

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE CSF**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F. SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris - 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Marc VEYRON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

D'une part,

ET :

La Fédération des Services C.F.D.T., située Tour essor, 14 rue Scandicci 93 508 PANTIN Cedex, représentée par Mme JACOBK, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération Nationale Agroalimentaire C.F.E-C.G.C., située 59 rue du Rocher 75 008 PARIS, représentée par M. MARECHAL, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 251 rue du Faubourg Saint Martin 75 010 PARIS, représentée par M. BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération C.G.T. Commerce, Distribution et Services, située Case 425 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Mme CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération F.G.T.A.- F.O., située 7 passage Tenaille 75 680 PARIS Cedex 14, représentée par Mme FRANCOIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

D'autre part,

PREAMBULE

Le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés bénéficiant de profils variés, tant en terme de culture, de nationalité, de formation et d'expériences constituent un axe fort de la politique sociale et du développement des entreprises.

Ainsi, la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La Direction et les Organisations syndicales de la société CSF ont souhaité affirmer leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

En conséquence les parties se sont réunies les 27 octobre et 29 novembre 2005. Elles ont préalablement réalisé une analyse de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de la formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ainsi il apparaît principalement que :

- La part des femmes dans l'effectif total est importante dans la catégorie Employés, égale à celle des hommes sur la catégorie Agents de Maîtrise de niveau 5, mais inférieure au niveau 6 et très réduite sur la catégorie cadres. Les organisations syndicales considèrent que la faible proportion de femmes sur les postes d'encadrement peut s'expliquer par l'hésitation de certains à embaucher une femme sur un poste à responsabilité, par les charges de famille pesant sur les femmes, par leur mobilité restreinte, par la pénibilité de certains postes, par un manque de parité sur les postes de Responsables Ressources Humaines et plus généralement par les mentalités.
- Il n'y a pas de discrimination entre les femmes et les hommes au regard de la nature du contrat de travail (CDD ou CDI), les proportions étant similaires pour les deux sexes.
- Les écarts entre le nombre de femmes et d'hommes au niveau de l'encadrement se réduisent sur les populations les plus jeunes.
- Les temps partiels sont en majorité des femmes (90 % des salariés à temps partiel étant des femmes).
- Les femmes représentent 79 % de l'effectif Employés mais le taux de promotion d'Employé à Agent de Maîtrise est égal entre les femmes et hommes.
- Les rémunérations moyennes des agents de maîtrise et des cadres sont inférieures pour les femmes.
- Il est plus difficile pour les femmes d'avoir accès à la formation au regard de leurs contraintes familiales.

Le présent accord traduit la volonté des parties de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à emploi comparable. Il a pour objectif de réduire les écarts historiques de situation entre les femmes et les hommes et de rétablir progressivement une situation égalitaire en favorisant le développement de l'emploi féminin et l'égalité des chances, et de garantir un traitement équivalent à qualification et ancienneté équivalente en ce qui concerne les possibilités de promotion, déroulement de carrière et accès à la formation professionnelle.

Bien évidemment, les parties sont conscientes que l'action de l'entreprise n'a de sens que si les acteurs locaux et nationaux s'impliquent dans ces domaines. En effet, la persistance des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et les orientations initiales, et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Le présent accord s'articule autour de 6 points qui ont été déterminés comme prioritaires à l'issue des débats qui ont eu lieu entre les parties :

I. Recrutement

II. Formation

III. Evolutions professionnelles et rémunérations

IV. Durée du travail et travail à temps partiel

V. Congé maternité, paternité et parental

VI. Conciliation vie familiale et vie professionnelle et Conditions de travail

VII. Suivi des dispositions de l'accord

VIII. Dispositions finales

I. RENFORCER LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE MIXITE DE L'EMPLOI

La société CSF convient d'appliquer une politique d'embauche exempte de toute discrimination.

Article I.1. Absence de discrimination lors du processus de recrutement

Une attention particulière sera portée à l'équilibre du recrutement entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise.

Les parties considèrent que les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales, à emploi comparable.

Les parties affirment ne pas être favorables actuellement à l'application de quotas.

En conséquence, les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. A cet effet, l'entreprise s'engage à ne pas demander de photos des candidats lors du recrutement. De même l'entreprise s'engage à ne pas prendre en compte la situation de famille pour la sélection des candidats.

Par ailleurs, chaque fois que cela sera possible, et compte tenu de la parfaite neutralité de cette méthode, le « recrutement par simulation », tel que préconisé par l'ANPE, sera utilisé pour le recrutement des employés.

Enfin, les responsables ressources humaines des satellites inviteront les directeurs de magasins et les managers de rayon à échanger les candidatures qu'ils reçoivent avec les autres magasins situés à proximité.

En outre pour les recrutements de cadres et agents de maîtrise, la société CSF s'engage à examiner plus particulièrement le nombre de recrutements féminins réalisés dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise (compétence, potentiel d'évolution, niveau de diplôme requis s'il y a lieu, nécessité du poste à pourvoir).

Article I.2. Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes

L'entreprise s'engage à garantir, comme elle le fait actuellement, un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes et veillera à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

La rémunération à l'embauche est liée au poste, au niveau de formation, à l'expérience et aux responsabilités confiées et ne doit en aucun cas tenir compte du sexe de la personne recrutée.

Article I.3. Favoriser la mixité des emplois

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, la direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur des métiers à forte population masculine et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine.

De même des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

II. ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article II.1. Accès identique à la formation professionnelle

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord.

L'entreprise veillera à ce que les moyens de formation apportés, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

Par la formation, l'entreprise veillera à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants. La polyvalence devrait permettre à des salariés à temps partiel d'augmenter leur base contrat.

Article II.2. Facilités d'accès aux formations pour les salariés ayant des contraintes familiales

Afin de faciliter l'accès aux formations pour les salariés, notamment les femmes, ayant des contraintes familiales, l'entreprise s'engage à mettre en place les moyens suivants :

- Il sera favorisé les déplacements locaux plutôt que régionaux et nationaux pour suivre une formation.
- Une prime de garde d'enfant de 10 € par jour de formation ou un chèque emploi service du même montant sera attribuée aux salariés ayant au moins un enfant à charge et ayant dû engager des frais exceptionnels de garde d'enfant à la suite d'une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.
- La Direction communiquera au salarié au moins 15 jours avant le début de la session, les dates de la formation à laquelle il doit participer.

Article II.3. Développement de la formation à distance (e-learning)

Afin de permettre au personnel d'accéder à la formation plus facilement, l'entreprise s'efforcera pour les formations qui le permettent, de développer des systèmes de formation à distance via le réseau intranet (e-learning).

III. EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET REMUNERATION

Article III.1. La gestion des carrières

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel. Cela implique qu'ils aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière, doivent être de même nature pour les femmes et les hommes. L'entreprise s'engage ainsi à ne pas prendre en compte la situation de famille des salariés pour décider des évolutions. Les critères sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de l'exercice de la fonction, et de la qualité professionnelle.

Lorsqu'un poste deviendra vacant ou en cas de création de poste, l'entreprise favorisera en premier lieu la promotion interne. A cet effet, l'entreprise mettra en œuvre des moyens afin que les salariés puissent prendre connaissance des offres d'emplois.

Par ailleurs, les partenaires ont la volonté d'accroître le pourcentage des femmes dans la catégorie encadrement. Pour ce faire, des efforts seront réalisés dans chaque métier de l'entreprise pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes.

Les entretiens professionnels (de milieu d'année pour les cadres et agents de maîtrise), sont l'occasion pour la hiérarchie d'écouter les souhaits professionnels. Lorsque le salarié manifeste un souhait de changement, une réponse écrite lui sera obligatoirement apportée (notamment suite aux comités carrière pour les cadres et agents de maîtrise) dans un délai d'un an maximum.

Article III.2. Accompagnement de la mobilité géographique

La mobilité géographique des salariés de l'entreprise doit être facilitée afin de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

A cet effet, comme cela se pratique actuellement, en cas de mobilité géographique d'un salarié dont le conjoint travaille dans le groupe, l'entreprise s'efforcera de proposer à celui-ci une solution d'emploi similaire, au sein du Groupe CARREFOUR, dans la zone régionale d'accueil.

En cas de mobilité géographique d'un salarié, dont le conjoint ne travaille pas dans le Groupe, l'entreprise apportera son aide pour faciliter la recherche d'un emploi dans le bassin régional d'accueil, notamment en créant des partenariats avec l'ANPE et une entreprise de travail temporaire.

Article III.3. Rémunération

Les partenaires sociaux expriment leur volonté de tendre vers le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour une fonction équivalente. Une attention particulière sera portée aux postes à responsabilité.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être uniquement basée sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité et les résultats obtenus liés à sa fonction.

La rémunération individuelle des agents de maîtrise et des cadres, sera déterminée sur la base de critères objectifs, ci-dessus mentionnés, sans discrimination entre les femmes et les hommes.

L'entreprise veillera à réduire les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ce qui pourra donner lieu à des rééquilibrages dans le temps si nécessaire.

IV. DUREE DU TRAVAIL ET TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article IV.1. Favoriser le cumul d'emplois ou de postes

L'entreprise se doit de faciliter le cumul d'emplois pour les salariés à temps partiel en aménageant les horaires de travail de ces salariés, dès lors que les contraintes organisationnelles le permettent. Ainsi, sur présentation d'un contrat de travail d'une autre société, les horaires de travail du salarié pourront être répartis sur 3 journées ou 6 demi-journées.

Par ailleurs, il sera favorisé, pour les salariés travaillant à temps partiel qui en feront la demande, le travail sur plusieurs rayons ou sur plusieurs magasins, par un aménagement des horaires dans le respect des limites légales de durée du travail.

V. CONGES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE, MATERNITE, PATERNITE ET PARENTAL

Article V.1. Départ en congé

Tout salarié aura droit, avant son départ en congé maternité ou parental, à être reçu en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra au responsable hiérarchique et au salarié d'échanger sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé. En cas de départ en congé maternité, cet entretien devra se tenir entre le 3^e et le 5^e mois de grossesse.

Pendant son congé maternité ou parental, afin de conserver un lien avec l'entreprise, la personne restera destinataire des informations générales adressées aux salariés, notamment les informations liées à l'exercice de son activité professionnelle.

Article V.2. Retour de congé

Le salarié qui est parti en congé maternité ou parental a droit, au minimum un mois avant la reprise de son activité, à être reçu en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra d'examiner les conditions de réintégration du salarié, soit dans son emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi s'intégrant dans le cadre d'une évolution professionnelle souhaitée.

Ainsi, pourra notamment être précisé au cours de cet entretien, la mise en place d'actions de formation nécessaires à l'exercice de nouvelles responsabilités.

En cas de congé parental supérieur à un an, le salarié sera incité, à son retour de congé, à utiliser les heures de DIF qu'il a acquises pour suivre une ou plusieurs formations. A cet effet, le salarié qui utilise 50 % des heures de DIF acquises pour suivre une ou plusieurs formations, verra abonder ce crédit de 7 heures par la Direction de l'entreprise.

Plus généralement, tout salarié revenant d'une absence supérieure à 4 mois au cours de laquelle des évolutions technologiques sont apparues, pourra demander à bénéficier d'une formation d'adaptation.

Dans le cas d'une absence supérieure à 3 ans, le salarié bénéficiera d'une formation d'adaptation.

La salariée qui part en congé maternité, bénéficiera du maintien de son compteur de CP 3 pendant la durée de son congé. Elle devra toutefois prendre le reliquat de congés payés à l'issue de son congé maternité.

Enfin, à son retour de congé maternité, la salariée pourra demander un aménagement de son emploi du temps en accord avec son supérieur hiérarchique, et ce jusqu'à l'âge d'entrée en première année de maternelle de l'enfant.

Article V.3. Salaire, intéressement, participation et primes

Les parties rappellent que le congé de maternité est considéré comme du temps de travail effectif et n'a donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul du 13^{ème} mois et des primes.

Ces droits, hormis les droits liés à l'ancienneté, sont suspendus en cas de congé parental.

L'entreprise s'engage à verser au salarié, pendant la durée de son congé maternité, et de congé paternité le complément de salaire entre le plafond de la sécurité sociale et le salaire perçu par le salarié.

Si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé maternité, la salariée devra en bénéficier.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité soit sans incidence sur le déroulement de carrière et sur la rémunération.

VI. CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE – CONDITIONS DE TRAVAIL

Article VI.1 Développement des services de proximité

L'entreprise s'efforcera de mettre en place des services de proximité en faveur du personnel, afin de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle.

Sera ainsi étudié la mise en place de partenariats avec les collectivités locales ou des organismes agréés, notamment dans le domaine de la garde des jeunes enfants.

Article VI.2 Congés payés et aménagements d'horaires

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1^{er} avril. Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit. Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Par ailleurs, le salarié dont l'enfant handicapé ou en longue maladie nécessitant des soins permanents à heure fixe, pourra demander à bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, d'un aménagement d'horaires, en accord avec son supérieur hiérarchique.

VII. SUIVI DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Article VII.1. Mise en place d'une commission de suivi de l'accord

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de mettre en place une Commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui se réunira annuellement, afin de s'assurer de la bonne application de l'accord et de suivre les progrès réalisés.

Cette Commission sera composée :

- de deux représentants de la Direction ;
- de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Article VII.2. Mise en place d'indicateurs de suivi

L'entreprise mettra en place des indicateurs de suivi relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant d'analyser les évolutions et les progrès réalisés dans les différents domaines visés par le présent accord.

Ces indicateurs permettront l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes, qui sera présenté à la Commission de suivi au cours de la réunion annuelle.

Ces indicateurs porteront notamment sur :

- la répartition selon l'effectif
- la répartition selon la catégorie socio professionnelle
- la répartition selon l'âge
- la répartition de la durée et de l'organisation du travail
- la répartition des congés (maternité, parental, paternité, sans solde, sabbatique et pour création d'entreprise)
- la répartition selon le niveau de la CCN
- la répartition des embauches, par statut, par catégorie et par sexe
- la répartition des départs par catégorie et par sexe
- la répartition des promotions, par catégorie et par sexe
- la répartition des rémunérations par catégorie et par sexe et les évolutions moyennes femmes / hommes, ainsi que la rémunération à l'embauche
- la répartition dans l'accès à la formation et dans la durée des sessions de formation, par catégorie et par sexe

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article VIII.1. Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à l'ensemble du périmètre CSF, est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant l'échéance du présent accord afin d'étudier les modalités de reconduction.

Article VIII.2. Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Article VIII.3. Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article VIII.4. Adhésion

Conformément à l'article L.132-9 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article VIII.5. Dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article VIII.6. Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé dans les quinze jours au plus tard suivant sa conclusion par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord et auprès de la DDTEFP du Calvados (5 exemplaires) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Caen.

Fait à, le

Pour la société CSF
Monsieur Marc VEYRON

Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Madame Sophie JACOBİK

Pour la Fédération Nationale C.F.E.-C.G.C.
Monsieur Philippe MARECHAL

Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur J-Christophe BREVIERE

Pour la Fédération C.G.T.
Madame Fatıha CHALAL

Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.
Madame Gina FRANCOIS