

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

GROUPE AUCHAN SA, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA, GIE
AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY, SNC ORGANISATION INTRAGROUPE
DES ACHATS,

Représentés par Monsieur Jean-André LAFFITTE, Directeur des Ressources Humaines,

AUCHANHYPER SAS,

Représenté par Monsieur Christophe DUBRULLE, Président,

IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN France SAS,

Représentés par Monsieur Benoît LHEUREUX, Président,

AUCHAN CARBURANT SAS,

Représenté par Monsieur Erick PARAYRE, Président,

Ci-après dénommés "*L'entreprise*",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART

PREAMBULE

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et, plus généralement, la prévention de toutes discriminations constitue un des axes principaux de la politique ressources humaines de la société AUCHAN.

Le présent accord confirme cette volonté des parties de promouvoir, au sein de l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les collaborateurs tout au long de leur parcours.

Elles s'accordent, en effet, à reconnaître que la mixité, l'égalité professionnelle et la conciliation vie privée – vie professionnelle constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

Elles réaffirment que le bénéfice de l'égalité professionnelle se redistribue à l'ensemble des collaborateurs aussi bien homme que femme.

Handwritten signatures and initials: "SP", "Em", "30", and "CD".

Le présent accord s'inscrit dans ce contexte ainsi que dans le prolongement et l'amélioration des dispositions prévues, notamment, par les lois du 23 mars 2006 et du 27 mai 2008 portant respectivement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur diverses dispositions communautaires dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les parties reconnaissent que, depuis près de dix ans, la société AUCHAN suit avec attention cette thématique au travers, notamment, du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour lequel les partenaires sociaux reçoivent annuellement une information détaillée.

A l'instar de la situation au niveau national, la société AUCHAN est plutôt féminisée (53 %¹ de son effectif), ce taux de féminisation restant plus équilibré que celui de la branche professionnelle (61 %²).

Parmi les grandes tendances de cette presque décennie, les parties notent que le taux de féminisation des cadres chez AUCHAN a progressé de deux points et ressort, au 31 décembre 2008, à 34 %. Ce taux est bien supérieur à celui de la branche professionnelle qui, pour la même période, voit son taux de féminisation des cadres fixé à 28 %. Ce taux est en constante évolution au sein de l'entreprise AUCHAN (18,4 % en 1983 et 29 % en 1993).

En dépit de ce constat favorable et des dispositions réglementaires existantes, les parties constatent que des écarts persistent, notamment en matière d'accès aux postes à responsabilité entre les femmes et les hommes.

Ces écarts résultent, pour une part significative, de représentations sociologiques, culturelles et comportementales historiques qui dépassent largement le strict cadre de l'entreprise.

Cependant les parties considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces représentations qui ne sauraient constituer une fatalité.

C'est dans ce contexte que les parties ont engagé un débat paritaire (réunions des 17 octobre 2007, 18 novembre 2008, 2 juillet 2009 et 16 novembre 2009) dans le but d'agir sur les causes à l'origine des différences qui persistent et, ainsi, de réduire et prévenir leur existence.

¹ Rapport au 31 décembre 2008 de situation comparée entre les hommes et les femmes

² Rapport de branche au 31 décembre 2008

SOMMAIRE

TITRE I. RECRUTEMENT

Article 1.1 – DESCRIPTION DES OFFRES D'EMPLOI

Article 1.2 – FORMATION ET INFORMATION DES ACTEURS DU RECRUTEMENT

Article 1.2.1 – Une prise de conscience collective

Article 1.2.2 – Des actions de communication externe

Article 1.3 – METHODES DE RECRUTEMENT

Article 1.3.1 – Dossier de candidature

Article 1.3.2 – Traitement des candidatures

Article 1.3.3 – Sélection des candidatures

Article 1.3.4 – Conduite des entretiens

TITRE II. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 2.1 – COMMUNICATION SUR LES POSTES A POURVOIR

Article 2.2 – PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE

Article 2.3 – ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE FONCTION

Article 2.4 – PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 2.5 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 2.6 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 2.7 – ACCES DES FEMMES A DES POSTES DE DIRECTION

TITRE III. ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 3.1 – MODALITES D'ORGANISATION DES FORMATIONS

Article 3.2 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE REPRISE

Article 3.3 – FORMATION AU DEVELOPPEMENT DES CAPACITES MANAGERIALES
POUR LES POSTES D'ENCADREMENT

Article 3.4 – PERIODE D'ABSENCE ET DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

TITRE IV. REMUNERATION

Article 4.1 – PRINCIPE D'EGALITE DE REMUNERATION

Article 4.2 – REMUNERATION ET CONGES LIES A LA PARENTALITE

Article 4.2.1 – Congé maternité – paternité – adoption

Article 4.2.2 – Congé parental d'éducation

SP
on K Em M

TITRE V. CONCILIATION VIE PRIVEE – VIE PROFESSIONNELLE

Article 5.1 – ORGANISATION DES REUNIONS

Article 5.2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LA RENTREE SCOLAIRE

Article 5.3 – ABSENCES POUR SOINS ENFANTS MALADES OU HOSPITALISES

Article 5.3.1 – Maladie d'un enfant à charge de moins de 16 ans

Article 5.3.2 – Enfant hospitalisé à charge de moins de 16 ans

Article 5.4 – MATERNITE – ADOPTION ET CONGES

Article 5.5 – CONGES PAYES

TITRE VI. BILAN SOCIAL DE L'ENTREPRISE

TITRE VII. INFORMATION INDIVIDUELLE DES COLLABORATEURS

TITRE VIII. INDICATEURS

TITRE IX. COMMISSION EGALITE FEMMES/HOMMES

Article 9.1 – COMPOSITION

Article 9.2 – ROLE ET FONCTIONNEMENT

TITRE X. COMMISSION NATIONALE DE SUIVI DE L'ACCORD

TITRE XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 11.1 – DUREE DE L'ACCORD

Article 11.2 – ADHESION

Article 11.3 – REVISION DE L'ACCORD

Article 11.4 – PUBLICITE – DEPOT – ENTREE EN VIGUEUR

SP 6
CD 11 2m 2

TITRE I. RECRUTEMENT

La société AUCHAN s'engage à ce que le processus de recrutement, tant interne qu'externe, se déroule dans des conditions d'équité entre les femmes et les hommes et qu'il soit fondé sur des critères de compétence, d'expérience professionnelle et de qualification des candidats.

Article 1.1 – DESCRIPTION DES OFFRES D'EMPLOI

Les offres d'emploi destinées à un recrutement externe et les descriptions de postes ou de fonctions destinées à un recrutement interne sont conçues et rédigées de manière à ce que les emplois, postes ou fonctions visés soient accessibles tant aux femmes qu'aux hommes.

Elles présentent de manière objective les caractéristiques du poste et ne comportent aucune mention discriminante tant sur le sexe, l'âge ou tout autre critère.

Article 1.2– FORMATION ET INFORMATION DES ACTEURS DU RECRUTEMENT

Les parties considèrent que le développement de la mixité dans l'entreprise requiert la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

Article 1.2.1 – Une prise de conscience collective

En interne, par :

- La sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (Responsables Recrutement et Responsables des Ressources Humaines) sur le dépassement des stéréotypes et les enjeux de la mixité dans l'entreprise,
- La sensibilisation des managers par une information sur la diversité dont l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les cursus de formation de l'encadrement à la prise de fonction (Ecole Des Managers et Ariane) feront l'objet d'une actualisation sur le recrutement et sur la diversité.

En externe, pour rétablir le déséquilibre des candidatures qui trouve sa source, notamment, dans l'orientation scolaire, la mixité des recrutements sera recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formations partenaires de l'entreprise.

A ce titre, la société Auchan encourage les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils sont peu représentés à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple de forums métiers, journées découvertes, intervention en établissement scolaire.

De plus, dans le cadre des partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA) des métiers de bouche dont la représentation est essentiellement ou majoritairement masculine, la société Auchan sera attentive à la valorisation des candidatures féminines.

SP
CD
E
B)

Article 1.2.2 – Des actions de communication externe

L'entreprise Auchan s'engage à faire connaître son engagement en faveur de la diversité à laquelle participe l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le biais de communications externes.

A ce titre, ses engagements seront affichés sur son site de recrutement « talents.fr » et elle accentuera sa présence dans des médias externes par le biais d'une communication institutionnelle spécifique et relative à l'égalité des chances dans l'entreprise.

Article 1.3 – METHODES DE RECRUTEMENT

Article 1.3.1 – Dossier de candidature

La société Auchan dispose d'un dossier de candidature garantissant tant dans ses énoncés que dans les questions posées les principes d'équité et de non discrimination.

Article 1.3.2 – Traitement des candidatures

La société Auchan s'engage à garantir, à chaque étape du processus de recrutement, le respect de critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat, ce au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, du ou des diplômes obtenus, de ses perspectives d'évolutions professionnelles et les compétences requises pour les emplois proposés.

La société Auchan veille à ce que ces principes d'égalité de traitement soient respectés par tous les acteurs du recrutement qu'ils soient internes ou externes.

Ainsi, tous les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs, ainsi que Pôle Emploi, les missions locales et les entreprises de travail temporaire contiendront une clause destinée à s'assurer du respect de ces principes d'égalité.

Article 1.3.3 – Sélection des candidatures

La société Auchan s'engage à utiliser ou à tester des méthodes innovantes de recrutement permettant l'analyse des compétences par simulation et garantissant l'absence de préjugés, dès lors que les conditions de mise en œuvre sont réunies.

Ces méthodes peuvent être utilisées pour l'étude des candidatures des membres de l'encadrement comme pour les employés.

Dans le cadre de l'accord conclu le 24 avril 2009 et renouvelé depuis 1996 avec la direction de Pole Emploi et s'agissant des recrutements d'employés, l'entreprise incitera les établissements à se rapprocher des agences pour l'emploi afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de cet objectif

Article 1.3.4 – Conduite des entretiens

Le recrutement d'un collaborateur nécessitant très souvent plusieurs entretiens, ceux-ci seront assurés, dans toute la mesure du possible, par des femmes et des hommes.

TITRE II. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Dans ce domaine, l'entreprise a constaté, pour l'année 2008, une évolution du taux de féminisation des niveaux de classification.

Les niveaux 3 et 4, historiquement peu féminisés, ont en effet vu leur taux de féminisation évoluer respectivement de 34 % à 40 % et de 23,9 % à 33,6 %.

Cette évolution est liée au développement de la polyactivité mise en place dans l'entreprise pour les niveaux employés.

Les parties reconnaissent ainsi que la polyactivité a permis à certaines collaboratrices de découvrir et tester de nouveaux métiers et, en conséquence, de faire évoluer dans un certain nombre de cas leur carrière.

Elles renouvellent leur attachement au développement de ce dispositif.

Article 2.1 – COMMUNICATION SUR LES POSTES A POURVOIR

L'entreprise s'engage à publier et afficher la liste des postes disponibles sur leur site mais aussi au niveau de l'entreprise afin de les faire connaître à tous les collaborateurs.

Article 2.2 – PERIODE DE DECOUVERTE PROFESSIONNELLE

Des études démontrent que l'essai professionnel permet aux femmes de se projeter professionnellement dans un autre métier avec plus d'assurance.

A ce titre et afin d'offrir aux collaborateurs employés hommes ou femmes qui le souhaitent la possibilité de découvrir un autre métier, il est possible d'envisager un essai sur un poste à pourvoir de l'établissement.

Cette période devra faire l'objet d'une validation par le Responsable des Ressources Humaines et être limitée à la durée de la période d'essai prévu pour ce métier par la convention collective. Dans le cas où le collaborateur ou l'entreprise ne seraient pas satisfaits de cet essai, le collaborateur retrouverait son métier initial.

La période de découverte professionnelle fera l'objet d'un avenant.

Article 2.3 – ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE FONCTION

La période de la prise de fonction est une étape de découverte, d'apprentissage et de développement de nouvelles compétences.

Dans le cadre du recrutement, les nouveaux collaborateurs sont accompagnés professionnellement.

Les parties relèvent toutefois que lors d'une promotion interne, cet accompagnement n'est pas toujours mis en place.

Afin de permettre une prise de fonction plus rapide et plus efficace, l'entreprise s'engage à développer, pour les fonctions de cadres qui à ce jour ne font pas l'objet d'un parrainage, un accompagnement spécifique et adapté aux besoins des collaborateurs, femmes et hommes, issus de la promotion interne.

Cet accompagnement sera réalisé par une personne exerçant des responsabilités identiques et permettra la découverte et le développement des compétences en vue de maîtriser le nouveau métier.

Article 2.4 – PARCOURS PROFESSIONNELS

Les parties relèvent que la société AUCHAN comporte plus de cent métiers différents.

De ce fait, les collaborateurs sont susceptibles de bénéficier de parcours professionnels diversifiés tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle.

Les parties rappellent que l'entretien annuel d'évaluation est une des occasions pour la hiérarchie d'écouter les souhaits d'évolution et de mettre en place l'accompagnement et l'organisation nécessaires à la construction des projets professionnels.

Il est également rappelé que l'entreprise dispose de process Ressources Humaines permettant de garantir le principe d'égalité dans l'évolution de carrière, fondés, notamment, sur le professionnalisme et les compétences.

Article 2-5 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Les signataires s'accordent à considérer que les conditions d'exercice des métiers doivent prendre en compte la mixité.

Elles constatent que l'évolution des techniques a apporté des améliorations significatives dans les conditions de travail profitant à la fois aux femmes et aux hommes (vitrines froides, engins de manutention électrique à levée auxiliaire, machines volumétriques en boulangerie, scotcheuses en emballage boulangerie...).

Les efforts doivent être poursuivis pour produire leurs effets dans les métiers où les femmes sont encore faiblement représentées.

Toutes les innovations et recherches d'amélioration permettant une diminution de la contrainte physique doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

Article 2.6 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entreprise s'engage à proposer aux collaborateurs qui justifient de plus de deux ans d'ancienneté et qui le souhaitent un entretien professionnel. Cet entretien permet d'évaluer les besoins spécifiques en formation du collaborateur. A cette occasion et pour affiner le plan individuel de formation, des outils d'évaluation des connaissances et des compétences pourront être utilisés.

Article 2.7 – ACCES DES FEMMES A DES POSTES DE DIRECTION

Il est rappelé que, depuis 2007, l'entreprise a entamé des réflexions et mis en place des actions innovantes et volontaristes afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de direction.

Une enquête réalisée en 2008 auprès de 4500 cadres femmes et hommes de l'entreprise, a démontré que les femmes souhaitent, autant que les hommes, évoluer dans l'entreprise mais que les métiers qui les attirent ne sont pas les mêmes.

Il ressort que les femmes sont plus intéressées par des postes fonctionnels (ex : responsable ressources humaines, marketing, communication) et les hommes par des postes stratégiques et opérationnels (directeur de site).

Pour répondre à ce constat, l'entreprise s'engage à poursuivre l'élaboration de programmes innovants pour faire évoluer les comportements et les mentalités des femmes et des hommes et ainsi permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes de direction.

TITRE III. ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'entreprise considère que la formation participe de façon importante à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Article 3.1 – MODALITES D'ORGANISATION DES FORMATIONS

Afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, l'entreprise veille à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient pas un obstacle à cet accès.

Dans cet esprit, l'entreprise s'engage à :

- Animer un maximum de formations des collaborateurs employés au niveau de l'établissement,
- Privilégier les formations au niveau local ou régional,
- Communiquer par écrit au collaborateur au moins 15 jours avant le début de la session et sous réserve d'un nombre suffisant de participants, les dates de la formation à laquelle il devra participer,
- Mettre en place les moyens permettant d'accéder à la formation à distance « e-learning » sur le lieu de travail et garantir aux collaborateurs des plages horaires réservées à l'accomplissement de sa formation.

Article 3.2 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE REPRISE

Un entretien professionnel de reprise est proposé notamment au retour de tout collaborateur consécutif à une absence maladie de longue durée ou à un congé parental d'éducation de 12 mois et plus.

Cet entretien doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes dont l'activité professionnelle a été suspendue, d'évoquer, avec leur manager, la question éventuelle des habilitations métier nécessaires, des recyclages et des formations aux nouvelles techniques, et de reprendre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Article 3.3 – FORMATION AU DEVELOPPEMENT DES CAPACITES MANAGERIALES POUR LES POSTES D'ENCADREMENT

Dans le cadre de la promotion interne, l'entreprise accompagnera la prise de fonction sur un poste d'encadrement par un cursus de formation visant l'acquisition des compétences liées au nouveau métier et plus particulièrement axé sur l'animation des équipes ou sur le management. Cette formation est destinée aux femmes comme aux hommes et sera adaptée aux besoins du collaborateur concerné.

Article 3.4 – PERIODE D'ABSENCE ET DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

La période d'absence du salarié en congé de maternité et d'adoption est intégralement considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul du DIF, et ce conformément aux obligations légales.

En conséquence, les droits à DIF seront maintenus dans leur état et reportés au retour du collaborateur pour toutes les autres absences n'étant pas assimilées à du temps de travail effectif.

TITRE IV. REMUNERATION

Article 4.1 – PRINCIPE D'EGALITE DE REMUNERATION

L'égalité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

A l'embauche, la société Auchan garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Tout au long du parcours professionnel, la Société Auchan veille à ce que des écarts ne se créent pas avec le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilité.

La rémunération des collaborateurs quelque soit leur classification est, à ce jour, construite sur un forfait fixe et une rémunération du professionnalisme.

Si l'étude des forfaits de base ne fait apparaître aucun écart, la rémunération du professionnalisme fait apparaître des différences qui se justifient objectivement par la performance.

Les politiques de rémunération forfaitaire de l'encadrement sont construites sur des principes d'équité et d'objectivité. Ainsi, les évolutions individuelles de rémunérations sont basées sur la performance atteinte et le potentiel d'évolution, sans discrimination entre les femmes et les hommes.

Une analyse comparée des salaires de base des femmes et des hommes par niveau est menée chaque année et ce en suivant les indicateurs déterminés au titre VIII.

Article 4.2 – REMUNERATION ET CONGES LIES A LA PARENTALITE

Article 4.2.1 – Congé maternité – paternité – adoption

La société Auchan s'engage à préserver la progression salariale des femmes et des hommes durant les congés maternité, paternité et adoption, lesquels n'auront aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution salariale.

Les collaborateurs employés bénéficient, à leur retour de congé, des augmentations collectives et des réajustements collectifs qui sont intervenus pendant leur absence, tout comme les collaborateurs cadres bénéficient des dispositions de l'accord AUCHAN de 1986 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement.

Comme pour le congé maternité, l'entreprise garantit aux collaborateurs en congé paternité le salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé (IJSS + complément employeur = salaire net).

Par ailleurs, ces congés ne font pas obstacle à l'application des accords d'intéressement qui prévoient la reconstitution, ni obstacle à l'application des accords de prévoyance qui prévoient le maintien de la mutuelle.

De la même manière, le ou la salarié(e) continue de bénéficier, durant ces congés, des droits à ristourne sur achats, et ce, dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs.

Article 4.2.2 – Congé parental d'éducation

Les collaborateurs, à leur retour de congé parental, bénéficient des revalorisations de leur forfait de base en fonction des augmentations collectives qui sont intervenues durant leur absence.

L'entreprise s'engage à prendre en compte la première année du congé parental à hauteur de 100% au lieu de 50% comme le prévoient les dispositions légales pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

L'entreprise s'engage, durant la première année du congé parental d'éducation, à assurer aux collaborateurs concernés, le bénéfice des droits à ristourne sur achats dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs.

TITRE V. CONCILIATION VIE PRIVEE – VIE PROFESSIONNELLE

Article 5.1 – ORGANISATION DES REUNIONS

L'entreprise s'efforcera de planifier les réunions de manière suffisamment anticipée afin que le collaborateur puisse concilier vie professionnelle et vie privée.

L'entreprise s'engage à faire une communication de ces dispositions auprès de tous les comités de direction des établissements.

Article 5.2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LA RENTREE SCOLAIRE

Les collaborateurs qui souhaitent bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail pour leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée des classes devront l'indiquer par écrit au responsable des ressources humaines de l'établissement, avant le 15 juillet, afin que les plannings soient construits en conséquence.

Article 5.3 – ABSENCES POUR SOINS ENFANTS MALADES OU HOSPITALISES

Article 5.3.1 – Maladie d'un enfant à charge de moins de 16 ans

Tout collaborateur, femme ou homme, justifiant d'un an d'ancienneté bénéficie, sur présentation d'un certificat médical prévoyant la présence obligatoire d'un des parents, d'un congé payé de 90% dans les limites suivantes :

- 6 jours ouvrables par an pour 1 enfant
- 9 jours ouvrables par an pour 2 enfants
- 12 jours ouvrables par an pour 3 enfants et plus

Il est précisé que ces autorisations d'absence ne se cumulent pas lorsque les deux parents sont salariés de l'entreprise. Elles peuvent être prises indifféremment par l'un ou l'autre dans la limite des droits ouverts.

Ces congés peuvent être fractionnés par demi-journées à condition que le (la) salarié(e) intéressé(e) effectue au cours de la journée considérée au moins une partie du travail qu'il (elle) aurait normalement presté.

Le bénéfice de cette autorisation d'absence est étendu aux parents d'un enfant handicapé de moins de 20 ans.

Article 5.3.2 – Enfant hospitalisé à charge de moins de 16 ans

Tout collaborateur, femme ou homme, justifiant d'au moins six mois d'ancienneté bénéficie d'un congé payé de 100%, afin d'accompagner son enfant malade hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation dans les limites suivantes :

- 6 jours ouvrables par an pour 1 enfant,
- 9 jours ouvrables par an pour 2 enfants,
- 12 jours ouvrables par an pour 3 enfants et plus.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les enfants pour lesquels une prise en charge Sécurité Sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

Il est précisé que ces autorisations d'absence ne se cumulent pas lorsque les deux parents sont salariés de l'entreprise. Ces congés peuvent être pris indifféremment par l'un ou l'autre, voire les deux parents en même temps, dans la limite des droits ouverts.

Ces congés peuvent être fractionnés par demi-journée à condition que le (la) salarié(e) intéressé(e) effectue au cours de la journée considérée au moins une partie du travail qu'il (elle) aurait normalement presté.

Article 5.4 – MATERNITE – ADOPTION ET CONGES

Toute collaboratrice ayant déclaré son état de grossesse à l'employeur bénéficie, si elle le souhaite, d'un entretien spécifique avec son supérieur hiérarchique et le responsable ressources humaines du site afin :

- d'évoquer ensemble les conditions de déroulement de la période de grossesse,
- d'organiser le départ en congé maternité,
- de recueillir les éventuels souhaits de la personne pour sa reprise d'activité afin de pouvoir anticiper et préparer son retour dans les meilleures conditions (congé parental, reprise à temps partiel...).

Toute collaboratrice sera autorisée, à l'expiration du 5^{ème} mois de grossesse, à prendre son poste ½ heure après le reste du personnel ou à le quitter ½ heure avant le reste du personnel, et ce sans perte de salaire.

En remplacement de la ½ heure quotidienne, la collaboratrice a la possibilité de bénéficier d'un crédit global de 30 heures, au prorata de l'horaire effectué pour les temps partiels (base : horaire moyen des 6 derniers mois).

Ce crédit global doit être utilisé en accord avec le supérieur hiérarchique.
Ces dispositions viennent compléter celles prévues par la convention collective.

Toute collaboratrice sera autorisée, à l'expiration du 4^{ème} mois de grossesse à ne faire qu'une nocturne par semaine.

La collaboratrice a la possibilité de bénéficier, si nécessaire, d'aménagements d'horaires décidés en concertation avec sa hiérarchie afin de se rendre aux examens prénataux obligatoires ainsi qu'aux séances de préparation à l'accouchement.

Pendant le congé maternité ou adoption, l'entreprise s'engage à adresser aux collaboratrices concernées les informations générales sur l'entreprise et l'établissement afin qu'elles puissent conserver un lien avec la vie professionnelle (Valauchan, Agora ...).

Durant le congé parental, les informations générales sur l'entreprise et sur l'établissement lui sont adressées à sa demande.

Article 5.5 – CONGES PAYES

L'entreprise s'engage à tenir compte de la situation de famille des collaborateurs, femme ou homme, dans la fixation de l'ordre des départs en congés payés afin de favoriser la coïncidence des dates de congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

De même, les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, en fonction des contraintes de l'organisation du service, pendant les vacances scolaires.

TITRE VI. BILAN SOCIAL DE L'ENTREPRISE

Les parties actent que, depuis plus de 30 ans, l'entreprise a fait évoluer son bilan social de manière significative.

Elles reconnaissent, en effet, que la version actuelle du bilan social de l'entreprise est largement enrichie de données chiffrées, complémentaires à celles légalement obligatoires constituant ainsi un véritable outil de communication et de transparence sociale.

Afin d'enrichir davantage son bilan social, l'entreprise souhaite intégrer, chaque fois que possible, la distinction « femmes - hommes » dans les indicateurs légaux de l'année en cours.

Précurseur en ce domaine dans sa branche d'activité, la société Auchan finalisera ce projet, avant le 31 décembre 2010, contribuant ainsi à une meilleure communication sur l'égalité professionnelle.

De ce fait, l'information sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise sera plus exhaustive que celle contenue dans le rapport égalité professionnelle légal.

Une déclinaison au niveau de chaque établissement complète ce projet ambitieux et se substituera à l'actuelle application du rapport sur l'égalité professionnelle dont disposent les établissements actuellement et ce, au plus tard au 31 décembre 2012.

TITRE VII. INFORMATION INDIVIDUELLE DES COLLABORATEURS

Au travers du Bilan Social Individuel (BSI) remis chaque année à tout collaborateur, l'entreprise s'engage à communiquer sur les mesures mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

TITRE VIII. INDICATEURS

Les partenaires souhaitent inscrire leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre d'un suivi d'indicateurs adaptés à l'entreprise et conjointement définis pour chacun des domaines d'actions abordés.

S'agissant du recrutement, le taux de féminisation des embauches sera analysé :

- Par type de contrat (CDI et CDD).
- Par organisation horaire (temps complet – temps partiel).
- Par niveau et échelons.

S'agissant de l'évolution professionnelle, seront analysés par sexe :

- Les promotions par catégorie.
- Le taux d'accession par sexe par rapport à la proportion des femmes et des hommes dans ces niveaux de classification et échelons.
- La durée moyenne entre les promotions.

S'agissant de la rémunération, seront analysés par sexe et par niveau :

- La moyenne des rémunérations,
- La médiane des rémunérations,
- L'éventail des rémunérations, soit le 1^{er} quartile (rémunération des collaborateurs correspondant aux 25% de la population) et le 3^{ème} quartile (rémunération des collaborateurs correspondant aux 75% de la population)
- Les rémunérations forfaitaires.
- Les rémunérations liées au professionnalisme.

Par ailleurs et comme précisé au Titre VI, le bilan social précisera, pour chacun des indicateurs du rapport, l'effectif des femmes et des hommes.

TITRE IX. COMMISSION LOCALE EGALITE FEMMES/HOMMES

Chaque comité d'établissement est doté d'une Commission Egalité Femmes/Hommes, destinataire du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de son site.

En l'absence de dispositions légales sur ce point, la direction et les partenaires sociaux ont défini les modalités de constitution et de fonctionnement de cette commission lors de la réunion paritaire du 17 octobre 2007. Les parties souhaitent par cet accord lui confier la mission de suivre l'application de l'accord localement, outre sa mission légale d'analyse du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Article 9.1 – COMPOSITION

- Pour l'entreprise : le Responsable de Ressources Humaines,
- Pour chaque organisation syndicale signataire : le délégué syndical et 3 collaborateurs désignés par lui
- Pour le Comité d'établissement : un membre titulaire désigné à la majorité des membres présidera cette commission.

La Commission désigne parmi ses membres un secrétaire de séance qui établit un compte-rendu.

Sa composition et sa mission sont portées à la connaissance des collaborateurs de l'établissement par voie d'affichage.

SP
K
59

Article 9.2 – ROLE ET FONCTIONNEMENT

La Commission se réunit, à l'initiative du chef d'établissement, une fois par an. Elle étudie les éléments chiffrés du rapport, les analyse et étudie les évolutions et leur cohérence avec le contenu de l'accord et les chiffres remis au niveau national.

Elle prépare les délibérations du comité d'établissement lors de la présentation du rapport en préparant le bilan des actions et propose des actions pour l'année suivante.

TITRE X. COMMISSION NATIONALE DE SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année pour faire le point sur le bilan national et vérifier la bonne application des dispositions du présent accord.

A l'issue de cette réunion, le bilan présenté sera transmis aux directions des établissements afin d'être remis aux membres de la commission égalité femmes/hommes pour alimenter l'analyse des résultats locaux.

Elle est composée de :

- 3 membres par organisation syndicale représentative de l'entreprise et signataire du présent accord,
- 1 observateur par organisation syndicale représentative de l'entreprise non signataire,
- membres de la direction.

TITRE XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 11.1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} juin 2010 et pour une durée déterminée de trois années, soit jusqu'au 31 mai 2013.

Sauf opposition de l'un des signataires, notifiée aux autres parties au plus tard deux mois avant l'échéance de son terme, le présent accord sera reconduit pour une nouvelle durée de un an.

Article 11.2 – ADHESION

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 11.3 – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux articles L2222-5 et L2261-7 et 8 du Code du Travail, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Article 11.4 – PUBLICITE – DEPOT – ENTREE EN VIGUEUR

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) au siège de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Lille, accompagné de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Cet accord est, par ailleurs, déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 12 mai 2010
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

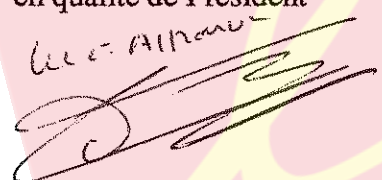
Pour la Direction de l'Entreprise

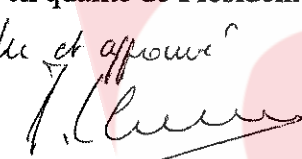
GROUPE AUCHAN SA
AUCHAN France SA
TOMBLAINE DISTRIBUTION SA
SNC Organisation Intra-groupe des Achats
GIE Auchan International Technology

Jean André LAFFITTE,
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

lu et approuvé

AUCHANHYPER SAS
Christophe DUBRULLE,
en qualité de Président

lu et approuvé

IMMOCHAN SAS
IMMOCHAN FRANCE SAS
Benoît LHEUREUX,
en qualité de Président

lu et approuvé

AUCHAN CARBURANT SAS
Eric PARAYRE,
en qualité de Président

Pour le Personnel

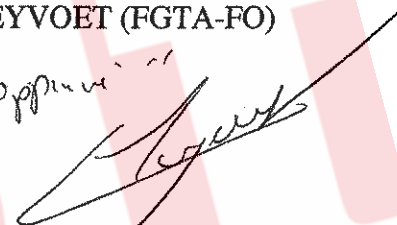
Les Organisations Syndicales signataires

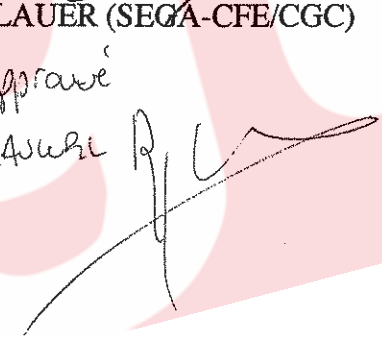
Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

lu et approuvé

Monsieur Gérard VILLEROY (CGT)

lu et approuvé

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

lu et approuvé

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)