individuel avec l'intéressé(e).

III. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

1. Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle étant un moment privilégié pour aborder les sujets de promotion et de mobilité interne, la Direction s'engage à ce que les taux de réalisation desdits entretiens s'améliorent de 5 % chaque année (année de référence : 2011), tant pour les employés que pour les membres de l'encadrement.

En ce qui concerne l'entretien de deuxième partie de carrière, la Direction s'engage à sensibiliser annuellement les managers sur son importance afin que son taux de réalisation progresse chaque année tant pour les employés que pour les membres de l'encadrement. Il est important de rappeler que l'entretien de deuxième partie de carrière ne peut être imposé au collaborateur.

GA
ML
BM AM
AM
pe

est important de rappeler que l'entretien de deuxième partie de carrière ne peut être imposé au collaborateur.

Afin que la promotion interne femmes/hommes devienne une priorité pour chaque société du Groupe, chacune de ces sociétés se fixera un objectif de progression en tenant compte des spécificités de son activité (annuel ou dans un délai fixe) : en ce sens, ce taux sera communiqué au Comité d'entreprise ou Comité Central d'entreprise ainsi que le cas échéant, à leurs commissions « Egalité Professionnelles » qui seront en charge de l'étudier.

IV. LES INDICATEURS DE SUIVI

1. Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- Le taux de réalisation des entretiens annuels d'évaluation et d'évolution professionnelle : femmes / hommes par catégorie professionnelle et par société au 31 décembre
- Le taux de promotion interne hommes/femmes fixé chaque année par les sociétés du Groupe
- Dans le cadre de la promotion interne, les changements de catégorie professionnelle (hommes/femmes) en nombre et en pourcentage
- Le nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière Homme/Femme par catégorie professionnelle et par filiale au 31 décembre
- Le nombre de candidatures féminines retenues via La Bourse de l'Emploi au 31 décembre par catégorie professionnelle et par société

607
AM
ML
An
BM
pe

PARTIE VI : L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE : LA PARENTALITE

Selon les résultats de l'enquête menée par TerraFemina Entreprise, 42,6 % des femmes agent de maîtrise ayant participé parviennent mieux à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle que les femmes cadres (30.9%).

Néanmoins, tant les femmes « agent de maîtrise » que les femmes « cadre » ont manifesté leur intérêt pour toutes les mesures d'une politique sur la parentalité telles que :

- « les services qui font gagner du temps » pour 18.4% d'entre elles
- « une meilleure prise en compte des contraintes parentales » pour 18% d'entre elles
- « des systèmes de garde d'enfants » pour 15.8% d'entre elles.

Fort de ces résultats et des attentes manifestées par les salariées du Groupe, la Direction a décidé de décliner les engagements pris dans le cadre de la signature de la Charte sur la Parentalité signée en 2008.

I. MESURES CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. La maternité et la parentalité au sein du Groupe

Il est important de se référer à la Charte sur la Parentalité qui a pour objectif de permettre aux signataires de :

- « *Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise*
- *Créer un environnement favorable aux salariés –parents, en particulier pour la femme enceinte*
- *Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents »*

1.1 Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise

Il a été décidé de réaliser en 2012, un guide sur la parentalité à destination des collaborateurs et des managers qui serait consultable sur l'intranet casweb sur lequel un focus sur la parentalité comportant des informations et services pratiques (démarches administratives, présentation des différents services existant en matière de garde d'enfant....) serait créé.

Il intégrerait notamment, sur les thématiques de congé maternité, paternité, rémunération :

- Le rappel de la loi
- Les dispositions communes aux différentes sociétés du Groupe.

L'objectif de ce guide est de permettre à tout manager de gérer la maternité et la parentalité sans discriminer les membres de son équipe, en reprenant notamment les dispositions du présent accord.

67
AM
An
BM
PL

Afin de permettre aux salariées du Groupe de se situer en matière de rémunération par rapport aux hommes tant au sein du Groupe, qu'au niveau national, des chiffres clés seront repris dans le guide sur la parentalité.

1.2 Créer un environnement favorable aux salariés –parents, en particulier pour la femme enceinte

Les salariées enceintes

Forts de l'expérience du test mené en 2010 réservant aux clientes enceintes, les places de stationnement les plus proches pour accéder sur plusieurs sites pilotes, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité permettre aux salariées enceintes de pouvoir en bénéficier pour accéder à leurs lieux de travail (établissements commerciaux et Sièges sociaux) dès lors que ces places sont mises en place pour les clientes. Pour cela, toute salariée enceinte de 4 mois et plus pourra demander auprès de son supérieur hiérarchique à pouvoir utiliser ces places et ce jusqu'au début de son congé maternité. Les managers seront sensibilisés en ce sens.

Les salariés parents

Le Groupe continuera :

- d'encourager et de participer à des projets de crèches interentreprises.

A titre d'exemple, le Groupe a décidé de réaliser un partenariat avec la Ville de Saint Etienne pour obtenir 25 places au sein de la crèche créée lors de l'emménagement du siège social situé au 1 Esplanade de France à Saint Etienne.

Des crèches interentreprises ont également été créées, en 2009, à St-Jean-Bonnefonds, en 2010, à St-Etienne Molina et, début 2011, à Marseille Plan de Campagne.

- à adapter les horaires pour donner à l'un des parents qui le souhaite le temps d'accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire. Une note sera diffusée en ce sens avant chaque rentrée scolaire afin que chaque chef d'établissement examine les demandes qui pourraient lui être transmises.
- A adresser les journaux internes (Regard) aux salarié(e)s en congé maternité ou congé d'adoption, congé parental à leur domicile afin de maintenir le lien avec l'Entreprise.

1.3 Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents

Selon les résultats de l'enquête menée par TerraFemina auprès des femmes membres de l'encadrement, (une majorité d'entre elles perçoit la maternité comme étant un frein réel à l'évolution de la carrière). Il en est ainsi pour 56% des femmes « agent de maîtrise » interrogées et 69% pour les cadres.

67
AM
An
BM
pe

Face à cette perception, il est essentiel que la maternité soit intégrée dans le parcours professionnel de la salariée au sein du Groupe par une meilleure prise en compte du départ et du retour d'un congé maternité. Il en va de même pour un congé d'adoption ou un congé parental.

Mesures spécifiques avant et après le congé maternité/ congé d'adoption/ congé parental d'éducation

L'entretien : il sera proposé pour tout(e) salarié(e) de pouvoir échanger avec son supérieur hiérarchique lors d'un entretien dans le mois qui précède son départ en congé maternité ou d'adoption mais également dans le mois qui suit son retour. Cette possibilité sera également ouverte à tout(e) salarié(e) prenant un congé parental d'éducation.

L'objectif de cet entretien portera notamment sur les modalités de prise de congé, les conditions de retour, les formations à mettre en place pour faciliter le retour.

La possibilité de demander cet entretien sera rappelée aux salarié(e)s en congé parental dans le courrier de réponse à leur demande de congé.

Les formations d'adaptation: si lors d'une absence pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de 4 mois, des évolutions technologiques étaient survenues sur son métier ou sa fonction, le(a) salarié(e) bénéficiera de formations d'adaptation pour lui permettre d'envisager son retour dans les meilleures conditions.

De plus, pour tout congé parental d'éducation supérieur à un an, il sera proposé au salarié ou à la salariée d'utiliser ses heures DIF pour suivre une formation de remise à niveau.

Dans ce cas, les partenaires sociaux conviennent que la période de suspension du contrat de travail pour congé parental générera l'acquisition de DIF pour une année, soit 20 h pour un salarié à temps complet.

2. L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Il est à rappeler que lors du Plan d'action Groupe sur les risques psychosociaux de juillet 2010 et repris dans l'Accord Groupe sur la Santé et Sécurité au Travail de décembre 2010, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelles a été abordé par le comité de pilotage paritaire. Il a ainsi été décidé de procéder à la sensibilisation des collaborateurs et des managers aux deux thématiques suivantes :

- Le bon usage des courriers électroniques
- Le bon déroulement des réunions réussies

Le Groupe réaffirme l'importance de ces règles» contenues dans le guide « Bien dans son job » qui a été diffusé courant du premier semestre 2011 aux managers du Groupe. A titre d'exemple, il est rappelé notamment, pour permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale :

- de « privilégier les horaires et les périodes de travail » pour l'envoi des courriels
- de favoriser « les conférences téléphoniques ou les visio-conférences » pour les réunions

6-11
TLAn
AM
BM
pe

Afin que cette thématique soit régulièrement abordée entre le ou la salarié (e) et son supérieur hiérarchique, la Direction sensibilisera les managers afin que l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle soit l'opportunité annuelle pour échanger sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux demandent aux managers d'être à l'écoute des situations personnelles difficiles (exemples : familles monoparentales, enfants malades, aidants de conjoints ou enfants malades ou handicapés...).

II. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

La Direction s'engage à ce que :

- 100% des entretiens demandés avant ou après le congé maternité/ congé d'adoption/ congé parental d'éducation soient réalisés sauf reports demandés par le ou la salarié(e.)
- 100% des formations d'adaptation si évolutions technologiques survenues sur le métier ou la fonction soient réalisées pour toute absence pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de 4 mois sauf reports demandés par le ou la salarié (e.)

III. LES INDICATEURS

Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- Le nombre d'entretiens /congé de maternité/adoption ou parental par catégorie et par filiale au 31 décembre
- Le nombre de formations effectuées suite à des évolutions technologiques en cas d'absence de plus de 4 mois pour congé maternité ou parental par catégorie et par filiale au 31 décembre
- Le nombre de formations DIF effectuées au retour de congé parental d'éducation de plus d'un an pour des remises à niveau par catégorie et par filiale au 31 décembre
- Le nombre de crèches ou projets de crèches avec intervention du Groupe au 31 décembre

GA
AM
AM
BM
pe

PARTIE VII : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

1. Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin que la politique menée en matière d'égalité professionnelle soit une réussite au sein du Groupe, il est indispensable que l'ensemble des managers et des correspondants Promotion de la Diversité soit formé sur:

- la diversité de manière générale
- les discriminations en raison du sexe en matière de recrutement, rémunération, évolution professionnelle....
- Les dispositions du présent Accord et des actions prises au sein du Groupe pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Aussi une fois formés, la Direction demandera aux 56 correspondants Promotion de la Diversité (à la date de signature du présent accord), dans le cadre de leur mission, de travailler sur l'item suivant : « la non-discrimination en raison du sexe ».

Enfin, il a été décidé de sensibiliser l'ensemble des salariés du Groupe sur les violences conjugales ou celles infligées aux enfants par l'affichage de numéros spécifiques sur les panneaux d'affichage Santé et Sécurité au Travail présents dans chaque établissement (information présente dans la fiche « Contacts externes » à savoir « violences conjugales : 3919 » et de « SOS Enfance en danger de maltraitance : 119)

2. Communication sur le présent accord

Afin que l'ensemble des salariés puisse prendre connaissance de l'ensemble des mesures du présent accord, la Direction mettra en œuvre une importante communication en ce sens tant en interne qu'en externe par :

- La création d'un kit de communication à l'attention des managers (1^{er} semestre 2012)
- La création d'une rubrique dédiée «Egalité Femmes/Hommes» qui sera consultable sur casweb dans « Promotion Diversité » (1^{er} semestre 2012)
- La parution d'articles dans Regard (1^{er} trimestre 2012) et les journaux internes Branches et sociétés (1^{er} semestre 2012)
- Une présentation qui sera faite aux instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, Comité Central d'entreprise et les comités d'établissements/ CSE et les commissions Egalité Professionnelle (1^{er} semestre 2012)

67
pe AM
NL
BM AM

PARTIE VIII : SUIVI DE L'ACCORD

1. Commission de suivi

Une Commission de Suivi de l'accord est créée à cet effet.

Cette commission de Suivi est constituée de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

Elle sera présidée par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe ou son représentant.

Elle se réunira annuellement, au cours du premier semestre de l'année N pour le bilan de l'année N-1. Pour le bilan de l'année 2012, la réunion aura lieu courant du 1^{er} semestre de l'année 2013.

Cette Commission sera un observatoire :

- d'analyse des informations données dans chaque domaine d'action retenu dans le présent accord
- de veille et d'information sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- d'échanges, de dialogue et de propositions en matière d'indicateurs et d'axe de travail

Il est précisé que le niveau d'analyse des différents indicateurs prévus dans le présent accord pourront être adaptés aux spécificités de la filiale, sous réserve de faisabilité technique.

2. information des Instances représentatives du Personnel

Les différents indicateurs présentés à la commission de suivi seront également communiqués chaque année, pour information, aux instances représentatives du personnel (Comité Central d'Entreprise ou Comité d'Entreprise/CSE et leurs commissions Egalité professionnelle) des filiales définies dans le périmètre du présent accord, lors de la présentation du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les sociétés de plus de 300 salariés ou du rapport sur la situation économique dans celles de moins de 300 salariés.

GM
AM
BM
pc

10-9
2011 11 25

PARTIE IX : CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez Vous
- C.I.T.
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- Greenyellow
- IGC Promotion
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco.

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord correspondra au périmètre défini ci-dessus.

PARTIE X : CLAUSES GENERALES

1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2012.

2. Dénonciation et révision de l'accord

Dénonciation partielle ou totale : Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant douze mois, à compter de l'expiration du délai de préavis précité

Révision : Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans les formes prévues par les articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

3. Dépôt légal

Dès notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable au 1^{er} janvier 2012. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives

67
RL AM
AN
BM

Fait à St-Etienne, le 21 novembre 2011

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC : Alain MARQUET

Yves DESJACQUES

SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO :
Brigitte CHATENIE

Gérard MASSUS

AUTONOME : Serge DURAND

Fédération des Services CFDT :
André MORENO

Syndicat CFTC : Michèle BONNOT

Syndicat CGT : Thierry MENARD

UNSA Casino : Martine LAGUERRE