

**Accord Groupe du 07 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Les sociétés visées à l'article 1 du présent accord constituant le groupe Casino au sens de cet accord, représenté par Monsieur David CORDANI, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Ci-après désignées « la Direction » ou « le groupe Casino » ou « le Groupe »

D'une part,

**ET :**

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord et représentées par les Délégués Syndicaux de Groupe dûment désignés et habilités suivants :

- **Pour la Fédération des Services CFDT**, représentée par Monsieur Jean-Luc FARFAL, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- **Pour le Syndicat CFE-CGC**, représenté par Monsieur Didier MARION, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- **Pour le Syndicat CGT**, représenté par Monsieur Ali ELOUED, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- **Pour le SNTA-FO Casino**, affilié à la FGTA-FO, représenté par Madame Nathalie DEVIENNE, agissant en qualité de Déléguée Syndicale de Groupe ;
- **Pour l'UNSA Syndicat Autonome**, représenté par Monsieur Thomas MEYER agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;

Ci-après désignées « les organisations syndicales représentatives »

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties »

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT**

## Sommaire

PREAMBULE .....	4
Article 1 : Champ d'application.....	6
Article 2 : Objet de l'accord .....	6
Article 3 : Méthodologie de l'accord.....	7
Article 4 : Les domaines d'actions retenus .....	8
<b>4.1. La rémunération effective.....</b>	<b>8</b>
a) Objectifs de progression .....	9
b) Actions proposées.....	9
c) Indicateurs annuels chiffrés .....	10
<b>4.2. L'emploi.....</b>	<b>10</b>
<b>4.2.1. Les effectifs.....</b>	<b>10</b>
a) Objectifs de progression .....	10
b) Actions proposées.....	10
c) Indicateurs annuels chiffrés (par société).....	10
<b>4.2.2. Le recrutement .....</b>	<b>10</b>
a) Objectifs de progression .....	11
b) Actions proposées.....	11
c) Indicateurs annuels chiffrés (par société).....	12
<b>4.2.3. La formation .....</b>	<b>12</b>
a) Objectifs de progression .....	13
b) Actions proposées.....	13
c) Indicateurs annuels chiffrés (par société).....	13
<b>4.2.4. L'évolution professionnelle.....</b>	<b>13</b>
a) Objectifs de progression .....	13
b) Actions proposées.....	14
c) Indicateurs annuels chiffrés (par société).....	14
<b>4.2.5. L'approche par métiers clés .....</b>	<b>14</b>
<b>4.3. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle .....</b>	<b>15</b>
a) Objectifs de progression .....	15
b) Actions proposées.....	15
c) Indicateurs annuels chiffrés (par société).....	17
<b>4.4. Sensibilisation et lutte contre le sexisme .....</b>	<b>17</b>
a) Objectifs de progression .....	18
b) Actions proposées.....	18

c) Indicateurs annuels chiffrés (par société).....	19
Article 5 : Sensibilisation et communication.....	19
Article 6 : Commission de suivi .....	19
Article 7 : Durée et prise d'effet de l'accord.....	20
Article 8 : Révision.....	20
Article 9 : Publicité .....	20

## PREAMBULE

Depuis près de vingt ans, le groupe Casino est convaincu que la mixité des équipes est créatrice de valeur et de cohésion. En tant qu'entreprise socialement responsable, le Groupe agit au quotidien pour répondre à l'enjeu à la fois sociétal, culturel et économique majeur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2002, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'un des engagements fondamentaux du groupe Casino, qui déploie, dans le cadre d'un dialogue social permanent, une politique volontariste visant à offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences, la bienveillance et le vivre ensemble.

En outre, dès 2006, le groupe Casino s'est engagé à diffuser le numéro d'urgence 39 19 - violences femmes info, numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés. Plus récemment, dans le contexte très particulier des périodes de confinement (2020), le Groupe a soutenu et largement déployé dans ses enseignes une communication sur les dispositifs d'alerte et de sensibilisation nationaux.

En 2008, le Groupe a signé la Charte de la Parentalité avec l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (devenu depuis l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail), organisme de référence en France sur le sujet.

A partir de 2009, plusieurs accords successifs (signés les 21/11/2011 ; 11/05/2015 ; 16/11/2017 et 17/12/2018) ont été conclus avec les Organisations Syndicales Représentatives en vue de réduire les écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes, d'accompagner la parentalité, de renforcer l'égalité salariale et de lutter contre le sexisme.

Le Groupe a obtenu le label Egalité professionnelle en 2013, permettant ainsi d'illustrer formellement l'engagement de la Direction et des Organisations Syndicales, traduit par la politique menée depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement consacré en 2019 par le renouvellement, pour la quatrième fois consécutive, du label décerné par l'AFNOR, qui atteste de l'engagement durable du Groupe.

En 2016, le Comité Exécutif Groupe a signé les « Women's Empowerment Principles » (« principes d'autonomisation des femmes ») portés par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies, afin de soutenir leurs actions de sensibilisation, notamment les campagnes « He for She » et Orange Day.

En 2017, les membres du Comité exécutif Groupe ainsi que l'ensemble des membres des comités de Direction des entités en France ont signé le « Manifeste pour la mixité et contre le sexisme », élaboré par La Fabrique, le réseau mixité du groupe Casino, destiné à promouvoir et faire progresser l'engagement de chacun en faveur de l'égalité professionnelle.

Une importante campagne de communication a été déployée en 2020, afin de rappeler à travers un guide, diffusé en interne comme en externe, les engagements pris par le Groupe.

C'est dans ce contexte et dans la continuité de la démarche engagée il y a près de 20 ans que le Groupe Casino a invité les Organisations Syndicales Représentatives à négocier et conclure le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont le principe est prévu par l'article L. 2242-1 2° du Code du travail.

Le présent accord a été négocié à la lumière, notamment, du bilan 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présenté aux Organisations Syndicales Représentatives.

A travers cet accord, le Groupe Casino affirme sa volonté de poursuivre son action pour continuer à faire progresser l'égalité et la mixité, à travers sa politique de promotion de la mixité dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représentés, tant en termes d'embauche que d'évolution professionnelle.

Cet accord a également vocation à renforcer les engagements du Groupe en matière de mixité sur les postes d'encadrement, avec la volonté d'aller au-delà des résultats déjà atteints.

Par ailleurs, le Groupe souhaite poursuivre l'action engagée depuis 2015 pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés suivantes (désignées « le Groupe » ou « le groupe Casino ») :

- Achats Marchandises Casino (AMC)
- Campus Casino
- Casino Global Partnerships
- Casino, Guichard-Perrachon
- Casino Services
- Distribution Casino France
- Easydis
- IGC Services
- Sudéco

Sont concernés l'ensemble des salariés du groupe Casino tel que défini ci-dessus, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

## Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visée par l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Le présent accord fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, portant sur au moins quatre des domaines d'actions, à savoir :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle ;
- La qualification ;
- La classification ;
- Les conditions de travail, de sécurité et de santé au travail ;
- La rémunération effective.

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'évolution professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération effective et de conditions de travail.

S'agissant des autres thèmes de la négociation, déjà couverts par d'autres accords conclus au sein du groupe Casino, il convient de se reporter aux politiques et mesures régulièrement mises en place par le Groupe, dont les plus récentes sont rappelées dans le tableau ci-après.

Lutte contre les discriminations	Accord Groupe du 14 octobre 2005 portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale, modifié par avenants
Emploi des salariés en situation de handicap	Accord Groupe sur l'emploi des salariés en situation de handicap du 16 décembre 2019
Dialogue social. Droit d'expression des salariés	Accord Groupe relatif à la promotion et au développement du dialogue social du 22 janvier 2020, modifié par avenant.
Bien-être au travail et le droit à la déconnexion	Accord Groupe relatif à la santé au travail du 03 décembre 2019, intégrant l'exercice du droit à la déconnexion.
Prévoyance et Frais de Santé	Accord Groupe relatif à la prévoyance du 27 octobre 2018, modifié par un avenant. Accord relatif aux frais de santé du 30 octobre 2019 modifié par avenants.
GPEC	Accord Groupe sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) du 07 mars 2019, modifié par avenant
Anticipation et accompagnement des transformations	Accord sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations au sein du groupe Casino du 14 novembre 2018

### Article 3 : Méthodologie de l'accord

Le présent accord résulte de l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes au sein du Groupe depuis plusieurs années, et du résultat des actions engagées suite aux objectifs fixés précédemment.

Depuis la signature du précédent Accord sur l'égalité professionnelle en 2018, de nombreux objectifs ont été atteints, particulièrement :

- L'augmentation de la proportion de femmes cadres et agents de maîtrise ;
- L'évolution professionnelle des femmes ;
- L'augmentation de la durée du travail des salariés en contrats de travail à durée indéterminée ;
- L'atténuation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Le soutien de la parentalité.

Pour donner quelques exemples chiffrés de progression entre 2019 et 2020 :

- La représentativité des femmes progresse dans l'encadrement avec :
  - o **36.41%** de femmes cadres en 2020, contre **35.93%** en 2019
  - o **45.52%** de femmes agents de maîtrise, contre **44.44%** en 2019
- Le recrutement externe de femmes pour des postes d'encadrement est en forte progression à **43%** en 2020 contre **30.49%** en 2019.

- Le taux de promotion professionnelle des femmes a progressé à **59.10%** en 2020 pour **57.77%** en 2019.
- **54 %** des formations professionnelles ont été destinées aux femmes en 2020, **48%** en 2019.

Le bilan relatif à la mise en œuvre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 17 décembre 2018, présenté aux Organisations Syndicales Représentatives au cours de la première réunion de négociation du présent accord, le 26 juin 2021, est annexé au présent accord.

Ce bilan a permis aux Parties de réaliser un état des lieux afin de disposer d'une base constructive de réflexion, et d'identifier les principaux axes de progrès.

#### Article 4 : Les domaines d'actions retenus

Le présent accord poursuit l'objectif du groupe Casino, fortement engagé dans la lutte contre toute forme de discrimination, de promouvoir l'égalité professionnelle pour tous ses salariés, à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les domaines de l'entreprise.

Les Parties ont choisi de maintenir les domaines d'action précédemment retenus, considérés comme les plus pertinents pour faire progresser de manière effective l'égalité professionnelle, à savoir :

- La rémunération effective
- L'emploi :
  - o Les effectifs
  - o Le recrutement
  - o La formation
  - o L'évolution professionnelle
  - o L'approche par métiers clés
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Par ailleurs, la direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont également souhaité maintenir le domaine d'action supplémentaire dédié à la sensibilisation et la lutte contre le sexisme intégré dans l'accord du 17 décembre 2018.

Les Parties se sont mises d'accord sur les objectifs et mesures détaillés ci-après.

##### 4.1. La rémunération effective

Il est rappelé que la rémunération des salariés est fondée sur des critères objectifs tels que le contenu de la fonction, les compétences, les expériences professionnelles nécessaires pour



occuper la fonction, le niveau de responsabilité et le niveau de performance, sans aucune considération du sexe.

Un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les critères suivants :

- Ecart de rémunération femmes / hommes
- Ecart de taux d'augmentations individuelles
- Nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
- Ecart de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

a) Objectifs de progression

- Pour chaque société, atteindre d'ici le terme du présent accord, un index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes minimum de 75/100 et se fixer un objectif de progression raisonnable ;
- Analyser et suivre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils existent, conformément au principe d'égalité de traitement ;
- Eviter que des écarts ne se créent dans le temps.

b) Actions proposées

- Garantir aux femmes et aux hommes une rémunération identique pour un même poste, à expériences et compétences égales, durée de travail égale et qualifications équivalentes ;
- Garantir que les absences pour congé maternité, d'adoption ou de paternité, sont sans incidence sur la rémunération notamment en faisant bénéficier les salariés absents au titre de ces absences de la moyenne des augmentations (hors promotions) de leur catégorie ;
- En complément des études réalisées dans le cadre de l'index égalité professionnelle, réaliser si nécessaire, des enquêtes ciblées permettant l'élaboration de plans d'actions correctives ;
- Continuer à corriger les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils existent, grâce aux enveloppes financières dédiées et veiller à ce que ceux-ci ne se créent pas avec le temps ;
- Dans les données sociales transmises annuellement aux CSE ou CSEC portant sur le « montant des 10 plus hautes rémunérations », préciser le nombre de femmes concernées dans cette catégorie ;

- Faire réaliser, sur la durée de l'accord, par une société spécialisée, une étude portant sur l'équité de rémunération des cadres dirigeants femmes hommes.

c) Indicateurs annuels chiffrés

- Index de l'égalité professionnelle et ses différents critères (il est rappelé que 3 critères sur 5 portent exclusivement sur les rémunérations) pour toutes les sociétés concernées avec la moyenne pondérée des effectifs pour le périmètre de l'accord ;
- Tableau comparatif des salaires moyens entre les femmes et les hommes, respectivement pour les employés et pour l'encadrement, par niveau de classification, du niveau 1 au niveau 8, et par société (à partir de 10 salariés par sexe, par niveau et par société) ;
- Tableau comparatif du nombre et du pourcentage d'augmentations individuelles par sexe et par société.

## 4.2. L'emploi

### 4.2.1. Les effectifs

a) Objectifs de progression

- Se rapprocher de la parité sur toutes les catégories et progresser sur les métiers les plus déséquilibrés.

b) Actions proposées

- Les actions proposées concernent le recrutement, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle, et l'analyse des métiers clés.

c) Indicateurs annuels chiffrés (par société)

- Répartition des effectifs en nombre et en pourcentage, par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Répartition des effectifs en nombre, par sexe et par niveau (du niveau 1 au niveau 9) ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel par catégorie socio professionnelle.

### 4.2.2. Le recrutement

La procédure de recrutement au sein du Groupe repose sur des critères objectifs. Les conditions d'embauche respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes. Ainsi, aucune candidature féminine n'est écartée à des postes traditionnellement occupés par des hommes et réciproquement, aucune candidature masculine n'est écartée à des postes traditionnellement occupés par des femmes.

Les Parties reconnaissent que le recrutement est un levier qui permet de contribuer à l'amélioration de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les différents métiers du Groupe, notamment s'agissant des secteurs traditionnellement masculins ou féminins.

a) Objectifs de progression

- S'assurer, par la mise en œuvre des moyens appropriés en matière de communication, de sensibilisation et de formation auprès des équipes de recrutement et des managers, que le principe de non-discrimination en matière de sexe soit strictement respecté pour toute action de recrutement externe ou lors de toute mobilité interne ;
- Augmenter le pourcentage de femmes embauchées sur les postes à responsabilité, relevant notamment des catégories Agents de maîtrise et Cadres sur les métiers pour lesquels la proportion de femmes est insuffisante.

b) Actions proposées

- Diffuser le guide de recrutement mis à jour en 2021, à tous les nouveaux recruteurs et managers ;
- Rédiger chaque offre d'emploi de façon objective et non discriminante, traduisant les caractéristiques du poste, en termes de compétences et d'expériences requises pour permettre à chaque candidat de se projeter dans le poste ;
- S'assurer, à travers les différents supports de recrutement, que les candidats sont informés de la politique du Groupe en matière de diversité et d'égalité professionnelle ;
- Privilégier des équipes de recrutement mixtes lors des forums de recrutements ;
- Rédiger les intitulés de poste / descriptifs de poste / fiches emploi et compétences dans le cadre de l'accord Groupe sur la GPEC de façon objective et non discriminante ;
- Mettre en avant autant de femmes que d'hommes sur le site internet du Groupe et plus largement dans nos supports de communication en matière de recrutement ;
- Prendre en compte la mixité dans le recrutement des alternants pour anticiper la mixité des emplois des nouvelles générations ;
- Lors de la journée des alternants, éviter tout stéréotype lors de la présentation des métiers ;

- Organiser, à l'attention des salariés qui interviennent dans le recrutement, des modules de formation en e-learning (notamment « Recruter sans discriminer ») leur rappelant qu'aucune mesure discriminatoire ne doit intervenir dans la procédure de recrutement ;
- Veiller à ce que les prestataires externes en charge du recrutement, ainsi que les entreprises sous-traitantes et les entreprises de travail temporaires respectent scrupuleusement la politique Diversité du Groupe ainsi que les mesures prises dans le présent accord ;
- Veiller à ce que les écoles partenaires soient informées de politique Diversité du Groupe ainsi que des mesures prises dans le présent accord ;
- Rappeler, à tout nouvel embauché et tout nouvel intérimaire, l'engagement du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers les dispositifs d'intégration ;
- Lutter contre les préjugés et les stéréotypes des métiers de la grande distribution en les valorisant en externe comme en interne afin de susciter plus de candidatures ;
- Intégrer les engagements du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les actions en direction des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

c) Indicateurs annuels chiffrés (par société)

- Nombre de formations « recruter sans discriminer » suivies par les salariés qui interviennent dans le recrutement ;
- Nombre de recrutements externes par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Nombre de candidatures externes reçues et de recrutements externes réalisés pour les postes d'encadrement par sexe ;
- Nombre de candidatures internes reçues et de mobilités internes réalisées sur des postes d'encadrement par sexe.

4.2.3. La formation

Les Parties reconnaissent que la formation présente des enjeux professionnels majeurs :

- Accompagner les salariés dans leur déroulement de carrière ;
- Accroître leurs compétences et favoriser leurs évolutions professionnelles ;
- Anticiper et accompagner les éventuelles mutations des organisations et les évolutions des métiers ;
- Anticiper et identifier les évolutions des besoins de l'entreprise en termes de compétences et de métiers.

La formation professionnelle est l'un des piliers fondateurs de la politique RH du Groupe. L'accès à la formation est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et dans l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

a) Objectifs de progression

- Garantir des conditions d'accès à la formation professionnelle identiques pour les femmes et les hommes ;
- Faire bénéficier les femmes de formations les encourageant à se positionner sur des postes d'encadrement et à franchir le pas.

b) Actions proposées

- Construire un nouveau module de formation pour favoriser le développement du leadership, lutter contre les phénomènes d'autocensure et de « plafond de verre », à destination de l'ensemble des salariées ;
- Veiller à une organisation des sessions de formation permettant à chaque salarié d'y participer aisément :
  - o En communiquant les dates de formation suffisamment à l'avance (par la hiérarchie au moment de l'inscription, par invitation définitive 3 semaines avant la session) ;
  - o En privilégiant le déroulement des formations à proximité du lieu de travail et, si possible, durant les horaires habituels de travail ;
  - o En privilégiant les formations en e-learning à chaque fois que cela est pertinent ou en complément de formations en présentiel.

c) Indicateurs annuels chiffrés (par société)

- Nombre de formations en présentiel et e-learning dispensées, par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Durée moyenne des formations en présentiel et e-learning dispensées, par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Nombre de formations dispensées au titre du nouveau module de formation pour favoriser le développement du leadership.

#### 4.2.4. L'évolution professionnelle

a) Objectifs de progression

- Faire de la promotion interne un levier de progression de la mixité ;
- Pour chaque société, se fixer un objectif de progression ou de maintien tenant compte des spécificités de l'activité.

b) Actions proposées

- Valoriser des parcours et des rôles modèles afin de lutter contre les stéréotypes de genre associés aux métiers et fonctions ;
- Favoriser la promotion interne, notamment la promotion des femmes agents de maîtrise sur des postes de cadre ;
- Sensibiliser, chaque année, les directeurs de site et les managers sur l'importance d'organiser régulièrement les entretiens annuels d'évaluation et les entretiens professionnels, qui permettent d'examiner les perspectives d'évolution et les besoins en formation ;
- Appliquer les dispositions du « Guide de recrutement au sein du Groupe » à toute candidature à un poste en interne via la Bourse à l'emploi accessible sur Casweb ;
- Garantir que chaque salarié ayant candidaté à un poste disponible en interne dispose d'une réponse écrite, qu'elle soit favorable ou défavorable, et puisse échanger sur les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue ;
- Dans le cadre de la mobilité interne, prendre en compte, dans la mesure du possible, la situation personnelle et familiale des salariés.

c) Indicateurs annuels chiffrés (par société)

- Nombre et pourcentage de promotions internes, au sens de changements de niveaux de classification, par sexe ;
- Nombre et pourcentage de changements de catégorie professionnelle par sexe ;
- Durée moyenne d'évolution du niveau 4 au niveau 5 (employé à agent de maîtrise) et du niveau 6 au niveau 7 (d'agent de maîtrise à cadre) par sexe.

#### 4.2.5. L'approche par métiers clés

Une étude sera menée afin d'identifier les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine sur la base des indicateurs d'emploi.

L'objectif sera alors d'affiner l'analyse en recherchant les biais spécifiques éventuels sur ces métiers pouvant expliquer les déséquilibres constatés.

En fonction des constats effectués :

- Des objectifs spécifiques pourront être fixés en tenant compte du taux de féminisation au niveau national ;
- Des actions complémentaires pourront être engagées (en matière de recrutement, d'évolution professionnelle, de formation ...) ;
- Des indicateurs de suivi spécifiques pourront être mis en place.

La démarche par métiers clés sera présentée annuellement à l'occasion des commissions annuelles de suivi de l'accord.

### 4.3. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

#### a) Objectifs de progression

- Réaliser 100% des entretiens professionnels à la suite d'absences notamment pour motifs familiaux (congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial) ;
- Réaliser 100% des formations d'adaptation en cas d'évolutions technologiques survenues sur le métier ou la fonction, pour les salariés ayant été absents notamment pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de 4 mois, sauf reports demandés par le salarié ;
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents ;
- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité au sein du Groupe, et promouvoir un partage égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes ;
- Créer un environnement de travail favorable aux salariés parents, en particulier pour les femmes enceintes ;
- Prendre en compte partiellement ou totalement la période de congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté.

#### b) Actions proposées

- Pour la naissance d'un troisième enfant, assurer le maintien du salaire pendant la totalité du congé maternité de vingt-six (26) semaines, soit pendant les dix (10) semaines supplémentaires par rapport à la durée du congé maternité pour la naissance du premier ou du deuxième enfant.
- Dans le cadre d'un congé paternité, assurer le maintien du salaire pendant vingt-cinq (25) jours en cas de naissance simple et pendant trente-deux (32) jours en cas de naissance multiples ;
- Accompagner les femmes volontaires à l'allaitement maternel, en trouvant des solutions adaptées à leurs attentes et à la configuration du site de travail. Aménager les modalités de

télétravail pour les femmes volontaires à l'allaitement maternel dont le poste est éligible au télétravail ;

- Organiser des webinaires destinés à accompagner les salariés parents ;
- Mettre à jour et diffuser le guide de la parentalité ;
- Faciliter l'accès des femmes enceintes à leur lieu de travail, étant précisé que les salariées enceintes de 4 mois et plus sont autorisées à utiliser les places de parking réservées aux familles et/ou aux femmes enceintes ;
- Faciliter l'aménagement du temps de travail des salariées engagées dans une démarche de procréation médicalement assistée pour effectuer chaque année les actes médicaux nécessaires dans le cadre du protocole d'assistance médicale pour les mères et à hauteur de trois autorisations d'absence maximum pour les pères, conjoints, conjointes. Il s'agit de trois (3) autorisations d'absence qui ne pourront en tout état de cause dépasser trois (3) jours sachant que les heures d'absences correspondantes n'entraîneront aucune diminution de la rémunération ;
- Faciliter l'aménagement du temps de travail des salariés engagés dans une démarche d'adoption, à hauteur de trois (3) autorisations d'absence maximum pour les formalités administratives sachant qu'il s'agit de trois (3) autorisations d'absence qui ne pourront en tout état de cause dépasser trois (3) jours sachant que les heures d'absences correspondantes n'entraîneront aucune diminution de la rémunération ;
- Aménager les modalités de télétravail pour les femmes enceintes dont le poste est éligible au télétravail ;
- Faciliter l'affectation temporaire sur un autre poste ou prévoir des aménagements temporaires, pour les femmes enceintes dont le poste n'est pas éligible au télétravail, en concertation avec le médecin du travail ;
- Faciliter l'aménagement du temps de travail des salariés en situation de famille monoparentale pour leur permettre de participer aux réunions parents professeurs organisées par l'établissement primaire ou secondaire de scolarisation de leur enfant ;
- Maintenir la participation financière du Groupe au financement de places en crèches interentreprises ;
- Adapter les horaires des salariés parents qui le souhaitent, pour leur permettre d'accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire ;
- Veiller à ce que les salariés soient informés de leurs droits avant et après leur congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial ou congé sabbatique :
  - Avant le départ en congé :

Proposer à chaque salarié de pouvoir échanger avec son supérieur hiérarchique lors d'un entretien dans le mois qui précède son départ en congé. La possibilité de demander cet entretien sera rappelée aux salariés dans le courrier de réponse à leur demande de congé. L'objectif de cet entretien portera notamment sur les modalités de prise de congé, les



conditions de retour à l'issue de celui-ci, ainsi que les formations à mettre en place pour faciliter le retour.

- Au retour du congé :
  - Un entretien professionnel entre le salarié et son supérieur hiérarchique sera réalisé dans le mois (30 jours) suivant la reprise effective de son activité initiale à l'issue du congé.
  - En cas de congé parental, la durée d'absence du salarié est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté selon les modalités suivantes :
    - Si la durée du congé parental est inférieure à 1 an, elle est prise en compte dans son intégralité dans le calcul de l'ancienneté ;
    - Si la durée du congé parental est supérieure ou égale à 1 an et inférieure à 2 ans, 12 mois sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté ;
    - Si la durée du congé parental est supérieure à 2 ans, la moitié de la durée est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

c) Indicateurs annuels chiffrés (par société)

- Nombre d'entretiens professionnels réalisés à la suite d'un congé familial (maternité, paternité, parental et d'adoption), par sexe;
- Nombre de départs en congé familial et de retours dans l'entreprise à l'issue de celui-ci par type de congé.

#### 4.4. Sensibilisation et lutte contre le sexisme

Tant que les femmes et les hommes peuvent subir des stéréotypes de genre dans leur vie familiale et professionnelle, être victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes la Direction et les Organisations Syndicales considèrent qu'il est essentiel de continuer à œuvrer pour faire évoluer les comportements.

Au travers de cet accord, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent réaffirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et leur volonté forte de lutter contre toute forme de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes au sein du Groupe.

a) Objectifs de progression

Faire évoluer les mentalités et mettre un terme aux comportements dans l'entreprise pouvant caractériser une discrimination, du harcèlement sexuel ou être qualifiés de « sexistes ».

b) Actions proposées

- Organiser le 8 mars, un temps fort pour la Journée internationale des droits des femmes, ainsi qu'un temps fort de communication et de sensibilisation sur la mixité ;
- Poursuivre nos campagnes de communication interne, en s'appuyant notamment sur les différents guides existants : « Egalité professionnelle femmes-hommes, lutter contre le sexisme ordinaire » ; « Déconstruire les stéréotypes sur l'apparence physique, vaincre les préjugés », « Communiquer sans clichés » à l'usage des équipes marketing et communication ;
- Mener une action de sensibilisation à destination des alternants et des stagiaires ;
- Construire des plans de communication interne et externe dépourvus de stéréotypes de sexe et de genre ;
- Mettre en place des formations à destination des équipes marketing et communication du groupe Casino ;
- Communiquer sur l'engagement de la Direction dans la lutte contre le sexisme, notamment à travers le manifeste Groupe pour la Mixité signé par les membres du Comité Exécutif le 16 novembre 2017 ;
- Sensibiliser l'ensemble du personnel à la question du sexisme :
  - o Poursuivre les actions de formation à destination des managers pour leur apprendre à repérer les différentes manifestations du « sexisme ordinaire » et à agir en conséquence ;
  - o Exiger de tous les salariés une vigilance à l'égard des propos, comportements et agissements sexistes et leur donner la possibilité de faire remonter ce type de situation auxquelles ils ont été confrontés ; Prendre les mesures appropriées pour y remédier ;
- Communiquer sur la cellule d'écoute liée aux discriminations ;
- Intégrer les agissements sexistes dans les DUER ;
- S'assurer du remplacement des référents harcèlement sexuel s'ils quittent leur fonction ;
- Proposer de nouveaux parcours de formation dédiés aux référents harcèlement sexuel entreprise et CSE ;
- Renforcer le dispositif de communication sur les référents harcèlement sexuel.

c) Indicateurs annuels chiffrés (par société)

- Nombre de sollicitations de la cellule d'écoute liée aux discriminations dont l'objet porte sur les thématiques traitées dans le présent accord et des référents harcèlement sexuel ;
- Nombre de formations réalisées à l'attention des managers pour lutter contre le « sexisme ordinaire » ;
- Nombre de formations réalisées à destination des référents harcèlement sexuel.

Article 5 : Sensibilisation et communication

A l'occasion de la signature du présent accord et pour célébrer les dix ans de l'accord de référence de 2011, un temps fort dédié à l'égalité professionnelle sera organisé dans toutes les sociétés du périmètre de l'accord.

Le contenu du présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés, notamment par voie d'affichage, afin que chacun puisse veiller à la bonne application des mesures prévues.

En outre, une présentation sera faite aux instances représentatives du personnel.

Article 6 : Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est mise en place, composée de deux membres désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative, et de représentants de la Direction dont le nombre sera au plus égal au nombre de représentants syndicaux.

Cette commission de suivi se réunira au cours du premier semestre de chaque année.

Cette commission constituera un observatoire d'analyse des informations données pour chaque domaine d'action retenu ; de veille et d'information ; d'échanges, de dialogue et de propositions en matière d'égalité professionnelle.

Il lui sera présenté chaque année un bilan des données chiffrées comportant notamment les résultats de l'index égalité professionnelle de chaque société.

A l'issue de la réunion annuelle de la commission de suivi, le bilan sera communiqué aux instances représentatives du personnel des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord.

### Article 7 : Durée et prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2024. Au terme de sa durée, il cessera automatiquement de produire effet.

Les Parties se rencontreront en vue de négocier un nouvel accord sur l'égalité professionnelle, dans les conditions légales et conventionnelles applicables, et ce avant la fin de l'année 2024.

Cet accord se substitue à tout autre usage, pratique ou accord local en vigueur concernant l'égalité professionnelle femmes / hommes, ainsi qu'à toute disposition conventionnelle moins avantageuse.

### Article 8 : Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral, le présent accord peut être révisé à la demande de la Direction et/ou par un ou plusieurs syndicats représentatifs signataires ou adhérents. A l'issue de ce cycle, la procédure de révision sera ouverte à tous les syndicats représentatifs.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision ou au plus tard jusqu'à son terme.

Un accord de substitution pourra prendre effet avant même l'expiration du délai de préavis.

### Article 9 : Publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible à l'adresse : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions des articles D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.


Il sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires.

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés sous l'Intranet de l'entreprise. Pour ce faire, il sera notifié sur les tableaux d'affichage le lien permettant l'accès à cet accord.


Fait à Saint-Etienne, le 07 septembre 2021

Pour la Fédération des Services CFDT  
Monsieur Jean Luc FARFAL

Pour la Direction  
Monsieur David CORDANI  
Directeur des Relations et de l'Innovation  
sociales Groupe


09-09-2021 | 08:12 PDT   
DocuSigned by:  
407DF341C5DD4AE...

Pour le Syndicat CFE-CGC  
Monsieur Didier MARION

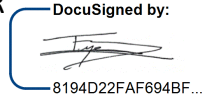
20-09-2021 | 05:27 PDT   
DocuSigned by:  
54590D0421334AC...

Pour le Syndicat CGT  
Monsieur Ali ELOUED

Pour le SNTA-FO Casino  
Madame Nathalie DEVIENNE

13-09-2021 | 17:31 CEST   
DocuSigned by:  
D32687F4ECA44B2...

Pour le Syndicat UNSA Autonome  
Monsieur Thomas MEYER

17-09-2021 | 13:44 PDT   
DocuSigned by:  
8194D22FAF694BF...

Annexe : Bilan relatif à la mise en œuvre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 17 décembre 2018