

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
DES FEMMES ET DES HOMMES

Entre les soussignés,

La S.A.S. GRAND CASINO DE BANDOL, au capital de 124 000 €, code NAF 9200Z dont le siège est situé à Bandol, 2 Place Lucien Artaud, représentée par M. Jean-Maxime LAMBERTI en sa qualité de Directeur Général et Directeur Responsable.

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué(e) syndical(e) :

Le syndicat CGT, représenté par Madame Christelle GALLOU, déléguée syndicale,

Le syndicat Force ouvrière, représenté par Monsieur Claude FRANÇOIS, délégué syndical,

Le syndicat CFE-CGC, représenté par Monsieur Serge MAYER, délégué syndical,

Le syndicat CFTC, représenté par Monsieur Christophe SABARLY, délégué syndical,

Article 1 - Préambule


Le présent accord est conclu en application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'en application de l'accord national conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Casinos en date 30 novembre 2010 et étendu par arrêté du 13 juillet 2011.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord vise à résoudre les déséquilibres constatés dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de traitement entre les femmes et les hommes.

En application de l'article R. 2242-2 du Code du Travail, le présent accord conclu en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit notamment instaurer un objectif chiffré de progression, programmer les actions permettant de les atteindre et enfin fixer les indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions, afin d'en mesurer la réalisation dans au moins 3 des 9 domaines d'action proposés qui sont :

- la rémunération effective ;
- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- la classification ;
- la qualification.


sn CS

ck
JMK

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent accord.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif.

Article 3 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 4 - Diagnostic de l'entreprise

Le présent accord s'appuie sur l'étude du diagnostic établi selon les recommandations de l'ANACT sur la période du 01/01/2020 au 31/12/2020.

Les effectifs au 31/12/2020 se répartissent en 42 hommes et 22 femmes en CDI.

Ce diagnostic effectué est joint en annexe du présent accord.

Article 5 - Actions mises en œuvre

Les parties conviennent de se fixer 4 objectifs de progression dans les domaines énumérés ci-après et de s'engager sur des actions concrètes et chiffrées.

1. Embauche

1.1. Préambule

Le Casino s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Le diagnostic fait apparaître que certains métiers ont une prédominance masculine, liée notamment à certaines spécificités de ces métiers : travail de nuit ou filière technique plus souvent suivie par des hommes, et ce notamment dans les filières Sécurité, Jeux Traditionnels et Maintenance. C'est également le cas dans la catégorie socio-professionnelle « cadre ».

C'est pourquoi, les parties signataires entendent poursuivre en la matière leurs efforts, notamment au moment du processus de recrutement.

1.2. Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

Objectif de progression 1 : favoriser par l'embauche le rééquilibrage des effectifs et faire globalement progresser la proportion de femmes recrutées.

Action : A compétence, qualification et expérience équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée à la candidate sous réserve d'une appréciation objective de ces critères.

Indicateur de suivi : Nombre de femmes et d'hommes recrutés chaque année par catégorie socio-professionnelle et par filière

Objectif de progression 2 : Assurer la stricte égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes

Action : Réaliser un bilan annuel des embauches pour vérifier que, sur un même poste et à expérience équivalente, la rémunération proposée à l'embauche est égale.

Indicateur de suivi : *Pourcentage des écarts des salaires à l'embauche entre les hommes et les femmes à poste équivalent*

Objectif de progression 3 : Sensibiliser les personnes en charge du recrutement et de l'intégration des nouveaux entrants sur les risques liés au stéréotypage dans les métiers à faible mixité

Action 1 : Formation des recruteurs et managers aux risques dans les emplois à prédominance féminine et/masculine et notamment sur la surexposition aux risques de harcèlement et inscription de ces risques dans le Document Unique d'Evaluation des Risques.

Indicateur de suivi : *% des recruteurs et managers formés sur cette thématique*

Action 2 : Mise en place d'un dispositif de prévention des violences internes dans l'entreprise par la mise en place d'une Charte et d'un protocole annexés au règlement intérieur

Indicateur de suivi : *échéance de mise en place du dispositif au 31/12/2021*

2. Promotion professionnelle

2.1. Préambule

L'entreprise souhaite réaffirmer le principe de l'égalité des chances en matière d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité à tous les niveaux.

Les perspectives d'évolution d'un salarié quels que soient la nature et le niveau de son poste, doivent être indépendantes de son sexe et reposer sur ses qualités professionnelles. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'accès aux postes à responsabilité.

2.2. Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

Objectif de progression 1 : Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'information des opportunités de mobilité interne et dans le traitement des candidatures

Action : publicité des opportunités de mobilité interne par affichage et appli RH, réponse systématique à toutes les candidatures formalisées.

Indicateurs de suivi : *nombre d'offres de mobilité interne publiées, nombre de candidatures reçues et bilan des réponses données.*

Objectif de progression 2 : Parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences et de l'expérience.

Action1 : Donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, et aux mêmes opportunités de promotion et d'évolution professionnelle.

Indicateur de suivi 1 : Nombre de femmes promues à une classification supérieure

Indicateur de suivi 2 : Pourcentage de femmes et d'hommes promus à une classification supérieure

Action 2 : Identifier les filières peu qualifiées et leur proposer des formations qualifiantes, en vue de faciliter l'accès à la promotion professionnelle.

Indicateurs de suivi : nombre de formations destinées à compenser les écarts de qualification

3. Rémunération effective

3.1 Préambule

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, et ce, conformément à l'article L.3221-2 du Code du travail qui dispose à cet égard que : « tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Ainsi, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

Pour l'application du présent accord est considéré comme un « travail égal » un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de compétences sur une situation identique.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un « travail égal » doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Lorsqu'un écart de rémunération entre salariés occupant un « travail égal » est constaté, il convient d'étudier les raisons de cet écart et d'apporter une solution appropriée.

L'étude du diagnostic fait apparaître sur toutes les catégories des salaires moyens plus élevés chez les hommes que chez les femmes.

Aussi les parties souhaitent mener une politique efficace afin de réduire ces disparités.

3.2. Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

Objectif de progression 1 : Identifier les disparités salariales au sein d'une même fonction

Action : Mener chaque année une étude des éventuels écarts de rémunération par genre et par poste.

Indicateur de suivi : pourcentage des écarts de rémunération, à poste identique

Objectif de progression 2 : Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes occupant les mêmes postes à expérience et compétences égales.

Action : Etudier les disparités salariales entre les femmes et les hommes occupant les mêmes fonctions. Si elles existent, elles doivent être fondées sur des critères objectifs (expérience, compétence, qualification). Dans le cas contraire, un rattrapage salarial sera effectué avant la fin de validité du présent accord, avec une amorce des réajustements à partir de l'exercice 2021-2022.

Indicateurs de suivi : Nombre de rattrapages salariaux effectués chaque année

4. Formation professionnelle

4.1 Préambule

Le diagnostic fait apparaître une bonne répartition des actions de formation entre les femmes et les hommes. Cependant, il faut maintenir cette démarche et nous nous y engageons à travers les objectifs suivants.

4.2. Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

Objectif de progression 1 : Favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle, en dehors des formations obligatoires.

Action 1 : Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, par une égalité de traitement dans les demandes exprimées par les salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels, et par la communication des actions de formation proposées par l'établissement.

Indicateur de suivi : % de femmes et d'hommes formés par année

Action 2 : Veiller à organiser autant que possible des formations sur site ou en e-learning

L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie personnelle et familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours.

Indicateur de suivi 1: Nombre de formations en e-learning réalisées

Indicateur de suivi 2: Pourcentage des formations suivies en e-learning et sur site par rapport à l'ensemble des actions de formation réalisées

Objectif de progression 2 : Garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux formations favorisant l'obtention de nouvelles compétences et qualifications professionnelle.

Action : Faciliter l'accès à des formations qualifiantes permettant aux femmes qui le souhaitent de se positionner sur d'autres postes et en particulier sur des postes à plus haut niveau de qualification et/ou de responsabilité.

Indicateur de suivi : Nombre de formations qualifiantes réalisées par les femmes et les hommes, par filière et par catégorie socio-professionnelle

Article 6 – Suivi de l'accord et information des représentants des salariés

Chaque année lors de la remise des documents dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, la direction remettra aux délégués syndicaux le bilan pour chacun des 4 thèmes retenus, qui indiquera les actions réalisées dans l'année et les moyens engagés par le biais des indicateurs chiffrés. Une copie sera remise également à tous les membres du CSE.

Deux mois avant l'échéance, la direction s'engage à soumettre de nouveau cet accord triennal à la négociation après en avoir dressé le bilan triennal transmis avec la convocation des délégués syndicaux.



Article 7 – Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Article 8 – Notification

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

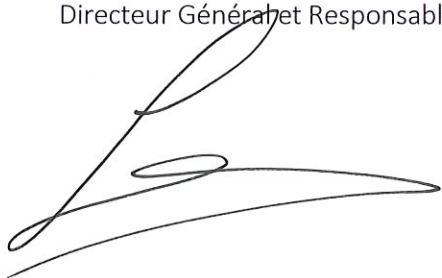
Article 9 – Publicité

Cet accord sera déposé auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle il a été conclu, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

Fait à BANDOL, le 20 avril 2021

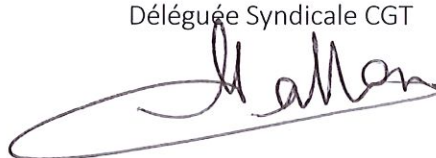
Monsieur Jean-Maxime LAMBERTI

Directeur Général et Responsable



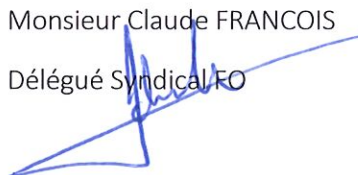
Madame Christelle GALLOU

Députée Syndicale CGT



Monsieur Claude FRANCOIS

Député Syndical FO



Monsieur Serge MAYER

Député Syndical CFE-CGC



Monsieur Christophe SABARLY

Député Syndical CFTC

