

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société :
AUCHAN France SA représentée par Jean André LAFFITTE en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet ;

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.

Les parties reconnaissent que, depuis plus de treize 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.

Le contenu de cet accord s'inscrit dans le prolongement du précédent accord en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes conclu le 12 mai 2010 dont le terme était fixé au 1^{er} juin 2013.

En effet, les engagements pris dans le présent accord s'appuient sur l'expérience acquise et le respect d'une cohérence entre les axes de progrès et les initiatives réussies.

Les chiffres majeurs et les évolutions constatées sous l'exercice du précédent accord sont les suivantes :

- Un effectif en CDI plutôt féminin à 52.39% avec une évolution constante du taux de féminisation des cadres (au 31/12/2009 : 34.80% // au 31/12/2011 : 36.89%).
- Concernant les pyramides des âges :
 - o Les femmes ont un âge moyen supérieur de 10 mois à celui des hommes.
 - o Parmi les employés de 45 ans et plus, il y a 57% de plus de femmes que d'hommes.
 - o Les hommes cadres sont en moyenne 3 ans et 5 mois plus âgés que les femmes.
 - o Les agents de maîtrise ont un âge moyen sensiblement stable et identique qu'il s'agisse des hommes comme des femmes

Il est noté sur la durée de l'accord précédent un rajeunissement des employés par les hommes (49% des employés de moins de 35 ans sont des hommes au 31/12/2011 alors que les hommes représentent 44% de la catégorie) et un rajeunissement des cadres par les femmes (49% des cadres de moins de 35 ans sont des femmes alors que les femmes représentent 37% de la catégorie)

- Concernant l'ancienneté :
 - o Pour les employés, les collaborateurs ayant moins de 6 ans d'ancienneté sont majoritairement des hommes, les autres tranches d'ancienneté sont féminines. 51.3% des femmes ont plus de 12 ans et plus d'ancienneté.
 - o Pour les agents de maîtrise, l'écart entre les hommes et les femmes se réduit à une année au 31/12/2011.
 - o Pour les cadres : des femmes cadres plus récentes dans l'entreprise
 - 52.6% des femmes cadres ont moins de 12 ans d'ancienneté,
 - 56.2% des hommes cadres ont plus de 12 ans d'ancienneté.
- Le suivi des rémunérations n'a pas permis de conclure à des différences de rémunération liées au fait d'être une femme ou un homme.
- Les actions menées depuis 2007 sur le temps de travail ont continué à produire leurs effets. Ainsi, le contrat temps partiel minimum hebdomadaire est fixé à 30 heures dans l'entreprise et le passage à temps complet a été encouragé en développant la poly activité. Ainsi au 31/12/2011, 45.4% des femmes sont à temps complet quand 10 ans auparavant, elles n'étaient que 35%. A cette même époque, les femmes à temps partiel travaillant 27h et plus étaient 44% alors qu'elles sont 25% à travailler à 30 heures et plus.

Le précédent accord faisait état d'écarts persistants dans son préambule, notamment en matière d'accès aux postes à responsabilité entre les femmes et les hommes, des actions ont été mises en œuvre afin de lutter contre des représentations sociologiques, culturelles et comportementales historiques qui dépassent largement le strict cadre de l'entreprise.

Le taux de féminisation de l'encadrement a évolué de plusieurs points.

C'est dans le cadre de la poursuite de ces actions que les parties ont engagé un débat paritaire (réunions des 24 janvier et 20 mars 2013) dans le but d'agir sur les causes à l'origine des différences qui persistent et ainsi de réduire et prévenir leur existence.

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L2242-5 et L2242-5-1 du code du travail.

L'entreprise et les partenaires sociaux ont défini, dans le cadre de ces deux réunions paritaires, les 4 domaines d'engagement parmi ceux fixés par les dispositions légales en vigueur. A ces domaines, ils ont associé des objectifs de progression, des actions et des mesures permettant de les atteindre. Les objectifs de progression et les actions retenues sont accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant d'en assurer le suivi.

Les 4 domaines d'engagement sont :

- La promotion professionnelle,
- La formation,
- La rémunération,
- L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

Toutefois, et au-delà de ces thèmes imposés légalement, l'entreprise et les partenaires ont souhaité poursuivre leurs actions dans les domaines déjà présents dans le précédent accord et qui ont produit des effets sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

SOMMAIRE

Article 1 – L'embauche

Article 2 – La formation

Article 3 – La promotion professionnelle

Article 4 – La rémunération effective

Article 5 – L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Article 6 – Les conditions de travail

Article 7 – Le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes

Article 8 – La commission locale égalité femmes/hommes

Article 9 – La commission nationale de suivi de l'accord

Article 10 – La durée et la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent accord

Article 11 – La clause de révision

Article 12 – La clause de dénonciation

Article 13 – La publicité et le dépôt

Article 1 - L'embauche

Article 1-1 – Une volonté réaffirmée de diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers

Durant le précédent accord, un travail avait été réalisé afin que les offres d'emplois à destination des recrutements de l'externe comme de l'interne soient rédigées de manière à ce que les métiers soient accessibles aussi bien par les femmes que par les hommes.

Des actions de sensibilisation avaient été intégrées dans les modules de formation des recruteurs à travers les cursus de prise de fonction des managers.

Des actions de présentation et de valorisation des métiers de l'entreprise dans les centres de formation avaient été initiées notamment auprès des CFA (Centre de Formation des Apprentis) des métiers de bouche dont la représentation est essentiellement ou majoritairement masculine.

Cependant, lors des réunions paritaires, la direction et les partenaires sociaux ont admis qu'il existait encore des métiers pour lesquels la représentation tenait surtout du stéréotype communément répandu dans la société française et que la neutralité des annonces ne suffisait pas.

Article 1-2 - Les mesures retenues permettant d'atteindre cet objectif

Afin de faire évoluer les stéréotypes attachés à certains métiers, l'entreprise s'engage à intégrer, dans ses campagnes de communication sur le recrutement, des visuels et des témoignages de collaborateur afin d'illustrer que les métiers «à forte identité masculine ou féminine» peuvent être occupés par des femmes et des hommes sans distinction.

A titre d'illustration, une femme «agent de sécurité» ou «responsable sécurité» pourrait présenter son métier comme pourrait aussi le faire aussi un homme «hôte de caisse» ou «Conseiller de vente en bijouterie».

Ces supports de communication intégreront les sites dédiés aux annonces de recrutement à l'interne comme à l'externe.

Article 1-3 – Les autres engagements pris

Lors des réunions paritaires, la direction et les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans le présent accord des actions qui étaient déjà présentes dans le précédent, afin que celles-ci se poursuivent :

- Les principes d'équité et d'égalité de traitement continueront d'être mis en œuvre à toutes les étapes du recrutement,
- Une attention continuera à être portée sur la rédaction des offres d'emplois de façon à ce qu'elles s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes,
- Les actions de sensibilisation et de prise de conscience des acteurs du recrutement continueront à se mettre en œuvre à travers les parcours de prise de fonction des managers,
- Les entretiens lors des recrutements devront, dans toute la mesure du possible, être assurés par des femmes et des hommes, afin qu'un candidat ait pu être vu par des personnes des 2 sexes.

Par ailleurs, des actions de communication seront mises en œuvre à destination des écoles et universités afin de promouvoir auprès des étudiants, des métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Article 2 – La formation

Article 2-1 – les objectifs poursuivis

L'entreprise et les partenaires se sont fixés deux objectifs :

- Développer des mesures permettant de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle en prenant en compte les contraintes des salariés inscrits à la formation
- Porter un intérêt particulier aux salarié(s) reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption ou parentale d'éducation.

Article 2-2 - Les mesures retenues permettant d'atteindre ces objectifs

2-2-1 Les mesures permettant de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle en prenant en compte les contraintes des salariés inscrits à la formation

Mesure 1 : Mettre en place un délai de prévenance permettant à chacun de s'organiser pour assister aux formations prévues.

L'entreprise s'engage à communiquer à chaque collaborateur sa convocation à une formation, pour laquelle il a été inscrit de fait de son plan de formation, au moins 3 semaines avant sa réalisation.

Afin de tenir cet engagement, l'entreprise doit réaliser des développements dans ses outils informatiques et informer les services ressources humaines afin que les convocations soient formellement remises.

Une information en réunion d'équipe sur les convocations pourrait être encouragée.

Mesure 2 : privilégier la réalisation des actions de formation liées à l'emploi principalement au niveau local (sur l'établissement)

Les actions de formation au local doivent être privilégiées pour les collaborateurs employés. Lorsque les formations ne peuvent pas se tenir sur l'établissement, il faut envisager que les formations puissent être animées au niveau de l'agglomération lorsque plusieurs établissements peuvent être réunis afin de mettre en commun les moyens pédagogiques ou de réunir suffisamment de stagiaires.

Si le niveau de l'agglomération ne peut pas accueillir l'action de formation, la formation sur la direction opérationnelle doit être privilégiée à l'action de formation sur le siège de la société.

Pour pouvoir atteindre cet objectif, des formations de formateurs devront être initiées afin de disposer localement des compétences formatrices. Les modules devront être construits afin de s'appuyer sur les compétences formatrices locales, aussi certains modules devront être revus.

Mesure 3 : développer le choix de formation en e-learning, permettant ainsi au salarié de limiter les déplacements en centre de formation.

Ces choix pédagogiques permettent de réduire les déplacements liés aux formations mais permettent aussi d'être plus modulaires et plus courtes afin de convenir aux collaborateurs à temps partiels.

2-2-2 Porter un intérêt particulier aux salarié(e)s reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation et toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison.

L'entreprise s'engage à proposer à tous les collaborateurs reprenant une activité suite à un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, et toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison de bénéficier d'un accompagnement au retour à l'emploi.

Afin de déterminer les besoins, le manager proposera un entretien professionnel au collaborateur pour faire le point sur sa situation.

L'entreprise s'engage à construire une grille d'entretien afin d'aider à la tenue de ces échanges et déterminer les besoins du collaborateur en matière de formation et d'y répondre dans les meilleurs délais.

Article 2-3 – Les indicateurs chiffrés de suivi

2-3-1 Les indicateurs de suivi concernant l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tenir compte des contraintes des salariés inscrits à la formation

- Nombre de formations réalisées au niveau de l'établissement,
- Nombre de collaborateurs formateurs,
- Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation de formateur sur l'année,
- Nombre d'heures de formation dispensées en e-Learning.

2-3-2 Les indicateurs de suivi d'accompagnement des salarié(e)s reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation et toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison.

- Nombre d'heures de formation dans les 12 mois qui suivent un congé maternité, d'adoption, parentale d'éducation et toute absence de plus de 12 mois.

Article 2-4 – Les autres engagements pris

Lors des réunions paritaires, la direction et les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans le présent accord le fait de maintenir et de reporter les droits à DIF (droit individuel à la formation) au retour d'une absence assimilable à du temps de travail effectif. Cette disposition était déjà présente dans le précédent accord et se poursuivra dans celui-ci.

Article 3 – La promotion professionnelle

Article 3-1 – Les objectifs poursuivis

Il ressort du bilan de l'accord précédent que la mobilité professionnelle dans l'entreprise rencontre des difficultés de plusieurs ordres :

- Méconnaissance des postes « employé » à pourvoir au niveau de l'entreprise,
- Peu d'intérêt pour la mobilité géographique qui représente un vrai levier d'enrichissement et de promotion professionnelle,
- Des parcours d'accompagnement de femmes au niveau de l'encadrement qui ont montré leur intérêt et pourraient être transposés au niveau employé.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de la promotion professionnelle auront pour objectif :

- d'inciter à la mobilité professionnelle,
- et d'encourager, par un accompagnement spécifique, l'accès à des fonctions à responsabilités.

Article 3-2 – Les mesures retenues permettant d'atteindre ces objectifs

3-2-1 Les mesures permettant d'inciter à la mobilité professionnelle

Mesure 1 : Mise en place d'un système d'information des postes à pouvoir afin de favoriser la mobilité interne

L'entreprise s'engage à mettre en place sur chacun de ses établissements un espace dédié à l'information des collaborateurs sur les postes à pouvoir. Cette information doit être actualisée et l'emplacement de cet espace doit permettre à chaque collaborateur de le consulter en toute quiétude.

L'entreprise s'engage à mettre à disposition de ses établissements des supports de communication sur les métiers de l'entreprise. Chaque établissement organisera une communication sur les métiers de l'entreprise utilisant les moyens les plus adaptés au site (télévision, affiche, salon virtuel des métiers ...).

Mesure 2 : Mise en place d'une procédure de suivi des demandes de mutation

Les collaborateurs sollicitant une mobilité afin de suivre leur conjoint muté ou pour des raisons de rapprochement familial (parents ou enfants) devront remplir un dossier accessible sur le site du projet social et l'adresser au responsable recrutement de la direction opérationnelle.

Le collaborateur pourra demander, s'il le souhaite, à son manager de remplir une recommandation.

L'entreprise s'engage à donner une réponse dans les 3 mois suivants la réception de la demande de mutation.

Mesure 3 : Prise en charge de certains frais liés à la mobilité

En cas de mobilité, chaque collaborateur bénéficiera d'une aide au déménagement comprenant la prise en charge du déménagement selon le dispositif en vigueur.

Il pourra aussi, s'il le souhaite, être mis en relation avec les organismes du 1% logement afin d'être accompagné dans sa recherche de logement.

3-2-2 L'accompagnement spécifique permettant d'encourager l'accès à des fonctions à responsabilités.

A travers le précédent accord, un cursus d'accompagnement des femmes de niveau 8 considérées comme évolutives avait été mis en place afin de les aider à définir leur projet professionnel et développer leurs compétences managériales.

Ce cursus a concerné durant les 3 ans de l'accord plus de 80 femmes. Durant cette même période, l'entreprise est passée de 4 femmes directrices d'hypermarché à 9 femmes occupant cette même fonction et une femme a intégré la direction générale en devenant Directrice Opérationnelle.

Ce cursus a été adapté en 2012 pour être ouvert aux femmes et aux hommes.

Conscients des effets bénéfiques d'un tel accompagnement sur la promotion professionnelle, l'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité pouvoir démultiplier cette expérience à tous les niveaux de l'entreprise.

C'est pourquoi durant l'exercice du présent accord, cet accompagnement sera démultiplié sur les femmes de niveau 7 puis sur les employées.

Cet accompagnement doit être adapté afin de convenir aux enjeux de chacun des périmètres de responsabilité.

SP
m
GL
PS 3/1

Article 3-3 – Les indicateurs chiffrés de suivi

3-3-1 Les indicateurs permettant de suivre les incitations à la mobilité professionnelle

- Le nombre de collaborateurs ayant fait une demande de mutation géographique reçus par les responsables recrutement des directions opérationnelles
- Le nombre de réponses positives dans le cadre d'une mobilité liée à un rapprochement familiale
- Le nombre d'accompagnements à la mobilité géographique répartis par sexe

3-3-2 l'indicateur de suivi sur l'accompagnement spécifique permettant d'encourager l'accès à des fonctions à responsabilités

Constitue l'indicateur de suivi, le nombre de sessions de formation réalisées par an et par catégorie professionnelle :

- en 2013 : 6 promotions de « Talent de femmes » (cadre de Niveau 7),
- en 2014 : 1 promotion par Direction Opérationnelle de « Talent de femmes » (cadre de Niveau 7) (soit 5 promotions) ainsi qu'une promotion de femmes employées en test,
- en 2015 : 1 promotion de « Talent de femmes » (cadre de Niveau 7) et 1 promotion de femmes employées par Direction Opérationnelle.

Article 4 – La rémunération effective

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, pour chaque métier, à ce que des écarts ne se créent pas avec le temps.

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

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

Article 4-1 – les objectifs poursuivis

Les années 2012 et 2013 ont été marquées par une réforme salariale de grande ampleur pour les collaborateurs employés.

Les collaborateurs aux échelons C et D bénéficient des plus hautes rémunérations sur les grilles des salaires minima et disposent d'une prime variable individuelle.

En raison de ces spécificités attachées à l'échelon D, il est nécessaire de s'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière, et plus concrètement d'une égalité des chances d'accès à l'échelon D.

SP
GL
2m
17/31

L'autre objectif poursuivi est de favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes lorsque les enfants sont malades ou hospitalisés.

Article 4-2 – Les mesures retenues permettant d'atteindre ces objectifs

4-2-1 Les mesures permettant de s'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes des échelons D

Il sera rappelé à travers une note de cadrage à l'attention des directions d'établissement et des managers, le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs, mesurables et réalisables.

Cette note définira aussi la procédure de suivi de l'égalité des chances d'accès à l'échelon D.

Chaque comité de direction devra, une fois par an, faire le point sur les accessions à l'échelon D. En cas d'écart entre le nombre de femmes et d'hommes, il devra être mis en place un plan d'actions permettant de réduire cet écart.

4-2-2 Les mesures permettant de favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes

Permettre aux deux parents, lorsque ceux-ci sont collaborateurs de la société Auchan, de bénéficier de la même manière des soins enfants malades ou hospitalisés.

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 chaque parent bénéficie des autorisations lorsque les deux parents sont salariés de l'entreprise. Elles peuvent être prises indifféremment par l'un ou l'autre dans la limite de leurs 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.

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 chaque parent bénéficie des autorisations lorsque les deux parents sont salariés de l'entreprise. Ces congés peuvent être pris indifféremment par l'un ou l'autre, voire par 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 4-3 – Les indicateurs chiffrés de suivi

Les indicateurs sont les suivants :

- La note de cadrage sur l'égalité des chances et le suivi des échelons D ;
- Le nombre de plans d'actions réalisés
- Le nombre de bénéficiaires concernés par les soins enfants malades ou hospitalisés, nombre de jours pris par sexe.

Article 4-4 – Les autres engagements pris

Lors des réunions paritaires, la direction et les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans le présent accord des dispositions qui étaient déjà présentes dans le précédent accord afin que celles-ci se poursuivent :

Les mesures concernant la rémunération au retour d'un congé maternité – paternité – adoption

L'entreprise 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.

SR
m
G-L
B 3

Les mesures concernant la rémunération au retour d'un 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 collaborateur tient de son ancienneté.

Par ailleurs 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.

La définition des indicateurs de suivi par sexe et par niveau de l'égalité de rémunération demeurent :

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

Article 5 – L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Article 5-1 – Les objectifs poursuivis

Les mesures qui seront mises en œuvre auront pour objectif :

- De promouvoir le partage des responsabilités familiales,
- D'aider les collaboratrices rentrant d'un congé maternité à bien vivre leur retour.

Article 5-2 – Les mesures retenues permettant d'atteindre ces objectifs

5-2-1 la promotion du partage des responsabilités familiales

Bien que disposant d'un statut social égalitaire pour les femmes et les hommes en matière de droits liés aux responsabilités familiales, les constats font apparaître, comme dans la société française, des différences d'implications dans le partage des responsabilités familiales.

Aussi, afin de contribuer à l'évolution des mentalités, une communication à l'attention de l'ensemble des collaborateurs de la société sera mise en œuvre une fois par an sur un thème lié au partage des responsabilités familiales.

5-2-2 l'aide aux collaboratrices au retour du congé maternité - adoption

Conscient des importants changements que peut représenter l'arrivée d'un enfant dans le foyer, l'entreprise s'engage à mettre en place une formation « bien vivre son retour de congé maternité - adoption » qui sera proposée à toutes les collaboratrices employées comme membres de l'encadrement dans les 6 mois suivants le retour de maternité ou d'adoption.

SP
AL
PS
B)

Cette mesure doit permettre aux femmes de retrouver le rythme approprié à leur nouvelle vie afin d'articuler au mieux leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Article 5-3 – les indicateurs chiffrés de suivi

- Le nombre de communications émises et éditées.
- Le nombre de sessions de formation « bien vivre son retour de congé maternité – adoption » réalisées par an.

Article 5-4 – les autres engagements pris

Lors des réunions paritaires, la direction et les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans le présent accord des dispositions qui étaient déjà présentes dans le précédent accord afin que celles-ci se poursuivent :

- Les réunions en dehors des horaires habituels du collaborateur devront être planifiées de manière suffisamment anticipée afin que le collaborateur puisse concilier vie professionnelle et vie privée.
- 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.
- Dispositions concernant les collaborateurs en situation de maternité – adoption et congés :

Toute collaboratrice sera autorisée, à l'expiration du 5ème 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 4ème 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.

SR
GL
PS
BJ

Afin d'encourager, par des mesures spécifiques, l'équité dans la parentalité, les futurs pères pourront solliciter des aménagements d'horaires afin d'assister aux examens prénataux à condition de prévenir dans un délai raisonnable (15 jours) leur hiérarchie.

Article 6 – les conditions de travail

Article 6-1 – les objectifs poursuivis

L'entreprise souhaite mettre en œuvre des conditions de travail adaptées à ses collaborateurs.

Article 6-2 – Les engagements pris

La référence « femme et homme » sera intégrée dans le bilan du CHSCT afin de pouvoir suivre l'accidentologie sur cette référence et mettre en œuvre si nécessaire des actions spécifiques à travers le programme annuel.

De même, la référence « femme et homme » sera intégrée dans l'évaluation des risques afin d'en tenir compte pour la conception et le référencement de matériel.

Article 7 – Le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes

Article 7-1 – Le Bilan social

Le bilan social de la société Auchan ayant évolué lors du précédent accord afin de devenir le support majeur d'information sur la situation collective des collaborateurs, il demeure la référence majeure en matière de situation comparée femmes – hommes puisque cette distinction y a été intégrée.

Article 7-2 – Les indicateurs de suivi des engagements de l'accord

Ils doivent intégrer le rapport de situation comparée égalité professionnelle, les indicateurs de suivi des engagements suivants :

Pour la formation :

Les indicateurs de suivi concernant l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tenir compte des contraintes des salariés inscrits à la formation

- Nombre de formations réalisées au niveau de l'établissement
- Nombre de collaborateurs formateurs
- Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation de formateur sur l'année.
- Nombre d'heures de formation dispensées en e-Learning

Les indicateurs de suivi d'accompagnement des salarié(e)s reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation et toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison.

- Nombre d'heures de formation réalisées à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation et toute absence de plus de 12 mois.

Pour la promotion professionnelle :

Les indicateurs permettant de suivre les incitations à la mobilité professionnelle

- Le nombre de collaborateurs ayant fait une demande de mutation géographique reçus par les responsables recrutement des directions opérationnelles

SP
FL
PS
B

- Le nombre de réponses positives dans le cadre d'une mobilité liée à un rapprochement familiale
- Le nombre d'accompagnements à la mobilité géographique réparti par sexe

Les indicateurs de suivi sur l'accompagnement spécifique permettant d'encourager l'accès à des fonctions à responsabilités

- Le nombre de sessions de formation réalisées par an et par public prioritaire :
 - en 2013 : 6 promotions de « Talents de femmes » (cadre de niveau 7),
 - en 2014 : 1 promotion par Direction Opérationnelle de « Talents de femmes » (cadre de niveau 7) (soit 5 promotions) ainsi qu'une promotion de femmes employées en test,
 - en 2015 : 1 promotion de « Talents de femmes » (cadre de niveau 7) et 1 promotion de femmes employées par Direction Opérationnelle.

Pour la rémunération effective :

- La note de cadrage sur l'égalité des chances et le suivi des échelons D ;
- Le nombre de plans d'actions réalisées
- Le nombre de bénéficiaires concernés par les soins enfants malades ou hospitalisés, nombre de jours pris par sexe.
- Les rémunérations analysées par sexe et par niveau sur les points suivants :
 - La moyenne des rémunérations,
 - La médiane des rémunérations,
 - L'éventail des rémunérations, soit le 1er quartile (rémunération des collaborateurs correspondant aux 25% de la population) et le 3ème quartile (rémunération des collaborateurs correspondant aux 75% de la population)
 - Les rémunérations forfaitaires.
 - Les rémunérations liées au professionnalisme.

L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale :

- Le nombre de communications émises sur le partage des responsabilités familiales, et le nombre de communications éditées,
- Le nombre de sessions de formation « bien vivre son retour de congé maternité – adoption » réalisées par an : 2 sessions pour les employées et 1 session pour les membres de l'encadrement par Direction Opérationnelle.

Article 8 – La commission locale égalité 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.

Article 8 -1 – Composition

La commission égalité professionnelle est une émanation du Comité d'Etablissement (CE), aussi :

- Le président doit être un membre titulaire du CE et il est désigné à la majorité des membres de cette instance.
- Les 3 membres supplémentaires qui constituent la commission, sont définis librement par les membres titulaires du CE,
- Le Responsable de Ressources Humaines représente l'entreprise,

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.

Article 8 -2 – Rôle 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.

Article 9 La 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,
- de représentants de la direction.

Article 10 – La durée et la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur au lendemain du dépôt et cessera par conséquent de s'appliquer 3 ans après ce dépôt.

Article 11 – La clause de révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires. L'entreprise engage alors des négociations et seul un accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré, emportera révision du présent accord.

Article 12 – La clause de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 13 – La publicité et le dépôt

SP
AC
PS 31

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et 8, D. 2231-2 et D. 2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) auprès de l'unité Territoriale de la DIRECCTE Nord Pas de Calais de Lille.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 12 juillet 2013
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

AUCHAN France SA

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



Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Lu et approuvé



Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

Lu et approuvé



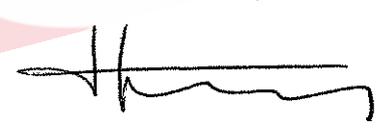
Monsieur Gérard VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Lu et approuvé



Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)



on

