

**ACCORD DISTRIBUTION CASINO FRANCE RELATIF A L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DU 8 SEPTEMBRE 2005**

La Direction de Distribution Casino France, représentée par M. Gérard MASSUS, Directeur des Ressources Humaines de la Société Distribution Casino France,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentées par :

- Pour la CFE-CGC, Mme Christine FAGES
- Pour la CFTC, M. Yann CODURI
- Pour la CGT, Mme Sylvie VACHOUX
- Pour la Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT
- Pour le Syndicat Autonome, Mme Evelyne GUIGNARD
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Francis COINE
- Pour l'UNSA Casino, M. Michel POZO

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

## PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales de la Société Distribution Casino France affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cet accord traduit leur volonté de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions qu'il définit ont pour objectif de réduire très sensiblement les écarts historiques de situation entre les femmes et les hommes constatés lors du travail de la Commission mise en place au sein du Comité Central d'Entreprise suite à la loi du 9 mai 2001, ceci afin de rétablir progressivement une situation égalitaire entre les femmes et les hommes qui travaillent ensemble.

Aujourd'hui, les femmes représentent 65 % de l'effectif de Distribution Casino France. Cependant, les constats suivants démontrent des disparités :

- Faible proportion de femmes dans les postes qualifiés et d'encadrement
- Faible proportion de candidatures féminines pour les postes d'encadrement
- Pourcentage important de salariés femmes à temps partiel
- Ecart de rémunération sur la totalité des salaires moyens, plus important dans les niveaux plus élevés
- Contrats à durée déterminés en plus grand nombre pour les femmes
- Les femmes sont largement majoritaires dans certains secteurs (îlots, caisses...).

Des améliorations ont été constatées depuis la mise en place de la Commission et quatre points fondamentaux ont d'ores et déjà été relevés :

- La nomination de deux femmes directrices commerciales
- La nomination d'une femme directrice produit
- L'évolution du nombre de femmes changeant de niveau ou de catégorie
- La diminution des écarts de rémunération.

Néanmoins, les partenaires sociaux sont conscients que l'action de l'entreprise n'est pas à elle seule suffisante pour tendre vers l'égalité. Les disparités résultent en effet le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations culturelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Ils ont souhaité la mise en place du présent accord qui permettra :

- D'engager une action collective sous l'impulsion de la Commission,
- D'inciter à adopter de nouveaux comportements
- De poursuivre ainsi les efforts constatés de l'entreprise pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont réunis les 2 juillet 2004, 24 novembre 2004, 16 février 2005, 24 juin 2005 et ont travaillé selon la méthodologie définie par la commission (constat des faits, analyse des raisons, proposition d'amélioration) pour les cinq thèmes déterminés comme prioritaires :

- Faible proportion de femmes dans la catégorie encadrement
- Femmes largement majoritaires dans certains secteurs d'activité
- Contrats à durée déterminée en plus grand nombre pour les femmes
- Ecart de rémunération
- Temps partiel.

A l'issue des échanges, il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 : AUGMENTER LA PROPORTION DE FEMMES DANS LA CATEGORIE « ENCADREMENT »**

Les femmes représentent 65 % de l'effectif de la Société Distribution Casino France. Or, le taux de féminisation n'est que de 15,6 % pour la catégorie « Cadres » et 31,6 % pour la catégorie « Agent de Maîtrise ».

Les partenaires sociaux déclarent unanimement être contre la notion de quota. Néanmoins, ils ont la volonté d'accroître le pourcentage de femmes dans la catégorie « encadrement ».

Pour ce faire, des efforts seront réalisés dans chaque Branche d'activité de l'entreprise pour féminiser certains secteurs afin de préparer l'évolution professionnelle des femmes.

Ainsi, au niveau de la Branche Hypermarchés, l'accès des femmes aux secteurs PGC et Non Alimentaire sera facilité. En effet, le passage par ces secteurs est indispensable pour avoir une progression professionnelle et atteindre les postes de Chef de Département PGC, Chef de Département Marchandises Générales et le poste de Directeur Commercial.

Les parties signataires émettent le souhait que la mise en place de la nouvelle organisation en hypermarchés soit l'occasion d'offrir aux femmes de nouvelles opportunités.

Par ailleurs, ils demandent que la politique de formation de la Branche Géant consistant à faire évoluer les salariés vers des postes à responsabilité par la mise en place d'une formation « Manager commercial évolutif » soit l'occasion d'intégrer des femmes à des postes d'encadrement.

Concernant la Branche Supermarchés, l'intégration des femmes sur des postes de manager sera poursuivie. Le passage par des postes de manager est en effet incontournable pour atteindre un poste de Directeur de Supermarché.

Les partenaires sociaux constatent avec satisfaction que la Branche Supermarchés compte à ce jour une vingtaine de directrices de supermarchés. Ils souhaitent que cet effort soit poursuivi dans le cadre du présent accord.

En effet, c'est dans la population des chefs d'établissement que sont recrutés les directeurs régionaux. Or, le poste de Directeur régional étant un poste à responsabilité importante, les parties signataires affirment leur objectif d'intégrer des femmes en plus grand nombre sur ces postes.

De plus, dans le cadre de la nouvelle organisation de la Branche Supermarchés en cours de mise en place, et notamment la création de files, les partenaires sociaux demandent à la Direction de la Branche Supermarchés de faire le maximum pour prévoir des femmes dans ces nouvelles missions.

De la même façon, la Branche Proximité facilitera l'intégration et le maintien des femmes au sein du Service Commercial, notamment aux postes de Délégué Commercial et Manager Commercial. La tenue de ces postes étant un préalable indispensable pour atteindre le poste de Directeur Commercial.

Ces perspectives d'évolution de carrière devraient inciter et motiver les femmes pour s'orienter vers ces secteurs.

En effet, dans tous les cas, l'intégration des femmes dans des secteurs à priori moins féminins ne pourra être réussie que dans la mesure où les salariées concernées sont volontaires et motivées pour évoluer.

De plus, afin de favoriser les possibilités d'évolution professionnelle des femmes, les passerelles entre les différentes branches de l'Entreprise, voire les différentes filiales du Groupe, devront être mises en œuvre chaque fois que possible.

### ***Entretien annuel***

Les partenaires sociaux sont conscients que l'évolution des femmes ne peut être réussie que si elles sont parties prenantes et motivées pour évoluer. Elles doivent pour ce faire avoir connaissance des possibilités d'évolution offertes au niveau de l'entreprise.

Aussi, une communication sera adressée à toute la hiérarchie afin que systématiquement les possibilités d'orientation soient évoquées et les souhaits d'orientation professionnelle demandés aux salariées lors de l'entretien annuel et de l'entretien professionnel.

Lors de cet entretien, le responsable hiérarchique et la salariée examineront ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires en prenant en compte à la fois la demande motivée de la salariée, son niveau d'aptitude et de compétences et les opportunités de l'activité du Service ou de l'Etablissement.

Le responsable hiérarchique s'assurera que la salariée a bien connaissance du panel de formations qui correspondent au projet professionnel envisagé.

Les partenaires sociaux insistent pour que tous les types de formation soient évoqués sans à priori, y compris les formations aux métiers : boucherie, boulangerie, pâtisserie, permettant d'évoluer vers des postes de responsables.

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 par la hiérarchie toutes les chances de se concrétiser dans les meilleures conditions.

Les partenaires sociaux souhaitent que tout projet d'évolution professionnelle désiré par la salariée et partagé par sa hiérarchie évoqué lors de cet entretien, soit centralisé et suivi au niveau des équipes Ressources Humaines des Branches (Chargés de Ressources Humaines ou Responsables de Ressources Humaines).

Cette centralisation et ce suivi permettront de saisir toutes les opportunités de postes disponibles, au sein de l'établissement, de la Branche, voire de l'entreprise, correspondant au niveau d'aptitude et de compétence de la personne concernée.

Les parties signataires insistent sur le fait que tout devra être mis en œuvre pour traiter les candidatures féminines de la même façon que les candidatures masculines lorsqu'un poste est disponible.

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.

## **ARTICLE 2 : DONNER DES POSSIBILITES D'EVOLUTION AUX FEMMES TRAVAILLANT DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITE OU ELLES SONT LARGEMENT MAJORITAIRES**

Les partenaires sociaux constatent que les femmes sont largement majoritaires dans les secteurs « Gestion », « Caisses » et « Ilots ».

En effet, elles représentent :

- 91,85 % des postes de gestion
- 91,86 % des postes « Caisses »
- 86,35 % des postes « Ilots ».

Or, la quasi totalité de ces postes sont d'un niveau de qualification peu élevé et à temps partiel.

Historiquement, ces secteurs n'offrent pas une progression professionnelle rapide car ces progressions sont habituellement réfléchies uniquement au sein même de ces secteurs.

Afin de laisser une opportunité d'évolution professionnelle aux salariées de ces secteurs, la meilleure attention sera apportée aux demandes motivées de ces salariées et correspondant aux aptitudes professionnelles et aux compétences complémentaires futures qui pourraient être acquises par le biais de la formation.

Pour ce faire, les changements de secteurs des salariées volontaires et motivées seront étudiés à l'occasion de l'entretien annuel ou de l'entretien professionnel, avec l'objectif de préparer leur évolution professionnelle conformément aux dispositions prévues à l'article 1 du présent accord.

A cette occasion et toujours pour les salariées volontaires et motivées, le poste occupé à temps partiel ne doit pas constituer un blocage à un éventuel changement de secteur nécessité dans le cadre d'un projet d'évolution défini et partagé avec la hiérarchie.

De plus, en fonction de l'organisation des magasins, la polyvalence pourra être favorisée et organisée avec les autres secteurs afin, d'une part, de proposer un poste à temps complet aux salariées qui en feraient la demande, mais, d'autre part, afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle complémentaire.

Afin de concrétiser un projet professionnel, un point sera réalisé lors de l'entretien annuel sur la formation initiale et les formations complémentaires suivies depuis l'entrée dans l'Entreprise.

### **ARTICLE 3 : DONNER AUX FEMMES LA POSSIBILITE DE FIABILISER LEUR EMPLOI ACTUEL**

#### **a) Contrats à durée déterminée**

Plus de 65 % des contrats à durée déterminée sont conclus avec du personnel féminin. Ce pourcentage correspond à la structure de l'effectif de Distribution Casino France qui compte une large majorité de femmes.

Les contrats à durée déterminée sont conclus essentiellement au niveau «employés » et dans les secteurs très féminisés (caisses...), soit pour des périodes de courte durée, soit pour plusieurs mois dans le cas de remplacement de congé maternité ou de congé parental.

Si les partenaires sociaux reconnaissent que les contrats à durée déterminée sont nécessaires au fonctionnement d'un magasin afin d'adapter son organisation aux besoins de la clientèle, ils demandent à la Direction de faire le maximum pour privilégier les embauches en CDI.

Lors du recrutement des salariés en contrat à durée déterminée, la Direction veillera à respecter la mixité afin de ne pas réserver les emplois en CDD aux femmes qui doivent, au même titre que les hommes, pouvoir accéder à un contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une égalité de traitement par rapport aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Ils insistent notamment sur le fait que, lors de l'établissement du contrat, le niveau de classification retenu corresponde au niveau de classification d'un salarié en CDI de même qualification et occupant les mêmes fonctions.

En parallèle, les partenaires sociaux constatent que les nombreux CDD conclus au niveau de la Société peuvent constituer une source d'amélioration des conditions de travail des femmes occupant un poste à temps partiel.

Ainsi, dans toute la mesure du possible, avant de recourir à l'embauche d'un salarié sous CDD, il sera étudié la possibilité de proposer de réaliser des heures complémentaires à un salarié à temps partiel volontaire.

La mise en place de la polyactivité organisée en magasins devrait faciliter l'application de cette disposition.

Les partenaires sociaux demandent que toute nouvelle polyactivité soit précédée d'une formation adéquate.

Par ailleurs, afin que le contrat à durée déterminée ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés titulaires de ce type de contrat, les partenaires sociaux demandent la mise en œuvre d'un entretien professionnel pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée de présence cumulée supérieure à 12 mois sur une période de 18 mois.

#### **b) Contrat à temps partiel**

Les parties signataires réaffirment leur souhait de tendre vers un temps partiel choisi.

Dans cet objectif, la Direction et les organisations syndicales ont signé dès 1998 un accord sur le travail à temps partiel prévoyant, entre autres, le passage de 22 h à 26 h pour les salariés volontaires.

Depuis, d'autres accords ont permis de continuer la démarche engagée en 1998 (accord ombrelle du 17 juin 1999, accord salaire du 27 février 2003).

Ainsi, le pourcentage de femmes à temps partiel est passé de 63 % en 2001 à 58 % en 2004 et le régime horaire temps partiel le plus utilisé se situe à 30 h contre 22 h.

Les partenaires sociaux souhaitent que l'effort engagé soit poursuivi pour tendre vers un temps partiel choisi et privilégier les emplois à temps complet par la mise en place d'une polyactivité organisée dans un cadre valorisant pour le salarié. De plus, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui le souhaitent.

Néanmoins, les partenaires sociaux souhaitent que les salarié(e)s travaillant à temps partiel ne soient pas défavorisé(e)s en terme de carrière et de rémunération par rapport aux personnes travaillant à temps complet.

Ils auront accès aux dispositions de l'accord cadre Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 au même titre que les salariés à temps complet. Chaque fois que possible, la formation sera décentralisée.

Dans toute la mesure du possible et sous réserve des nécessités commerciales, les conditions seront recherchées afin que les salarié(e)s à temps partiel puissent concilier vie professionnelle et vie familiale.

#### **ARTICLE 4 : ATTENUER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Comme précisé dans le préambule, les partenaires sociaux constatent une tendance à la diminution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes depuis la mise en place de la Commission Egalité Professionnelle.

Toutefois, dans l'esprit du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ils expriment leur volonté de tendre vers le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour une fonction équivalente.

S'il n'est pas constaté d'écart important de rémunération sur les premiers niveaux, dès le niveau 3A, cet écart devient perceptible, avec des écarts plus importants au niveau de l'encadrement.

Comme actuellement, l'entreprise conservera des salaires d'embauche strictement égaux entre les femmes et les hommes et veillera à ce que les écarts ne se créent pas dans le temps.

Des efforts seront poursuivis afin de garantir l'évolution de rémunération des femmes et des hommes, selon les mêmes critères basés uniquement sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle et les résultats obtenus liés à sa fonction.

En ce qui concerne les écarts constatés et dans un premier temps, afin de comprendre les raisons de ces écarts, la commission Egalité Professionnelle du CCE procédera à une étude de la situation, en fonction de l'ancienneté afin de vérifier si ces écarts résultent de situations antérieures.

Afin de faciliter la progression professionnelle des femmes et ainsi avoir une incidence positive sur le niveau de leur rémunération, les parties signataires s'engagent à ce que les formations soient attribuées de façon équitable entre les femmes et les hommes, conformément aux décisions prises lors de l'entretien professionnel prévues dans l'accord cadre Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005.

Par ailleurs, les partenaires sociaux demandent que lors de chaque changement de niveau, une analyse de salaire soit systématiquement réalisée.

#### **ARTICLE 5 : ACTIONS EN FAVEUR DE LA MATERNITE**

Il est rappelé que des initiatives sont réalisées au niveau local pour la mise en place de crèches inter-entreprises regroupant divers acteurs dans le domaine familial et professionnel.

Les partenaires sociaux demandent à la Direction de développer ces initiatives pour aider à la garde des enfants.

Par ailleurs, des entretiens spécifiques seront mis en place au moment du départ en congé de maternité et en congé parental comme indiqué ci-après :

#### ***Entretiens spécifiques***

##### **Départ en congé maternité**

Toute salariée qui le souhaite pourra solliciter un entretien spécifique avant son départ en congé maternité.

Dans ce cadre, l'entretien permettra au responsable hiérarchique et à la salariée concernée de dédier un moment spécifique à l'échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé de maternité.

### Départ en congé parental

Le même entretien est proposé au/à la salarié(e) qui le souhaite en cas de départ en congé parental d'éducation afin de caler le principe d'une rencontre entre le Directeur et le ou la salarié(e) au minimum un mois avant la reprise de son activité.

L'objectif de cet entretien étant que le ou la salarié(e) et sa hiérarchie se mettent d'accord sur les conditions de reprise d'activité.

### ARTICLE 6 : SUIVI DE L'ACCORD

Compte tenu des différentes dispositions mises en place dans le cadre du présent accord, notamment pour tendre à réduire les écarts de rémunération, la Commission Egalité Professionnelle du CCE analysera de façon précise les résultats de cette politique afin d'en suivre son évolution et proposer des plans d'actions pour améliorer la situation.

Une démarche identique devra être mise en place dans tous les établissements au niveau des Comités d'Etablissement ou Comités Sociaux pour analyser les résultats de cette politique et proposer des plans d'action adaptés à chaque site.

### ARTICLE 7 : PUBLICITE

Le présent accord sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L.132-10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé dès sa conclusion à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de St-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 8 septembre 2005

Pour la Société Distribution Casino France :

CFE-CGC : Christine FAGES

Gérard MASSUS

CFTC : Yann CODURI

CGT : Sylvie VACHOUX

Fédération des Services CFDT :  
Anne-Marie COAT

Syndicat Autonome :  
Evelyne GUIGNARD

SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO :  
Francis COINE

UNSA CASINO : Michel POZO