

**ACCORD GROUPE DU 17 DECEMBRE 2018 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE :

La Direction du Groupe casino représentée par Monsieur Jean-Claude DELMAS, Directeur des Ressources Humaines France, et Monsieur David CORDANI, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales, dûment mandatés à l'effet des présentes,

Ci-après désignée la « **Direction** » ou le « **Groupe casino** »,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'ensemble des entreprises concernées par 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 André MORENO, 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 Frédéric BONNARD, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- **Pour le SNTA-FO Casino**, affilié à la FGTA-FO, représenté par Madame Laurence GILARDO, agissant en qualité de Déléguée Syndicale de Groupe ;
- **Pour le Syndicat UNSA Autonome**, représenté par Monsieur Thomas MEYER agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;

Ci-après désignés les « **Organisations Syndicales** »,

D'autre part,

Ci-après ensemble désignés les « Parties ».

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIVIT

LG
D. T. J. M.
J. C.
T. C.

Sommaire

PREAMBULE	3
Article 1 : Champ d'application.....	5
Article 2 : Objet de l'accord	5
Article 4 : Méthodologie de l'accord.....	6
Article 5 : Les domaines d'actions retenus	7
5.1. La rémunération effective	7
a) Objectifs de progression	7
b) Actions proposées.....	7
c) Indicateurs annuels chiffrés	8
5.2. Le recrutement / l'embauche	8
a) Objectifs de progression	8
b) Actions proposées.....	9
c) Indicateurs annuels chiffrés.....	10
5.3. La formation professionnelle	10
a) Objectifs de progression	10
b) Actions proposées.....	10
c) Indicateurs annuels chiffrés.....	11
5.4. L'évolution professionnelle	11
a) Objectifs de progression	11
b) Actions proposées.....	11
c) Indicateurs annuels chiffrés.....	13
5.5. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle	13
a) Objectifs de progression	13
b) Actions proposées.....	13
c) Indicateurs annuels chiffrés.....	15
5.6. Sensibilisation et lutte contre le sexisme	15
a) Objectifs de progression	15
b) Actions proposées.....	15
c) Indicateurs annuels chiffrés.....	16
Article 6 : Sensibilisation et communication.....	16
Article 7 : Commission de suivi	17
Article 8 : Durée de l'accord.....	17
Article 9 : Révision.....	17

10
JEF
2
LG
JM
TA
JCS

PREAMBULE

Depuis de nombreuses années et dans le cadre d'un dialogue social permanent, le Groupe casino n'a eu de cesse de mettre en place un ensemble de mesures visant à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle. A ce titre, de nombreuses thématiques ont fait l'objet de négociations et de plans d'actions spécifiques portant sur la diversité des origines, le handicap, les seniors, les salarié(e)s aidants, le bien-être au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chacun de ces thèmes a fait l'objet d'accords spécifiques :

- depuis 1995, sur l'emploi des salariés en situation de handicap par des accords plusieurs fois renouvelés ;
- en 2005, sur l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité ;
- en 2012, sur la mise en place du congé de l'aidant familial ;
- en 2016, sur la santé au travail intégrant le droit à la déconnexion
- en 2017, sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, il est à noter que le Groupe casino développe une politique active de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle, au travers d'un dialogue social constructif, depuis plus de 17 ans permettant ainsi d'enrichir ses plans d'actions et de renforcer l'égalité des chances de chacun.

Le Groupe casino a notamment conclu avec les Organisations Syndicales Représentatives plusieurs accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2009, toujours en vue de réduire les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes.

Le Groupe casino encourage l'évolution de carrière des salarié(e)s, avec un accent particulier sur l'accompagnement de la parentalité pour les femmes et les hommes et le renforcement de l'égalité salariale.

Depuis les premières actions mises en œuvre, force est de constater que le Groupe casino a tenu ses engagements concernant la représentativité du nombre de femmes au sein de ses effectifs puisqu'en 2017, les femmes représentent 58% des effectifs. La représentativité des femmes progresse régulièrement, et notamment dans l'encadrement : le Groupe casino emploie actuellement environ 35% de femmes cadre, contre 22% en 2010 et 16% en 2005 et 41% de femmes agent de maîtrise, contre 37.12% en 2010 et 31.6% en 2005. Les femmes représentent 63,3% des effectifs ayant le statut d'employés.

Par ailleurs, la proportion de femmes promues par rapport aux hommes est encourageante et équilibrée : sur 2017, en moyenne au sein des sociétés du Groupe, sur l'ensemble des évolutions du statut employé au statut agent de maîtrise, il y a eu 48% des femmes et sur l'ensemble des évolutions du statut agent de maîtrise au statut cadre, il y a eu 51% des femmes.

A travers cet accord, la Direction souhaite également poursuivre sa politique de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui pourraient être identifiés, et ne se justifiant pas par des éléments objectifs et vérifiables.

Le Groupe confirme ses ambitions de faciliter le passage à temps complet pour ses salarié(e)s. En effet, plus de 2000 salarié(e)s sont passé(e)s à temps complet sur les cinq dernières années. Le nombre de passage à temps complet des femmes en 2017 est beaucoup plus significatif que celui des hommes (292 pour les femmes et 46 pour les hommes). Il est à noter que 87% des temps partiels sont réalisés par des femmes. Dès lors, au prorata des effectifs à temps partiel, force est de constater une parité entre les femmes et les hommes avec 4.41% des femmes à temps partiel et 4.72% des hommes à temps partiel.

Le Groupe a bénéficié de l'obtention du label Egalité professionnelle attribué par l'Etat en 2013, après étude de notre dossier par l'AFNOR permettant ainsi d'illustrer formellement l'engagement de la Direction et des Organisations Syndicales sur la politique menée depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LG
JEF
3
J
J

Le Groupe casino a également adhéré en 2016 aux « Women's Empowerment Principles » (« principes d'autonomisation des femmes ») portés par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies, et signé avec le Comité Exécutif Groupe un partenariat afin de soutenir les actions de sensibilisation, notamment les campagnes « He for She » et Orange day.

Le Groupe casino et les Organisations Syndicales Représentatives réaffirment ainsi leur conviction que la diversité est une richesse pour chacun et chacune d'entre nous. Le Groupe casino souhaite offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences, la bienveillance et le vivre ensemble. Preuve à l'appui, le nombre de femmes recrutées reste positif, grâce à la politique du Groupe encourageant la mixité de ses salarié(e)s, pour atteindre environ 59% de femmes recrutées en 2017.

En outre, pour le Groupe casino, la mixité dans les métiers est un facteur important de diversité, d'innovation et de performance, particulièrement dans les secteurs perçus comme féminins ou masculins. Un des objectifs du Groupe est donc de continuer à améliorer la mixité sur les métiers et / ou catégories professionnelles où les femmes ou les hommes sont sous-représentés, tant en termes d'embauche que d'évolution professionnelle.

A cet égard, il est important de souligner que l'égalité professionnelle, souvent mise en avant en faveur des femmes, est aussi bénéfique pour les hommes, auxquels elle offre de nouvelles possibilités, notamment dans le cadre de la parentalité et du partage des responsabilités. Par ailleurs, le Groupe a une volonté claire d'impliquer l'ensemble des salarié(e)s afin de responsabiliser et fédérer chacun d'entre eux/elles sur le sujet tout en évitant d'éventuels clivages entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce contexte que le Groupe casino souhaite renforcer ses engagements et compléter les actions menées afin de parvenir à une égalité réelle et pérenne entre les femmes et les hommes au sein du Groupe.

Le Groupe casino a invité les Organisations Syndicales Représentatives à 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 notamment été négocié à la lumière du bilan annuel 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présenté aux Organisations Syndicales Représentatives lors de la première réunion de négociation, le 05 octobre 2018. Les Parties se sont ensuite rencontrées les 06 novembre et 05 décembre 2018 pour conclure le présent accord.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature on the left and several smaller initials or marks on the right, some of which are arranged vertically.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés suivantes (désignées « le Groupe » ou « le Groupe casino » ou « les sociétés du Groupe ») :

- Aloedis
- AMC
- Casino Guichard-Perrachon
- Casino Restauration
- Casino Restauration Rapide
- Casino Services
- C Chez Vous
- Distribution Casino France
- Easydis
- Green Yellow
- Green Yellow B2C
- Green Yellow Effenergie Réunion
- Green Yellow vente d'énergie
- Holding de gestion de Projets Energétiques 1 (HGPE 1)
- IGC Services
- IGC Promotion
- MaxIt
- Olenydis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Saint Once
- Serca
- Sudéco

Sont concernés l'ensemble des salarié(e)s 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 visée par l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Le présent accord fixe les objectifs de progression et les actions que le Groupe casino entend maintenir ou mettre en œuvre pour promouvoir non seulement l'égalité professionnelle, accompagnés d'indicateurs chiffrés conformément aux dispositions du code du travail, mais aussi l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article R 2242-2 du code du travail, le présent accord prévoit au moins quatre domaines d'actions choisis parmi ceux mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36 du Code du travail, à savoir :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle ;
- La qualification et la classification ;
- Les conditions de travail, de sécurité et de santé au travail ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- L'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- L'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, et la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

D. J. L. G.
5 *J. M.*
T. M.
T. C. D.

Il est rappelé que 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, de qualification, de classification, de promotion, et de rémunération effective et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur des principes fondamentaux essentiels pour le Groupe casino : la prévention de toutes discriminations telles que définie par l'article L. 1132-1 du Code du travail, l'égalité des chances et la promotion de la diversité.

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	Le Groupe casino a signé, le 14 octobre 2005, un accord collectif portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale modifié par avenant dont un dernier en date du 3 juillet 2017. Le groupe a reçu le label Diversité de l'AFNOR en 2016, pour la 2ème fois consécutive.
Emploi des travailleurs handicapés	Le Groupe casino a renouvelé son accord collectif sur l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap le 6 décembre 2016. Le Groupe casino a également signé, en octobre 2015, la charte du réseau mondial Entreprises et Handicap de l'Organisation Internationale du Travail.
Droit d'expression des salarié(e)s – dialogue social	Le Groupe casino a signé un accord sur le dialogue social le 19 décembre 2016, modifié le 3 juillet 2017, en vue de renforcer la cohésion du personnel et de poursuivre un dialogue social de qualité.
Bien-être au travail et le droit à la déconnexion	Le Groupe casino a signé un accord relatif à la santé au travail le 12 décembre 2016, intégrant l'exercice du droit à la déconnexion.
Prévoyance et Frais de Santé	Le Groupe casino a signé un accord relatif à la prévoyance et aux frais de santé le 27 novembre 2018.

En outre, il est utile de mentionner que le Groupe casino a signé un accord sur la gestion des parcours, de l'employabilité et des compétences (GPEC) le 25 janvier 2017, afin d'anticiper les évolutions des besoins et des compétences dans le Groupe, qui complète le présent accord ainsi qu'un accord sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations au sein du Groupe casino le 14 novembre 2018.

Article 4 : 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 de l'Accord sur l'égalité professionnelle en 2017, de nombreux objectifs ont été atteints, particulièrement :

- Augmenter la proportion de femmes cadres ;
- Faciliter l'évolution professionnelle des femmes ;
- Privilégier les augmentations de la durée du travail des contrats de travail à durée indéterminée ;
- Atténuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Soutenir la parentalité.

Ainsi, conformément à la présentation faite aux Organisations Syndicales Représentatives lors de la première réunion de négociation du présent accord, le bilan annuel 2017 relatif à l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est joint au présent accord au titre du suivi de la mise en œuvre des engagements pris par

Handwritten signatures and initials: JEF, 10, 6, TM, JCS, LG.

le Groupe casino. Ce bilan s'est notamment appuyé sur une étude de rémunération menée par un cabinet spécialisé extérieur.

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

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 salarié(e)s, à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les domaines de l'entreprise.

Article 5 : Les domaines d'actions retenus

Les Parties ont choisi 5 domaines d'action, les plus adaptés compte tenu de la situation existante au sein du Groupe, en vue de promouvoir l'égalité professionnelle et de mieux sensibiliser les salarié(e)s :

- La rémunération effective ;
- Le recrutement / l'embauche ;
- La formation ;
- L'évolution professionnelle ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Par ailleurs, la direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité créer un domaine d'action supplémentaire dédié à :

- La sensibilisation et la lutte contre le sexisme afin de faire de ce sujet un enjeu majeur du présent accord.

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

5.1. La rémunération effective

Il est rappelé que la rémunération des salarié(e)s est fondée sur le contenu de la fonction, les compétences, les expériences professionnelles nécessaires pour occuper la fonction, et le niveau de responsabilité, sans aucune considération du sexe.

a) Objectifs de progression

- Continuer à analyser et suivre les éventuels 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

- La principale action en matière de rémunération effective concerne l'engagement de la Direction de mener une enquête de rémunération entre les femmes et les hommes avant la fin de la période d'application de l'accord.

Il s'agit d'une analyse globale et détaillée, réalisée par le biais d'un prestataire extérieur spécialisé, en vue d'identifier les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes et d'envisager les axes d'améliorations, les mesures adaptées pour les années à venir et de mesurer l'efficacité de nos actions.

- En parallèle, continuer à corriger les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils existent, grâce à une enveloppe allouée par la Direction dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les rémunérations, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail. La Direction

Handwritten signatures and initials:
JL
LG
DM
TM
JC

s'engage à poursuivre cette réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à veiller à ce que ceux-ci ne se créent pas éventuellement avec le temps.

- De manière générale, veiller et garantir le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination pour offrir aux femmes et aux hommes une rémunération identique pour un même poste, à expériences et compétences égales, durée de travail égale et qualifications équivalentes.
- Réaffirmer le principe de non-discrimination en matière de mesures salariales individuelles, de mobilité, d'évolution, de formation quelle que soit la durée du travail, auquel la Direction et les Organisations Syndicales sont particulièrement vigilantes.
- Veiller et garantir que les absences pour congé maternité, d'adoption ou de paternité, sont sans incidence sur la rémunération.
- Rappeler les engagements régulièrement pris par le Groupe, par exemple dans le cadre des NAO sur les salaires : faire bénéficier aux salarié(e)s absent(e)s pour congé maternité, de paternité, ou d'adoption, de la moyenne des augmentations de leur catégorie.
- Dans les données sociales transmises annuellement au CE ou CCE, CSE ou CSEC portant sur le « montant des 10 plus hautes rémunérations », ajouter la précision complémentaire, du nombre de femmes concernées dans cette catégorie.
- Pour la catégorie employé, poursuivre les évolutions de contrat et les passages à temps complet des salarié(e)s à temps partiel : ainsi, leur proposer des revalorisations de contrats suite à la mise en place et au déploiement de la poly compétence. Le/la salarié(e) pourra être à l'initiative d'une demande d'augmentation de sa durée du travail. En tous les cas, la Direction s'engage à prioriser l'augmentation du temps de travail des salarié(e)s à temps partiel sur le recrutement à l'externe.

c) Indicateurs annuels chiffrés

- Tableau comparatif des salaires entre les femmes et les hommes appartenant à l'encadrement par niveau de classification et par société ;
- Tableau comparatif du nombre d'augmentations individuelles par sexe ;
- Pour les employés, les évolutions de contrats des salarié(e)s à temps partiel (société/branche, temps complet/évolution de contrat) en pourcentage et valeur absolue et le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes travaillant à temps partiel, par catégorie professionnelle et par société.

5.2. Le recrutement / l'embauche

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 les conditions d'embauche doivent 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.

Le bilan de l'année 2017 démontre que les recruteurs / recruteuses du Groupe casino doivent accentuer les embauches de femmes sur des postes d'agent de maîtrise et poursuivre les recrutements de femmes sur des postes de cadre, malgré une représentativité toujours plus élevée sur les dix dernières années.

a) Objectifs de progression

Handwritten notes and initials in the bottom right corner, including "JHF", "LG", "DM", "8", "TN", and "50".

- 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 sur les présentes dispositions afin que le principe de non-discrimination pour toute action de recrutement externe ou lors de toute mobilité interne soit strictement respecté.
- Augmenter le pourcentage de femmes embauchées sur les postes à responsabilité notamment agents de maîtrise et cadres, pour améliorer leur représentation.
- Augmenter le taux d'embauche des femmes au statut agents de maîtrise, au minimum à 41% correspondant à la démographie actuelle de cette population.
- S'efforcer d'atteindre la parité sur tous les statuts et les postes, et le cas échéant mettre en place des actions correctives.

b) Actions proposées

- Transmettre et s'assurer de la bonne compréhension du guide de recrutement par tous les nouveaux recruteurs et managers, élaboré en 2011 en rappelant notamment que :
 - o La formulation des annonces des offres d'emploi, y compris vers les agences d'intérim, et la Bourse de l'Emploi interne, doit être objective et non discriminante, traduisant les caractéristiques du poste, en termes de compétences et d'expériences requises ;
 - o Sur chaque offre d'emploi doit figurer la mention (F/H) permettant à chaque candidat de se projeter sur le poste ;
 - o Les intitulés de poste / descriptifs de poste / fiches emploi et compétences établis dans le cadre de l'accord Groupe sur la GPEC doivent également être libellés au féminin et au masculin ;
 - o Les femmes, comme les hommes, peuvent accéder à tout emploi, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel ;
 - o Pour chaque candidature reçue, une réponse individuelle doit être adressée par courrier ou par courriel ;
 - o Les recruteurs / recruteuses doivent s'assurer à travers la grille d'entretien que les candidats ont été informés de la politique diversité et égalité professionnelle du groupe ;
 - o Lors des forums de recrutements, il est privilégié des équipes de recrutement mixtes.
- Mettre en avant autant de salariées femmes que de salariés hommes sur le site internet du Groupe (www.groupe-casino.fr), dans sa rubrique « carrières » ;
- Rappeler à l'ensemble des recruteurs/ recruteuses du Groupe à l'occasion de formations internes et externes, qu'aucune mesure discriminatoire (sexe, âge, handicap, religion, origine...) ne doit être prise en compte dans la procédure de recrutement : de l'étape de la réception du curriculum vitae jusqu'au choix du candidat. Il sera organisé à l'attention des recruteurs des modules de formation en e-learning et notamment « Recruter dans la Diversité » ;
- Veiller à ce que les prestataires externes en charge du recrutement (cabinets de recrutement et agences d'intérim), continuent à respecter scrupuleusement la politique Diversité du Groupe menée depuis de nombreuses années ainsi que les mesures prises dans le présent accord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Pour ce faire, le Groupe casino rappellera le caractère impératif de la clause « respect de la Politique de Promotion de la Diversité » dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement et agences d'intérim ;
- Rappeler pour tout nouvel embauché, l'engagement du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers le livret d'accueil, le séminaire d'intégration ou le parcours d'intégration ;
- Lutter contre les préjugés et les stéréotypes des métiers de la grande distribution, de la logistique, de la restauration, en les valorisant en externe comme en interne afin de susciter plus de candidatures pour

JEF LG
 D 9 JM
 TR
 JCD

lesquelles il y a parfois une carence. La Direction s'engage à réaliser un film sur les métiers du groupe, illustrant des parcours internes de femmes et d'hommes et ainsi la mixité des emplois.

- Prendre en compte la mixité des alternants dans leur recrutement pour anticiper la mixité des emplois des nouvelles générations.

c) Indicateurs annuels chiffrés

- Répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et par société, en valeur et en pourcentage ;
- Nombre de formations suivies par les salarié(e)s du recrutement, par société dans le cadre de la lutte contre toute discrimination ;
- Nombre de recrutements répartis par sexe, par catégorie professionnelle et par société ;
- Le nombre d'interventions dans des salons organisés pour susciter des candidatures féminines au poste d'encadrement par société ;
- L'évolution du nombre de candidatures et l'évolution du nombre de recrutements externes à des postes d'encadrement - femmes/hommes au niveau du Groupe et par société ;
- L'évolution du nombre de candidatures internes et l'évolution du nombre de mobilités à des postes d'encadrement - femmes/hommes au niveau du Groupe et par société.

5.3. La formation professionnelle

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

- Accompagner les salarié(e)s dans leur déroulement de carrière ;
- Accroître leurs compétences et favoriser leurs évolutions professionnelles ;
- Suivre et prévoir les éventuelles mutations des organisations ;
- Anticiper et identifier les évolutions des besoins de l'entreprise.

La formation professionnelle est 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 l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

a) Objectifs de progression

- Veiller à 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 leur permettant de franchir le pas.

b) Actions proposées

- Afin de permettre à chaque salarié de participer aisément aux formations, la Direction continuera à mettre tout en œuvre pour assurer une meilleure organisation des sessions :
 - 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 le e-learning à chaque fois que cela est pertinent ou en complément de formations présentiels.

- Il est déployé un module de formation « LeadHerShip » à l'attention des femmes et des hommes en vue de traiter des problématiques que peuvent rencontrer spécifiquement les femmes dans leur parcours, et aborder plus largement des sujets qui concernent chaque salarié(e) dans la construction de son leadership.

c) Indicateurs annuels chiffrés

- Le nombre de formations femmes/hommes par catégorie professionnelle et par société ;
- Le nombre de formations dispensées en e-learning et en présentiel par catégorie professionnelle et par société ;
- La durée moyenne de formation (femmes/hommes) par catégorie professionnelle et par société ;
- Le nombre de formations destinées à développer le potentiel des femmes et des hommes à travers la formation intitulée « LeadHerShip » et dispensées aux femmes et aux hommes.

5.4. L'évolution professionnelle

Au sein du Groupe casino, les critères d'évolution professionnelle sont identiques entre les femmes et les hommes, et reposent sur leurs compétences et leurs performances.

Afin d'améliorer la représentation des femmes et des hommes quelle que soit leur catégorie professionnelle, le Groupe a mis en place plusieurs dispositifs facilitant, pour chaque salarié(e), les évolutions de poste et les mobilités au sein d'une même société ou du Groupe.

Dans ce cadre, les Parties reconnaissent l'importance de la promotion interne et le rôle de la Bourse de l'Emploi, pour faciliter l'évolution professionnelle.

a) Objectifs de progression

- Renforcer la qualité de réalisation des entretiens annuels d'évaluation et d'évolution professionnelle pour l'ensemble des salarié(e)s ;
- Afin que la promotion interne femmes/hommes devienne une priorité pour chaque société du Groupe, chacune de ces sociétés se fixera un objectif de progression ou de maintien en tenant compte des spécificités de son activité (annuel ou dans un délai fixe) : en ce sens, ce taux sera communiqué au Comité d'entreprise ou Comité Central d'entreprise, Comité Social et Economique ou Comité Social et Economique Central.

b) Actions proposées

- Rappeler l'importance de l'organisation régulière des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels aux managers, qui permettent d'examiner les perspectives d'évolution et les besoins en formation, pour que le taux de réalisation progresse [via des objectifs de progression par société en tenant compte des spécificités de l'activité].

La Direction et les Organisations Syndicales rappellent que l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel, sont un moment privilégié entre le(a) salarié(e) et son responsable hiérarchique pour échanger notamment sur le bilan de l'année N-1 et sur le bilan professionnel.

L'entretien professionnel des femmes et des hommes ne peut être réussi que s'ils sont partie prenante. Pour cela, chacun(e) doit avoir connaissance des possibilités d'évolution offertes au niveau du Groupe.

Lors de cet entretien, le responsable hiérarchique et le(a) salarié(e) examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires en prenant en compte à la fois le souhait exprimé par le(a) salarié(e), son niveau d'aptitude et de compétences et les opportunités au sein de la Société ou du Groupe.

JEFF
 LG
 AM
 TN
 JCO

Le responsable hiérarchique s'assurera que le(a) salarié(e) a bien connaissance de l'offre de formations correspondant au projet professionnel partagé.

- En cas de promotion vers un poste supérieur, l'évolution de la classification et de la rémunération correspondante sera réalisée en conséquence. Favoriser la promotion interne, notamment grâce à la liste des postes vacants communiquée dans la « Bourse à l'Emploi » sur chaque site dans un objectif de parité. La connaissance des postes à pourvoir au sein du Groupe est importante pour faciliter l'évolution professionnelle.
- Il est rappelé que les salarié(e)s peuvent consulter la Bourse à l'emploi sur l'intranet (Casweb) et sur le site internet Casino World Community, pour prendre connaissance des opportunités d'emploi à tous les niveaux.
- Application des dispositions du « guide de recrutement au sein du Groupe » pour toute candidature à un poste en interne via la bourse de l'emploi accessible sur casweb.
- Garantir que chaque salarié(e) ayant candidaté à un poste disponible en interne dispose d'une réponse écrite à sa demande, qu'elle soit favorable ou défavorable, et puisse échanger sur les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue.
- Pour les membres de l'encadrement, dans le cadre d'une mobilité géographique et dans la mesure du possible, prendre en compte la situation personnelle et familiale des salarié(e)s, particulièrement lorsque le conjoint travaille également au sein du Groupe casino.

Les dispositions prévues dans le cadre de la politique d'accompagnement de la mobilité en vigueur au sein du Groupe seront proposées à l'intéressé(e) afin de prendre en compte les problèmes liés à la mutation à l'initiative de la Direction.

Elle pourra comprendre :

- o La prise en charge du déménagement selon les règles en vigueur dans la branche ou filiale ;
- o L'accueil et la recherche de logements sur le site d'arrivée ;
- o L'assistance administrative ;
- o L'aide à la recherche d'emploi du conjoint ;
- o La communication de moyens techniques pour faciliter la recherche de places en crèche et d'écoles (listes, coordonnées,...).

Cette politique sera accompagnée des différentes mesures prévues par l'« Action logement » qui seront mises en œuvre au cas par cas en fonction des nécessités après entretien individuel avec l'intéressé(e).

Par ailleurs, indépendamment des mesures du présent accord, la Direction continuera à soutenir les mesures innovantes du réseau « C avec Elles », qui a remporté le trophée LSA Parité hommes-femmes, le 26 septembre 2017.

- Déployer une campagne de communication afin de promouvoir des réussites professionnelles d'hommes et de femmes. Cette action permettrait d'encourager l'évolution professionnelle de tout(e) salarié(e) sans prendre en considération leur genre et de lutter contre les stéréotypes que les salarié(e)s pourraient avoir sur certains postes. Dès lors, la Direction s'engage à réaliser / créer :
 - o Une vidéo sur les métiers du groupe, illustrant des parcours internes de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle ;
 - o Des affiches de communication de lutte contre tous stéréotypes de genre dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s ;
 - o Un temps fort entre salarié(e)s et Direction au cours duquel il sera mis à l'honneur des parcours professionnels dits « remarquables » de salarié(e)s. Cet événement permettra de lutter contre les freins de certain(e)s salarié(e)s à se positionner sur un poste évolutif souhaité (poste d'encadrement ou poste pour lequel il y aurait des stéréotypes de genre).

A travers cet accord, la Direction confirme sa volonté de poursuivre cet engagement et de renforcer sa campagne de communication interne sur ces sujets afin de favoriser le bien-être et l'épanouissement individuel de tous.

N. Joffe
CG
J. J.
12
TM
J. C.

c) Indicateurs annuels chiffrés

- Le taux de réalisation des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens d'évolution professionnelle par sexe et par catégorie professionnelle et par société ;
- Le taux de promotion interne hommes/femmes fixé chaque année par les sociétés du Groupe ;
- Dans le cadre de la promotion interne, les changements de catégorie professionnelle (hommes/femmes) en nombre et en pourcentage ;
- La durée moyenne entre deux promotions pour les salarié(e)s ayant évolué au cours de l'année d'agent de maîtrise à cadre et d'employé à agent de maîtrise.

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

Il est à noter que plus la responsabilité parentale sera partagée de manière équivalente entre les femmes et les hommes, plus les femmes se verront confier des évolutions professionnelles ou des postes à responsabilité au même titre que les hommes.

Dès lors, au regard des changements sociétaux et des modes de fonctionnement en entreprise, le Groupe casino favorise, depuis plusieurs années, la parentalité en entreprise pour les femmes et pour les hommes, comme enjeu majeur d'amélioration du bien-être et de la performance de ses salarié(e)s.

Accompagner les salarié(e)s parents dans l'équilibre de leur rythme de vie, c'est mieux vivre et mieux travailler.

Depuis 2008, Casino a tenu des engagements forts suite à la signature de la charte de la parentalité, que le Groupe souhaite maintenir dans le cadre du présent accord :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- Créer un environnement favorable aux salarié(e)s parents ;
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle.

a) Objectifs de progression

- Réaliser 100% des entretiens demandés avant le congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, sauf report demandé par le ou la salarié(e) ;
- S'assurer de 100% de la réalisation des entretiens au retour des salarié(e) qui étaient en congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial ou congé sabbatique ;
- Réaliser 100% des formations d'adaptation si évolutions technologiques survenues sur le métier ou la fonction pour toute absence pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de 4 mois sauf reports demandés par le ou la salarié(e) ;
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s-parents ;
- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité au sein du Groupe, et promouvoir un rééquilibrage des responsabilités familiales de chacun ;
- Créer un environnement favorable aux salarié(e)s – parents, en particulier pour la femme enceinte ;
- Maintenir totalement ou partiellement l'ancienneté en cas de congé parental du/de la salarié(e).

b) Actions proposées

- Continuer à diffuser le guide de la parentalité (consultable sur l'intranet casweb) avec des informations et services pratiques, pour les femmes et pour les hommes et faire évoluer les représentations liées à la parentalité

dans l'entreprise. A titre liminaire, ce guide permet à tout manager de gérer la maternité et la parentalité sans discriminer les membres de son équipe, en reprenant notamment les dispositions du présent accord ;

- Faciliter l'accès des femmes enceintes à leur lieu de travail, étant précisé que toutes les salariées enceintes de 4 mois et plus sont autorisées à utiliser les places de parking réservées aux familles et/ou femmes enceintes ;
- Faciliter la qualité de vie au travail des femmes enceintes en les affectant sur un autre poste sous réserve de l'accord de la salariée, si le poste actuel l'expose à des risques ou prévoir des aménagements temporaires du poste de travail ;
- Encourager et participer à des projets de crèches interentreprises ;
- Adapter les horaires des salarié(e)s parents qui le souhaitent, pour leur permettre d'accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire. Une note sera diffusée en ce sens avant chaque rentrée scolaire afin que chaque chef d'établissement examine les demandes qui pourraient lui être transmises ;
- Diffuser une campagne de communication pour promouvoir les responsabilités familiales, en faisant témoigner des hommes « pères de famille » qui ont su à un moment de leur parcours professionnels accorder le temps nécessaire à leur famille (salarié aidant, congé paternité, congé parental ...) ;
- Adresser les journaux internes (Inspirations) aux salarié(e)s en congé maternité, d'adoption ou congé parental à leur domicile afin de maintenir le lien avec l'entreprise (maintien du lien avec l'entreprise) ;
- Veiller à ce que les salarié(e)s soient informé(e)s de leurs droits avant et après leur congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial ou congé sabbatique.

- o Avant le départ en congé :

Il sera proposé pour tout(e) salarié(e) 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 salarié(e)s en congé parental 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, les formations à mettre en place pour faciliter le retour.

- o Au retour du congé :

Un entretien professionnel entre le/la salarié(e) et son supérieur hiérarchique sera réalisé dans le mois (30 jours) qui suit la reprise effective de son activité initiale à l'issue du congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation total ou à temps partiel, congé de soutien familial ou congé sabbatique.

Cet entretien permettra de déterminer ses besoins de formations et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et sur sa rémunération et d'établir le cas échéant, un éventuel plan d'action.

A la demande du salarié(e), l'entretien pourra avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ainsi que pour le congé maternité d'adoption.

Une campagne de communication sera adressée à l'ensemble des managers pour les sensibiliser sur l'importance de mener à bien, et de manière qualitative ces entretiens.

- En cas de congé parental, la durée d'absence du/de la salarié(e) est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté selon les modalités suivantes :
 - o 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 ;
 - o 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 ;
 - o 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.

- Créer un temps lors de la journée internationale des droits des hommes, le 19 novembre, au même titre que la journée internationale des droits des femmes le 08 mars de chaque année. Cette action vise à traiter, et ce de manière paritaire les hommes et les femmes de l'entreprise. Lors de cette journée, il sera mis en évidence leurs contributions positives dans la lutte contre les inégalités professionnelles : conférences, valorisation de parcours, engagements ...
- Poursuivre l'effort de sensibilisation des salarié(e)s sur le bon usage des courriers électroniques, ainsi que le bon déroulement des réunions réussies (guide « Pour les parents bien dans leur job » réalisé en 2011).

c) Indicateurs annuels chiffrés

- Le nombre d'entretiens /congé de maternité/adoption ou parental par catégorie et par filiale ;
- Le nombre de formations effectuées suite à des évolutions technologiques en cas d'absence de plus de 4 mois pour congé maternité ou parental par catégorie et par filiale ;
- Le nombre de crèches ou projets de crèches avec intervention du Groupe ;
- Le nombre de retour à l'emploi, après un congé parental.

5.6. Sensibilisation et lutte contre le sexisme

Pour assurer le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein du Groupe casino, la Direction et les Organisations Syndicales ont conscience que malgré les actions initiées depuis de nombreuses années, il est essentiel de poursuivre notre contribution dans l'évolution des comportements. En effet, contrairement aux idées reçues, les hommes, tout comme les femmes peuvent subir des stéréotypes de genre dans leur vie familiale et professionnelle et ainsi être victime de sexisme.

A travers 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 au sein du groupe.

a) Objectifs de progression

Faire évoluer les mentalités et les comportements pouvant être qualifiés comme « sexistes », que certains salarié(e)s pourraient avoir envers leurs collègues.

b) Actions proposées

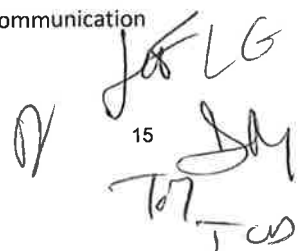
- Poursuivre notre campagne de communication interne dans la lutte contre les stéréotypes et le sexisme.

En mars 2016, un guide intitulé « Egalité professionnelle femmes-hommes, lutter contre le « sexisme ordinaire » a été publié à l'attention des salarié(e)s. La Direction s'engage à poursuivre le déploiement et l'appropriation du guide par l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, en août 2016, il a été également diffusé un guide intitulé « déconstruire les stéréotypes sur l'apparence physique, vaincre les préjugés ». Cette publication a été diffusée aux salarié(e)s dans l'optique d'offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences, la bienveillance et le vivre ensemble.

La Direction s'engage à mettre en place une campagne d'affichage rappelant les grands principes portant sur ce thème et applicable au sein de l'entreprise.

- Construire des plans de communication interne et externe dépourvus de stéréotypes de sexe et de genre :
 - Mise en place de formations auprès des responsables marketing et communication du Groupe casino
 - Réalisation d'un guide « communiquer sans clichés », à l'usage des équipes marketings et communication



 JLG

 15

 JM

 T67

 JCS

- Afficher l'engagement de la Direction dans la lutte contre le sexisme.

Cette action est déjà initiée au sein du Groupe dans le cadre du manifeste Groupe pour la Mixité, signé par les membres du Comité Exécutif le 16 novembre 2017.

Les grands axes du manifeste sont :

- Lutter contre les discriminations liées au genre et contre le sexisme ;
- Garantir à toutes et tous l'égalité professionnelle tout au long de la carrière ;
- Recruter des femmes, accompagner la parentalité et agir pour l'égalité hommes-femmes dans le monde

Ces axes traduisent la volonté du Groupe d'être un acteur majeur et exemplaire de la progression de l'égalité des sexes et de la mixité.

Dans le but de faire adhérer le management à nos enjeux, le Manifeste pour la mixité est remis à l'ensemble du personnel cadre.

- Sensibiliser à la question du sexisme l'ensemble du personnel appartenant à l'entreprise :
 - Mettre en place des actions de formations à l'attention des managers en vue de leur apprendre à repérer les différentes manifestations du « sexisme ordinaire » et agir en conséquence ;
 - Exiger de tous une vigilance à l'égard des propos, comportements et agissements sexistes et donner aux salarié(e)s la possibilité de faire remonter ce type de situation auxquelles ils ont été confrontés ; Prendre les mesures appropriées pour y remédier.
- Encourager chacune des directions à organiser des événements en faveur de l'égalité professionnelle au sein de leur périmètre, éventuellement sous la forme de challenges.
- Communiquer sur la cellule d'écoute et tout particulièrement sur la neutralité / confidentialité des échanges

c) Indicateurs annuels chiffrés

- Nombre d'affiches de campagnes réalisées ;
- Nombre de formations à l'attention des managers pour lutter contre le « sexisme ordinaire » ;
- Nombre d'ateliers d'écoute sur les discriminations de genre ;
- Nombre de sollicitations de la cellule d'écoute liées au sexisme ;
- Nombre de dossiers de contentieux suite à des situations de sexismes

Article 6 : Sensibilisation et communication

Le contenu du présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s afin que chacun puisse veiller à la bonne application des mesures prévues.

En outre, afin que l'ensemble des salarié(e)s puisse prendre connaissance de ce nouvel accord, la Direction effectuera :

- L'insertion d'un leaflet dans le bulletin de paie sur le 1^{er} semestre 2019 sur la conclusion du présent accord ;
- La création d'un kit de communication à l'attention des managers sur le 1^{er} semestre 2019 ;
- La mise à jour de la rubrique dédiée «Egalité Femmes/Hommes» qui sera consultable sur Casweb dans « Promotion de la Diversité » sur le 1^{er} semestre 2019 ;

- Une présentation qui sera faite aux instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, Comité Central d'entreprise, Comité Social et Economique, Comité Social et Economique Central sur le 2ème semestre 2019).

Article 7 : Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord sera 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 sera un observatoire d'analyse des informations données dans chaque domaine d'action retenu ; de veille et d'information ; d'échanges, de dialogue et de propositions en matière d'égalité professionnelle.

Il sera présenté :

- un bilan des données chiffrées sur les 3 dernières années
- un bilan intermédiaire de l'année en cours pour ajuster la tendance si nécessaire au regard des objectifs inscrits

Par ailleurs, le gouvernement a prévu la création d'un « index de l'égalité » femmes/hommes permettant aux entreprises de mesurer leur niveau en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la base de cinq indicateurs pondérés. La commission de suivi sera informée de la note globale résultant de la pondération de ces indicateurs pour chaque entreprise concernée, selon le calendrier de déploiement qui sera fixé par le gouvernement.

A l'issue de la réunion annuelle de la commission de suivi, le bilan sera présenté aux instances représentatives du personnel (Comité Central d'entreprise, à défaut Comité d'Entreprise, Comité Social et Economique Central, à défaut Comité Social et Economique).

Article 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021. Au terme de sa durée, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

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 2021.

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 9 : 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.

V. JEO LG
17 JM
TN
JCD

Article 10 : Dépôt et communication

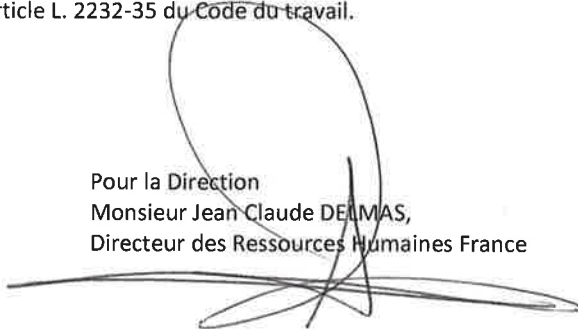
La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-34 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il sera déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, compétents dans les conditions de l'article L. 2232-35 du Code du travail.

Fait à Saint-Etienne, le 17 décembre 2018

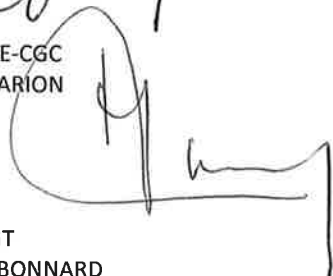
Pour la Fédération des Services CFDT
Monsieur André MORENO



Pour la Direction
Monsieur Jean Claude DELMAS,
Directeur des Ressources Humaines France



Pour le Syndicat CFE-CGC
Monsieur Didier MARION



Monsieur David CORDANI
Directeur des Relations et de l'Innovation sociales



Pour le Syndicat CGT
Monsieur Frédéric BONNARD



Pour le SNTA-FO Casino
Madame Laurence GILARDO

Pour le Syndicat UNSA Autonome
Monsieur Thomas MEYER

