

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre les soussignés,

SAS GRAND CASINO DE CABOURG, au capital de 300 000 €, code NAF 9200Z, dont le siège est situé Promenade Marcel-Proust - 14390 CABOURG, représentée par **Monsieur Stéphane GILQUIN**, en sa qualité de Directeur Général Délégué.

D'une part,

D'une part,

ET Les membres du CSE non mandatés:

Madame LEDOUX Annie
Madame GRIFFON Sandrine
Monsieur JOB Ghislain
Monsieur MINGOIA Thomas

Liste syndicale ayant obtenu 86,36 % lors des élections professionnelles

D'autre part,

Ci-dessus dénommées les parties,

Article 1 - Préambule

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-5 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 du 30 novembre 2010 et étendu par arrêté du 13 juillet 2011.

Au préalable, il est rappelé que la loi n°201-1330 du 9 novembre 2010, portant sur la réforme des retraites, a institué à l'égard des entreprises de cinquante salariés et plus une pénalité financière pour celles d'entre elles qui ne sont pas couvertes, au 1^{er} janvier 2012, par un accord collectif portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes, ou à défaut par les objectifs et les mesures constituant le plan d'actions.

Cette loi vient compléter les mesures existantes en matière de négociation sur l'égalité hommes/femmes en instituant la mise en place obligatoire d'objectifs de progression et d'actions accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre.

En outre, le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes précise le contenu que doit au minimum comporter ledit accord pour exonérer l'entreprise du versement de la pénalité financière.

Comme évoqué précédemment, le décret du 18 décembre 2012 renforce les domaines d'actions en rendant obligatoire celui de la rémunération.

La Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, vient renforcer ces dispositions. La parité est ainsi généralisée dans toutes les sphères de la société : politique, publique, privée et professionnelle.

La Loi dite « Loi Travail » d'août 2016, a également apporté un certain nombre de mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que la Loi Avenir professionnelle n°2018-771 du 5 septembre 2018 qui pose un principe général selon lequel tout employeur, doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord vise à rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes.

En application de l'article L. 2323-47 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 3 domaines des 8 domaines d'action proposés qui sont :

- la rémunération effective ;
- l'embauche ;
- la promotion professionnelle ;

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.

Article 3 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction.

Article 4 - Élaboration d'un diagnostic partagé

Les indicateurs de progression définis ci-après sont systématiquement présentés en respectant :

- une répartition H/F en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles ouvrier(e)s/employé(e)s, agents de maîtrise, cadres ;

Les signataires conviennent de retenir toutes les filières de la SAS GRAND CASINO DE CABOURG

Le diagnostic est effectué pour la période du 01/11/2018 au 31/10/2019.

Article 5 - Diagnostic de l'entreprise

5.1. La rémunération effective :

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 a conçu l'**index** de l'égalité comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Celles-ci vont pouvoir mesurer, mettre en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.

L'Index se calcule chaque année à partir de quatre indicateurs qui impactent directement ou indirectement les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et il varie de 0 à 100 points

Afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la SAS GRAND CASINO DE CABOURG, nous utiliserons les 4 indicateurs des entreprises de 50 à 249 salariés :

L'écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle. (Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 40 points) ;

L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes. (Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 35 points) ;

Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité avant la fin de l'année de référence. (Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 15 points) ;

Le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations. Le résultat de l'indicateur varie de 0 à 10 points ;

Suivant la grille ministérielle, l'analyse des indicateurs fait apparaître les écarts suivants :

Indicateurs d'écart de rémunération

- les effectifs valides représentent plus de 40% des effectifs totaux,
- Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes de 6,1 %.
- La note obtenue sur 40 est de **33**.

Indicateur d'écart de répartition des augmentations individuelles

- Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes de 5% ;
- La note obtenue sur 35 est de **35**.
-

Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité avant la fin de l'année de référence

- Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel de augmentations sont intervenue, ont été augmentés. Tous les points sont accordés. ;
- La note obtenue sur 15 est de **15**.

Le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

- Les hommes et les femmes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés
- La note obtenue sur 10 est de **10**.

Le nombre de points obtenus en totalité est de **93/100**

5.2. L'embauche :

L'entreprise 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.

À 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.

Au 31 octobre 2019 :

- L'ensemble des annonces, soit 100%, pour la période a été effectué avec une dénomination au masculin et au féminin.
- L'écart d'effectif entre les hommes et les femmes est de 22,58% en faveur des hommes, ce dernier est plus important chez les cadres et les employés.
- Le nombre d'embauche en CDI des femmes est égale au nombre d'embauche des hommes pendant la période.

5.3 La promotion professionnelle :

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, l'entreprise s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

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, de l'expérience et de la performance.

- Les promotions des hommes sont supérieures de 10,09% par rapport aux femmes ;
- Les employés ont été promus de 14,29% pour les hommes et de 5,88% pour les femmes ;
- Les hommes cadres ont eu 33,33% de promotion contre 20% pour les femmes.
- le taux de féminisation des instances représentatives est de 50 %.

Article 6 - Objectifs et actions pouvant être mises en œuvre

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

6.1. La rémunération effective :

Objectif 1 : Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales

Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles par filières.

Mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale

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

- Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisés ;
- Analyse des augmentations individuelles, par sexe ;

Objectif 2 : mettre en œuvre un rattrapage salarial par suite d'un congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)

A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

- Rémunération annuelle brute moyenne par catégorie de salariés revenant de congé parental par rapport à la rémunération annuelle brute moyenne des autres salariés de la catégorie.

Objectif 3 : Favoriser l'équilibre de la parentalité entre les femmes et les hommes

Assurer le maintien du salaire à 100% du salaire net en cas de congés de paternité

Indicateur chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place :

-Le nombre de salariés bénéficiaires du maintien de salaire à 100%.

6.2. L'embauche :

Objectif 1 : Favoriser la prise de conscience par les personnes chargées de recrutement des stéréotypes femmes et hommes

Afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non en raison de leur genre.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mentions relatives au genre ou à la situation de famille, favorisant ainsi les candidats de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, l'entreprise s'engage, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, à appliquer l'un des principes suivants :

- Lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et au féminin l'employeur mentionnera les deux genres (exemples : croupier/croupière, technicien MAS/technicienne MAS, cuisinier/cuisinière...), ou ajoutera la formule H/F.
- Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, l'employeur ajoutera la formule H/F (exemple: agent de la Sécurité H/F); soit utilisera des termes neutres tels que « chargé(e) de.. » « responsable de.. ».

L'entreprise s'engage à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Elle s'interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

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

Nombre d'offres d'emplois analysées et validées.

Objectif 2 : Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes

Assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement

Veillez à ce que les entreprises de travail temporaire auxquelles l'entreprise a recours respectent les principes et critères de recrutement définis au préalable.

Développer la conclusion des contrats en alternance et de stage avec des femmes ou des hommes, afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de pouvoir rééquilibrer les embauches par métier.

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

- Proportion des femmes et d'hommes dans les campagnes de recrutement
- Egalité femmes hommes comme critère de sélection des entreprises de travail temporaire.

6.3. La promotion professionnelle :

Objectif 1 : Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils de postes similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution et de promotion professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

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

- Appréciation du pourcentage de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification / catégorie professionnelle

Objectif 2 : Favoriser la mixité dans la représentation professionnelle

Mener des actions de formations et d'information afin de promouvoir la mixité au sein des institutions représentative

Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures

Indicateur chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place :

- Nombre d'actions de formation / information menées
- Taux de féminisation des instances représentatives.

7. Entrée en vigueur

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

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 ;

9. Publicité et formalités de dépôt.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à CABOURG, le 19/12/2019

Stéphane GILQUIN
Directeur général délégué

Ghislain JOB
Secrétaire du CSE

LEDOUX Annie
Membre du CSE

Sandrine GRIFFON
Membre du CSE

MINGOIA Thomas
Membre du CSE