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

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société :
AUCHAN France SA, représentée par Gilles SIMON, 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 professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une force pour l'entreprise, pour sa croissance et son dynamisme social. En effet, les parties s'accordent à reconnaitre que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour l'entreprise et ses salariés. En ce sens, elles agissent pour combattre les stéréotypes culturels et représentations socioculturelles associés au sexe.

L'entreprise s'est inscrite depuis plus de seize ans dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en faisant de l'égalité de traitement entre les salariés, et plus généralement, la prévention de toutes discriminations, un des axes principaux de la politique ressources humaines d'AUCHAN.

Les parties réaffirment cette volonté par la signature d'un nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle, dont le contenu s'inscrit dans le prolongement du précédent accord, conclu le 12 juillet 2013, applicable en date du 18 septembre 2013, pour une durée de trois ans.

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

- Un effectif féminin à 51.6% au 31/12/2015 avec une progression constante de la féminisation de l'encadrement (39,9% au 31/12/2014 et 40.4% au 31/12/2015).
- Des embauches à l'équilibre avec 52.8% au 31/12/2015 d'hommes recrutés (52,6% au 31/12/2014 et 52% au 31/12/2013).
- 43% de promotions professionnelles sont féminines (37,5 % au 31/12/2014).

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

SP GL

C'est dans le cadre de la poursuite de ces actions, et avec la volonté de réaffirmer ces convictions fortes, que les parties ont engagé un débat paritaire (réunions des 6 juillet et 13 octobre 2016) 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 s'inscrit dans le cadre des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues à l'article L. 2242-8 du code du travail. Les parties ont décidé que les autres thèmes prévus à cet article feraient l'objet de négociations distinctes.

L'entreprise et les partenaires sociaux ont décidé, dans le cadre de ces deux réunions paritaires, de poursuivre les engagements sur les 4 domaines du précèdent accord 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 l'activité professionnelle et la vie personnelle et 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, à savoir :

- L'embauche,
- Les conditions de travail.

GS SP GL

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 la vie personnelle et 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

SP GL GS

Article 1 – L'embauche

Article 1-1 – L'objectif poursuivi

Le pluralisme et la diversité des recrutements est un facteur d'excellence pour l'entreprise. C'est pourquoi l'entreprise et les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de garantir la mixité au sein des métiers en diversifiant les profils, et plus particulièrement en poursuivant des actions pour faire diminuer les stéréotypes attachés notamment dans l'accessibilité à certains métiers.

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

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise s'engage à :

- **Mettre en place une communication externe moderne et digitale sur nos postes à pourvoir (vidéos et témoignages) pour capter des candidatures de femmes et d'hommes sans distinction sur des métiers à forte identité masculine ou féminine.**

  A titre d'illustration, une femme *« agent de sécurité »* ou *« boucher »* pourrait présenter son métier comme pourrait aussi le faire un homme *« hôte de caisse »* ou *« employé libre-service en habillement »*.

- **Avoir un plan de communication attractif sur les métiers de l'entreprise dont la représentation est majoritairement masculine ou féminine**, et en faire la promotion auprès des femmes et des hommes.

  A titre d'exemple, mettre en place des interventions dans les centres de formation, les écoles et les universités ; développer un réseau d'Ambassadrices Auchan dans les écoles.

L'entreprise s'engage également en interne à :

- **Former et sensibiliser tous les acteurs du recrutement à la non-discrimination et à la prévention des stéréotypes.**

  A titre d'exemple, les acteurs du recrutement bénéficieront de la formation *« Recruter sans préjugés ni stéréotypes»*.

- **Développer les actions de « vis ma vie » pour favoriser les passerelles entre les métiers fortement féminisés et masculinisés** en mettant en avant notamment le témoignage des collaborateurs.

Article 1-3 – Les autres engagements pris

L'entreprise et les partenaires ont souhaité poursuivre les actions suivantes déjà présentes dans le précédent accord :

- Réaffirmer les principes d'équité et d'égalité de traitement à toutes les étapes du recrutement ;

- Porter une attention particulière à la rédaction des postes à pourvoir en interne et des offres d'emploi en externe de façon à ce qu'elles s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes ;

- Assurer, dans la mesure du possible, des entretiens lors des recrutements par des femmes et des hommes, afin qu'un candidat ait pu être vu par des personnes des deux sexes.

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 salariés reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation et toute absence de plus de 6 mois.

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

Article 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.

- **Réaffirmer le respect d'un délai de prévenance permettant à chacun de s'organiser pour assister aux formations prévues**, et qui participe à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

  L'entreprise poursuit son engagement de communiquer, à chaque collaborateur, sa convocation à une formation pour laquelle il a été inscrit dans le cadre de son plan de formation, au moins 3 semaines avant sa réalisation.

- **Privilégier la réalisation des actions de formation liées à l'emploi principalement au niveau local ou par bassin.**

  Lorsque les formations ne peuvent pas se tenir sur l'établissement, il faut envisager qu'elles puissent être animées par bassin lorsque plusieurs établissements peuvent être réunis afin de mettre en commun les moyens pédagogiques ou de réunir suffisamment de stagiaires.

  S'il est impossible d'accueillir l'action de formation au niveau du bassin, la formation au sein de la direction régionale doit être privilégiée à l'action de formation au siège de l'entreprise.

  Pour pouvoir atteindre cet objectif, des formations de formateurs devront être poursuivies afin de disposer localement de ressources formatrices.

- **Poursuivre le développement des formations e-learning** permettant aux collaborateurs (temps complet/temps partiel) de limiter leurs déplacements en centre de formation.

SP

GL GS

Indicateurs suivis par année d'application de l'accord :

- Nombre de formations réalisées au niveau de l'établissement/du bassin.
- Nombre de collaborateurs ressources formatrices par sexe.
- Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation de ressources formatrices par sexe.
- Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning par annexe et par sexe.

Article 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 6 mois.

- **Réaliser systématiquement un entretien de retour avec son manager pour les collaborateurs reprenant une activité suite à un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, et toute absence de plus de 6 mois.**

  Cet entretien s'inscrit dans une démarche d'accompagnement au retour à l'emploi des collaborateurs. Un point sera fait sur leurs situations et leurs besoins, notamment en termes de formation.

Indicateur suivi par année d'application de l'accord :

- Nombre d'heures de formation dans les 12 mois qui suivent un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation et toute absence de plus de 6 mois, repartis par sexe.

Article 3 – La promotion professionnelle

La promotion professionnelle est une évolution de carrière qui implique de passer à un niveau de classification supérieur.

Article 3-1 – Les objectifs poursuivis

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

- Inciter et faciliter la mobilité professionnelle pour tous les collaborateurs.
- Avoir une meilleure représentativité des femmes dans tous les niveaux de classifications.

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

L'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre et améliorer les mesures du précédent accord.

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

- **Communiquer les postes à pourvoir via des outils numériques et les rendre accessibles aux collaborateurs.**

  Dans le précèdent accord, l'entreprise s'était engagée à mettre en place un espace dédié à l'information des collaborateurs sur les postes à pourvoir. Deux outils ont été créés : Gestion mobilité Groupe (annexe I) et Phare (annexe II et III) permettant aux collaborateurs de postuler directement à une offre.

  Cependant, il a été constaté que ces outils n'étaient pas suffisamment connus des collaborateurs. L'entreprise s'engage donc à communiquer sur l'existence de ces outils.

- **Suivre plus particulièrement les demandes de mutation dans le cadre d'une demande pour rapprochement familial ou pour suivi du conjoint.**

  Les collaborateurs sollicitant une mobilité afin de suivre leur conjoint muté ou pour des raisons de rapprochement familial (parents ou enfants) devront se rapprocher de leur RRH et/ou Directeur du site afin de remplir un dossier de demande de mutation. Le RRH et/ou Directeur du site sera en lien avec le Responsable Recrutement de la région afin de déterminer si des postes correspondant à la qualification ou au souhait du salarié sont disponibles dans la zone géographique souhaitée.

  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.

- **Prise en charge de certains frais liés à la mobilité.**

  En cas de mobilité, les collaborateurs bénéficieront des dispositifs mobilité en vigueur dans l'entreprise, dont les dispositifs prévus varieront en fonction de la nature de la mobilité (structurelle, fonctionnelle, géographique ou dans le cadre d'un rapprochement familial).

<u>Indicateurs suivis par année d'application de l'accord :</u>

- Nombre de collaborateurs ayant fait une demande de mutation pour rapprochement familial et suivi du conjoint reçus par les Responsables Recrutement des directions régionales répartis par sexe.
- Nombre de réponses positives dans le cadre d'une mobilité liée à un rapprochement familial répartis par sexe.
- Nombre d'accompagnements à la mobilité répartis par sexe.

SP

GLB GS

Article 3-2-2 – Les mesures permettant d'avoir une meilleure représentativité des femmes dans tous les niveaux de classifications.

L'entreprise s'engage à :

- **Avoir dans chaque parcours de développement professionnel un pourcentage de femme au moins égal au pourcentage de l'effectif féminin du niveau.**

  L'entreprise et les partenaires sociaux ont constaté une faible représentation des femmes dans les parcours de développement (Passerelles, Talents, Déclic, Grand Angle). Conscients qu'ils sont un moyen pour les collaborateurs dont le potentiel est reconnu d'accéder à un niveau supérieur, l'entreprise s'engage à avoir dans les parcours de développement professionnel, un pourcentage de femme au moins égal au pourcentage de l'effectif féminin du niveau duquel proviennent les collaborateurs.

  A titre d'exemple, le parcours de développement « Déclic » accueillent des collaborateurs de Niveau 8 pour l'accession à des postes de Niveau 9. 33 % de l'effectif du Niveau 8 sont des femmes, le parcours devra donc être composé d'au moins 33% de femmes.

- **Favoriser la détection des femmes évolutives lors des « people review », ouvertes à tous les collaborateurs.**

Indicateur suivi par année d'application de l'accord :

- Pourcentage de femmes par parcours de développement professionnel et pourcentage de femmes dans les niveaux.

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, l'entreprise 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, l'entreprise 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.

Concernant les collaborateurs aux échelons C et D, ils bénéficient des plus hautes rémunérations sur les grilles des salaires minima et disposent d'une prime variable individuelle. C'est pourquoi, dans le précèdent accord, l'entreprise et les partenaires s'étaient attachés à assurer l'égalité des chances d'accès à l'échelon D. Toutefois, il persiste des écarts de représentativité des femmes et

GL

des hommes dans les échelons C et D par rapport à leur représentativité dans les niveaux. Par exemple, au 30/09/2016, les femmes représentaient 46% du niveau 4 et 38% de l'échelon D.

Article 4-1 – Les objectifs poursuivis

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

- S'assurer de l'égalité d'accès à l'échelon D pour les femmes et les hommes, proportionnellement à leur représentativité dans chacun des niveaux.
- 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

Article 4-2-1 – Les mesures permettant de s'assurer de l'égalité d'accès à l'échelon D pour les femmes et les hommes, proportionnellement à leur représentativité dans chacun des niveaux.

- **Suivre les accessions à l'échelon D et tendre à une représentativité des femmes et des hommes proportionnelle à leur représentativité dans chacun des niveaux.**

  Chaque comité de direction fera le point sur les accessions à l'échelon D, une fois par an préalablement à la commission GDI. En cas d'écart du pourcentage de femmes ou d'hommes dans l'échelon D, par rapport au pourcentage de femmes ou d'hommes dans le niveau, il devra être mis en place un plan d'action afin de permettre aux femmes et aux hommes d'atteindre l'échelon D.

Indicateur suivi par année d'application de l'accord

- Pourcentage de femmes et d'hommes dans les niveaux et l'échelon D du niveau.

Article 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 l'entreprise, 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 100 % 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 ;
  - 14 jours ouvrables par an pour 4 enfants et plus.

SR

GLM

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 ;
- 14 jours ouvrables par an pour 4 enfants et plus.

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

➢ Modalités de prise de congé :

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 prestée.

Chaque parent dispose d'un droit lié à sa qualité de salarié de l'entreprise. Ainsi, dans le cas où les deux parents sont salariés, chacun d'eux bénéficie individuellement des autorisations d'absence. 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.

Indicateurs suivis par année d'application de l'accord:

- Nombre de bénéficiaires concernés par les soins enfants malades et hospitalisés repartis par sexe.
- Nombre de jours de congé pris par sexe.

Article 4-3 – Les autres engagements pris

L'entreprise s'engage à poursuivre les mesures du présent accord concernant la rémunération au retour d'un congé maternité, paternité, adoption et congé parental d'éducation.

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

- 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.

GL
GT SB

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

- Garantir aux collaborateurs en congé maternité et en congé paternité le salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé (le salaire net sera égal à la somme des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) et du complément employeur).

- Les collaborateurs en congé maternité, paternité ou d'adoption bénéficient de l'application des accords d'intéressement qui prévoient la reconstitution, et des accords de prévoyance qui prévoient le maintien de la mutuelle.

- Les collaborateurs en congé maternité, paternité ou d'adoption continuent de bénéficier des droits à ristourne sur achats, et ce, dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs.

➢ *Les mesures concernant la rémunération au retour d'un congé parental d'éducation*

- Assurer aux collaborateurs, à leur retour de congé parental d'éducation, la revalorisation de leur forfait de base en fonction des augmentations collectives qui sont intervenues durant leur absence.

- Prendre en compte la première année du congé parental d'éducation 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.

- Durant la première année de leur congé parental d'éducation, les collaborateurs bénéficient des droits à ristourne sur achats dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs.

Indicateurs de suivi par sexe et par niveau de l'égalité de rémunération par année d'application de l'accord :

- La moyenne des rémunérations.
- La médiane des rémunérations.
- L'éventail des rémunérations, soit le 1^{cr} 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.

SP

GLB

Article 5 – L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Article 5-1 – Les objectifs poursuivis

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

- Communiquer sur les mesures applicables aux collaboratrices enceintes et aux futurs pères.
- Aider les collaboratrices rentrant d'un congé maternité à bien vivre leur retour dans l'entreprise.

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

Article 5-2-1 – Les mesures permettant de communiquer sur les mesures applicables aux collaboratrices enceintes et aux futurs pères.

- **Remettre à chaque collaboratrice qui déclare sa grossesse un document d'information de l'ensemble des mesures applicables au titre de la grossesse.**
- **Informer les futurs pères déclarés des mesures applicables :**
  - Autorisation d'absence indemnisée à 100% pour les futurs pères pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.
  - Autorisation d'absence indemnisée à 100% pour le conjoint d'une femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, pour se rendre à trois actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale, et prise en charge du temps de déplacement.

Indicateur suivi par année d'application de l'accord :

- Nombre d'action de communication relative à l'information des futurs mères et pères des mesures les concernant.

Article 5-2-2 – Les mesures permettant d'aider les collaboratrices à vivre au mieux leur retour de congé maternité – adoption.

- **Promouvoir la formation *« Bien vivre son retour de congés maternité et adoption »* auprès des collaboratrices de retour de congés maternité et adoption.**

  L'arrivée d'un enfant emporte d'importants changements dans le foyer. L'entreprise s'était engagée à mettre en place une formation destinée aux collaboratrices, dans les 6 mois suivants leur retour de congé maternité ou d'adoption, ayant pour objet de permettre aux femmes de retrouver un rythme approprié à leur nouvelle vie, et ainsi, articuler au mieux leur vie personnelle et professionnelle.

  Or, il est ressorti du bilan de l'accord précèdent que peu de femmes ont bénéficié de cette formation, du fait de la méconnaissance de celle-ci.

Ainsi, l'entreprise s'engage à communiquer sur la formation *« Bien vivre son retour de congés maternité et adoption »* afin qu'elle profite à plus de collaboratrices. L'entreprise facilitera donc la création de sessions en bassin.

Indicateur suivi par année d'application de l'accord:

- Nombre de sessions de formation *« Bien vivre son retour de congés maternité – adoption »* réalisées.

Article 5-3 – Les autres engagements pris

- Afin de concilier au mieux la vie personnelle et professionnelle des collaboratrices enceintes, celles-ci seront autorisées, à l'expiration du 4ème mois de grossesse à ne plus faire de nocturne.

- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle doit s'étendre au-delà de la sphère parentale. L'entreprise souhaite rappeler que, comme le prévoit la loi, tout collaborateur justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise a la possibilité de bénéficier d'un congé « proche aidant » lui permettant de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% si la personne aidée est handicapée, ou d'une attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si la personne en bénéficie).

  La personne aidée peut être un membre de la famille du salarié (conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré) ou toute personne handicapée ou âgée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables et à laquelle il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne. La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

  La demande de congé est formalisée dans les conditions prévues par la loi.

  Les collaborateurs en congé proche aidant continueront de bénéficier des droits à ristourne sur achats durant les trois premiers mois du congé.

L'entreprise s'engage également à poursuivre les mesures qui étaient déjà présentes dans le précédent accord :

➢ *Les mesures concernant tous les collaborateurs* :

- Les réunions en dehors des horaires habituels du collaborateur devront être planifiées de manière suffisamment anticipée afin que le collaborateur puisse concilier vie personnelle et vie professionnelle.

- 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 RRH de l'établissement, avant le 15 juillet, afin que les plannings soient construits en conséquence.

SP

GL BJ GS

➢ *Les mesures concernant les collaborateurs en situation de maternité – adoption et en congé parental d'éducation:*

L'aménagement du temps de travail

- 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.

- 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.

  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.

La communication des informations générales de l'entreprise :

- 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.

- Durant le congé parental d'éducation, les informations générales sur l'entreprise seront adressées aux collaboratrices et aux collaborateurs à leur demande par l'établissement.

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.

GL

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

Article 7-1 – Le bilan social

L'entreprise a fait évoluer le bilan social en intégrant la distinction femme-homme dans les indicateurs légaux. Ainsi, le bilan social demeure la référence majeure en matière de situation comparée des femmes et des hommes.

Article 7-2 – L'intégration des indicateurs de suivi de l'accord dans le rapport de situation comparée

Le rapport de situation comparée, qui intégrera la Base de Données Economiques et Sociales, reprendra l'ensemble des indicateurs de suivi de l'accord.

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 et analyse les indicateurs chiffrés de l'accord et du rapport, fait la comparaison avec les informations nationales transmises et propose des pistes d'actions pour l'établissement. Elle prépare les délibérations du comité d'établissement sur le rapport comparé de la situation des femmes et des hommes.

SP

GL 39

GS

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 L. 2222-5 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

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 la DIRECCTE de Lille.

GL

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

Fait à Villeneuve d'Ascq le 18/12/2017
Signature précédée de la mention "*lu et approuvé*"

Pour la Direction de l'Entreprise

AUCHAN France SA

Gilles SIMON
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 Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)
Lu et approuvé

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)