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

ENTRE

La Société Des Nouveaux Hypermarchés représentée par Monsieur Bernard GARCONNAT,
Directeur Régional,



D'une part,

ET

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées

LA FEDERATION DES SERVICES (C.F.D.T.)

Représentée par Madame Jessica DRIANCOURT, Déléguée Syndicale Centrale de la Société
Des Nouveaux Hypermarchés, dûment habilitée,

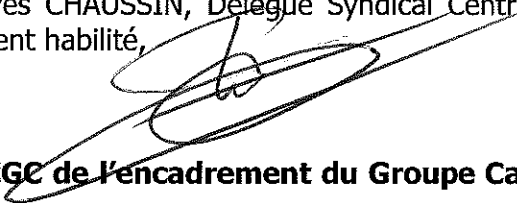


LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représentée par Monsieur Farid MANSOURI, Délégué Syndical Central de la Société Des
Nouveaux Hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES — FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. /
F.O.)**

Représentée par Monsieur Jean-Yves CHAUSSIN, Délégué Syndical Central de la Société
Des Nouveaux Hypermarchés, dûment habilité,



**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC de l'encadrement du Groupe Carrefour (SNEC
CFE/CGC Agro)**

Représenté par Madame Gisèle POULIN, Déléguée Syndicale Centrale de la Société Des
Nouveaux Hypermarchés, dûment habilitée,

D'autre
part,



Préambule

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La Société des Nouveaux Hypermarchés souhaite par le biais de ce 2^{ème} accord poursuivre son action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il a également pour vocation de réaliser les conditions d'une véritable mixité à toutes les étapes de la vie professionnelle et de faciliter l'équilibre de chaque salarié entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

Le 30 mai 2013, à l'occasion de la première réunion paritaire, la Direction a présenté un bilan des résultats des 3 dernières années (2010/2011/2012) au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes correspondant au diagnostic sur la situation de l'entreprise et constituant la base de la négociation.

Les parties signataires sont convenues de poursuivre la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en articulant ce nouvel accord triennal autour des thèmes suivants :

- Le recrutement
- L'accès à la formation professionnelle
- L'évaluation professionnelle et la rémunération
- La durée de travail et le travail à temps partiel
- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale
- Promouvoir l'égalité professionnelle hommes / femmes

En outre, le présent accord prévoit un certain nombre d'indicateurs permettant d'assurer son suivi.

Ainsi, suite aux réunions paritaires des 30 mai et 12 juin 2013, le présent accord a été convenu et prendra effet le 1^{er} juillet 2013.

Cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

JYC
JD
2/15

Article 1 – Le recrutement

Article 1.1 : Non-discrimination à l'embauche

La Société Des Nouveaux Hypermarchés s'assurera que les intitulés des offres d'emploi ou offres pour les postes disponibles en interne ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée, et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes.

Il est rappelé que le processus de recrutement se déroule selon les mêmes conditions pour les hommes et les femmes. Les critères de sélection sont ainsi exempts de tout caractère sexué et sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications et la nature des diplômes des candidats.

Article 1.2 : Mixité des candidatures

L'effort de mixité mené lors du premier accord sera poursuivi, dans le respect des règles légales.

Pour ce faire, il sera demandé au centre de recrutement de proposer, si possible, autant de candidatures hommes que femmes.

Article 1.3 : Mixité des emplois

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

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

Article 1.4. : Féminisation des recrutements cadre

Au sein de la Société, la population de femmes cadres a progressé de 4% entre 2010 et 2012 pour s'établir à 25% au 31 décembre 2012. Dans le cadre de ce nouvel accord, la Direction se donne pour objectif de faire progresser le nombre de femmes cadres.

Afin de concrétiser cet objectif, la Direction de la Société des Nouveaux Hypermarchés s'engage d'ici le 31 décembre 2015 à amener le taux de féminisation des cadres à 30% (hors agents de maîtrise) de l'effectif inscrit, soit une progression de 5%. Pour atteindre cet objectif, des efforts seront réalisés tant en termes de recrutement qu'en matière de promotion professionnelle.

Article 2- L'accès à la formation professionnelle

Article 2.1 : Egalité d'accès à la formation professionnelle

La Société s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation continue pour les hommes et les femmes, notamment en rappelant aux managers la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes.

De même, elle veillera à ce que les moyens de formation apportés, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun et de chacune que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Article 2.2 : Mesures d'amélioration des conditions d'accès à la formation professionnelle

La situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation. Aussi, un effort d'organisation des conditions d'accès à la formation est souhaité afin que tous les salariés soient formés dans des conditions identiques.

Dans cet esprit, la Société s'engage à :

- Organiser des formations en magasin,
- Privilégier les formations locales ou régionales plutôt que nationales,
- Prévenir le salarié des dates de formations auxquelles il devra participer, 20 jours avant le début de la session, de façon à ce qu'il puisse se rendre disponible (sous réserve d'un nombre suffisant de participants),
- Garantir au salarié des plages horaires réservées à l'accomplissement de sa formation afin de tenir compte, le cas échéant, de ses contraintes, et notamment celles liées à la prise de temps partiel.
- Maintenir la prime de 20 euros par enfant + 10 euros par enfant supplémentaire au titre des frais occasionnés par la garde d'enfant en cas d'absence du parent en raison de sa présence à une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail. Le paiement de cette prime devra être demandé par formulaire auprès de la hiérarchie en précisant la nature des frais engagés et sera subordonné à la présentation du justificatif correspondant. Le montant de cette prime s'apprécie par foyer et par formation.

En outre, pour éviter des déplacements géographiques pouvant perturber le cadre de vie personnelle, l'entreprise poursuivra le développement, pour les formations qui le permettent, de systèmes de formation « e-learning » (formations à distance via le réseau intranet). Un espace dédié à ce type de formation et équipé du matériel nécessaire sera aménagé dans chaque établissement. Des plages horaires réservées à l'accomplissement de ces formations seront également organisées.

Article 2.3 : Passeport formation

Pour faire suite aux réflexions engagées dans le cadre de la Commission formation dans le cadre du précédent accord, la Direction s'engage à présenter et à mettre en place un passeport formation pour l'ensemble des salariés.

Ce passeport a pour objectif de permettre au salarié d'identifier et de suivre ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Article 2.4 : Mesures en faveur de la reprise d'activité après une période d'absence

Dans le cas d'une absence égale ou supérieure à deux ans, les salariés pourront bénéficier, à leur demande, d'un bilan de compétences et ce, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

Par ailleurs, afin de faciliter la reprise d'activité après une absence de longue durée, un entretien permettant une remise à niveau sera organisé au plus tard dans les 30 jours de la reprise et portera notamment sur le rappel des bonnes pratiques, les éventuels nouveaux outils, process et la connaissance de nouveaux interlocuteurs.

Article 3 - L'évolution professionnelle et la rémunération

La Société Des Nouveaux Hypermarchés réaffirme sa volonté de gérer les rémunérations et les carrières de l'ensemble de ses salariés en fonction de leurs compétences métiers et des performances utiles et reconnues de ces derniers, sans distinction de sexe.

Article 3.1 : Gestion des carrières

La mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel, notamment pour l'accès aux postes à responsabilités.

Même si la part des femmes dans l'encadrement n'a cessé de croître entre 2010 et 2012, il ressort néanmoins du bilan social 2012 que celle-ci reste en retrait par rapport à celle des hommes (25% de Cadres féminins hors Agents de Maîtrise).

C'est dans ce cadre que la Société s'engage à mettre tout en œuvre pour essayer de faciliter la promotion des femmes aux postes de management et de manière plus générale favoriser leur évolution professionnelle.

Ainsi, les postes à responsabilités disponibles seront attribués sur le seul fondement des compétences professionnelles.

Dans cet esprit, les salariées recevront, si elles le souhaitent, une réponse motivée en cas de non promotion.

Au sein de la Société des Nouveaux Hypermarchés, la part de promotion du personnel féminin (employé, agents de maîtrise et cadre) représentait 54% au 31 décembre 2012.

Fortes de ce constat, les parties signataires du présent accord s'accordent sur un objectif global de maintien à hauteur de 55% de promotion du personnel féminin toutes catégories professionnelles confondues.

Article 3.2 : Gestion des carrières des temps partiel

Afin de ne pas pénaliser les salariés à temps partiel dans leur évolution de carrière, tout refus de promotion à un poste à responsabilités identifié au sein d'un établissement, devra être motivé si le salarié à temps partiel en fait la demande par écrit.

Article 3.3 : Mesures en faveur de la gestion des carrières

Chaque magasin s'assurera que les salariés puissent avoir accès au site « Envie de bouger » leur permettant de prendre connaissance des postes à pourvoir dans l'ensemble du Groupe, mais également de pouvoir déclarer leur mobilité.

Article 3.4 : Mesures concernant la mobilité géographique

La mobilité géographique des salariés de l'entreprise ne doit pas constituer un obstacle à leur évolution professionnelle.

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

En outre, la Commission logement poursuivra sa réflexion sur l'élaboration d'un accompagnement à la mobilité (mobili-pass, aide au logement, aux familles) proposé au salarié.

Article 3.5 : La rémunération

Il est rappelé que les grilles de salaires sont strictement égales pour les hommes et les femmes et dépendent uniquement de la qualification et / ou de l'expérience des candidats, des fonctions et des responsabilités confiées.

La Société poursuivra ses efforts engagés en vue de garantir l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes, selon les mêmes critères basés uniquement sur la performance du salarié, ses compétences métier et son expérience professionnelle.

En outre, les absences liées aux congés de maternité, de paternité ou parentaux d'éducation ne seront pas prises en compte par l'entreprise lors des éventuelles augmentations de la rémunération des salariés concernés, de l'éventuel octroi de prime ou dans le cadre du processus annuel d'évaluation.

JD
6/15
JYC
R

Article 4 - La durée du travail et le travail à temps partiel

Article 4.1 : Egalité de traitement des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet

Les salariés travaillant à temps partiel ne doivent pas être défavorisés en termes d'évolution de carrière, de rémunération et de formation par rapport aux salariés à temps complet.

La Société s'engage à ce que les salariés à temps partiel continuent de percevoir les mêmes avantages sociaux que les salariés à temps complet, calculés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

Article 4.2 : Favoriser le passage à temps complet des salariés à temps partiel

Tel que prévu à l'article 7-2 de l'accord NAO 2013, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de favoriser cette priorité d'accès au sein de chaque magasin, les salariés seront informés par affichage des emplois à temps complet disponibles au sein de leur magasin.

Tout salarié souhaitant effectuer un tel changement devra en informer sa hiérarchie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Les parties rappellent que le SIPP (*entretien annuel d'évaluation*) doit également constituer un moment d'échange privilégié pour exprimer ce type de souhait.

En cas d'embauche de personnel, les demandes des salariés à temps partiel seront prises en compte en priorité.

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en CDI, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est au moins égale à 30 heures de travail effectif qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

Dans ce cadre, il sera porté une attention particulière aux candidatures du personnel féminin à temps partiel.

Article 5 - La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de remettre en cause les stéréotypes culturels sur l'image des hommes et des femmes face aux contraintes familiales.

La parentalité est une démarche importante au sein du Groupe Carrefour. En conséquence, afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, l'entreprise s'engage à appliquer les mesures ci-après :

Article 5.1 : Mesures liées à l'organisation des réunions

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et professionnelle, la Société des Nouveaux Hypermarchés privilégiera l'organisation des briefs ou réunions de travail en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés concernés, soit entre 8 heures et 17 heures.

Article 5.2 : Mesures liées à la parentalité

Au cours des différentes négociations annuelles obligatoires, la Direction et les partenaires sociaux ont signé des accords d'entreprise qui ont contribué à développer un socle social développant diverses mesures liées à la parentalité.

Les parties signataires ont souhaité, dans cet accord, rappeler ces dispositions.

➤ Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Le dispositif du CESU a été mis en place lors des NAO 2010 et a été complété et amélioré lors des NAO 2011 et 2012.

« Le CESU est un titre spécial de paiement à montant prédéterminé qui permet, dans le cadre de la réglementation du code du travail, de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants, à domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile) et hors du domicile (assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte-garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire).

Le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel est réservé aux salarié(e)s dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir au moins 1 enfant à charge âgé de 3 ans ou de moins de 3 ans
- ou un enfant handicapé jusqu'à 16 ans inclus (quelque soit le nombre d'enfants à charge),

Le montant du CESU est de 280 euros maximum par an, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié. Ce montant s'apprécie par foyer »

➤ Absences parentales en cas d'hospitalisation d'un enfant

L'article 11.1 de l'accord d'entreprise du 26 juin 2008 prévoit le droit pour les salariés de bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale de 8 jours ouvrés par année civile pour veiller un enfant âgé de moins de 16 ans, à charge fiscalement, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

➤ Absences parentales pour soigner un enfant malade

L'article 11.2 de l'accord d'entreprise du 26 juin 2008 révisé et modifié par l'article 4 des NAO 2013 porte à 2 le nombre de jours ouvrés d'absences autorisées donnant lieu à rémunération sur les 6 jours non rémunérés initialement prévus par l'accord.

➤ **Aide à la parentalité**

L'article 8 de l'accord d'entreprise du 26 juin 2008 prévoit un aménagement possible de l'emploi du temps du salarié en accord avec son supérieur hiérarchique en cas d'entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire ou sixième.

L'harmonie de la vie de famille peut concerner également la solidarité familiale ; dès lors, les parties signataires ont souhaité dans le cadre de cet accord mettre en place des dispositions visant à mieux concilier la parentalité et la solidarité familiale.

➤ **Congé de présence familiale**

En complément des congés conventionnels de l'entreprise et des congés légaux, la Société des Nouveaux Hypermarchés disposera pour ses salariés, à compter de la mise en application du présent accord, d'un congé de présence familiale.

Ainsi, les salariés concernés pourront s'absenter pour faire face aux obligations familiales suivantes :

- Naissances multiples,
- Enfants ou parents handicapés,
- Parents en fin de vie.

Ce congé non rémunéré, devra être pris sur une période minimale de 1 mois et ne pourra excéder une année à compter du 1^{er} jour de mise en place. Il pourra éventuellement être accolé à un congé conventionnel.

Pendant la période de congé, les droits à congés payés et l'ancienneté du salarié seront suspendus.

Afin de bénéficier de ce congé de présence familiale, les salariés doivent avoir une ancienneté minimale de 3 mois.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le cas échéant, le salarié pourra reprendre de manière anticipée en respectant un délai de prévenance de 2 semaines, dès lors qu'il en fera la demande écrite et motivée auprès de la Direction (congé devenu sans objet ou événement ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié)

Article 5.3 : Aménagements des conditions de travail

Afin de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, l'alinéa 5 de l'article 16.1 « Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes » du statut collectif de la Société Des Nouveaux Hypermarchés, est modifié définitivement à la date d'application de l'accord comme suit :

« (...).

A l'expiration du 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail d'une demi heure en début ou en fin de poste, sans réduction de salaire »

JYC
ID
9/15

En outre, une attention particulière sera portée aux familles monoparentales.

Dans cet esprit, chaque salarié soumis aux horaires collectifs de l'entreprise et ayant un enfant, à charge, de moins de trois ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et pourra concerner, notamment, une plus grande flexibilité sur l'heure de début et de fin de travail.

Le salarié devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse dans le mois suivant sa demande.

Il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les deux mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant.

Article 5.4 : Réflexion sur la mise en place d'un système d'horaires en îlots

La Direction s'engage à mener une réflexion sur la mise en place d'un système d'horaires en îlots en organisant une réunion au courant du 2^{ème} semestre 2013.

Dans ce cadre, il est créée une commission ad hoc composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction. Cette commission se réunira deux fois à l'initiative de la Direction :

- Une première réunion sera organisée pour échanger sur le sujet
- Une seconde réunion permettra de faire un retour sur la faisabilité des propositions émanant des échanges de la première réunion.

Article 5.5 : Départ et retour d'un congé de maternité ou parental d'éducation

Après une période d'absence de longue durée et lors de la reprise d'activité, le salarié se trouve en situation d'inconfort.

Afin de préparer le départ du salarié et de mieux gérer le retour à l'activité professionnelle, la Direction appliquera, au salarié volontaire, le dispositif d'accompagnement décrit ci-après.

➤ 1. Départ en congé de maternité ou parental d'éducation

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

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

➤ **2. Retour de congé de maternité ou parental d'éducation**

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

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

Article 6 - Promouvoir l'égalité professionnelle hommes / femmes

Article 6.1 : Communiquer sur l'égalité professionnelle hommes / femmes

Les parties signataires conviennent que la réussite de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe par l'atteinte des objectifs fixés et la bonne application de l'accord.

Conscient que l'ensemble des salariés de l'entreprise doit s'approprier les mesures négociées, la Direction s'engage à créer, conjointement avec les membres de la commission égalité professionnelle hommes / femmes, un livret précisant les principales dispositions du présent accord.

Préalablement à la création de ce livret, un exemplaire du présent accord sera distribué aux nouveaux entrants lors de leur arrivée dans l'entreprise.

Article 6.2 : Sensibilisation de l'encadrement

Le management à tous les niveaux doit être exemplaire dans ses attitudes, ses discours et ses décisions. La dimension égalité professionnelle hommes / femmes devra être intégrée dans les problématiques de management et d'organisation.

La Direction s'engage à ce que l'ensemble des Directeurs de magasin de la Société des Nouveaux Hypermarchés présente dans le détail à l'ensemble de leur encadrement les dispositions du présent accord afin qu'ils puissent se les approprier.

La Direction des Relations Sociales s'engage à ce qu'une information soit faite sur cet accord à chaque nouveau Directeur intégrant la Société.

Article 7 - Le suivi des dispositions de l'accord

Article 7.1 : la Commission « égalité professionnelle hommes / femmes »

La Commission égalité professionnelle hommes / femmes sera chargée du suivi du présent accord.

En sus de son rôle de préparation des délibérations du Comité Central d'Entreprise sur le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, elle aura pour mission :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord dans les établissements de la Société,
- Le suivi des mesures en faveur de l'égalité professionnelle,
- De veiller à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans toute nouvelle négociation.

Article 7.2 : Indicateurs de suivi du rapport de situation comparée

Les parties signataires conviennent que l'analyse du rapport de situation comparée sera réalisée sur tous les titres de l'accord grâce notamment au suivi des indicateurs ci-dessous.

1 – Les effectifs

- Répartition des effectifs
 - par catégorie professionnelle, niveau, sexe, type de contrat (CDI/CDD)
- Pyramide des âges
 - Par sexe et par catégorie professionnelle

2 – Le recrutement

- Répartition des embauches :
 - par catégorie professionnelle, sexe, type de contrat (CDI, CDD)
- Répartition des départs
 - Par catégorie professionnelle, sexe, motifs

3 – L'accès à la formation professionnelle

- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations par sexe et par catégorie professionnelle.
 - Dont nombre de salariés ayant bénéficié de formations « métier » par sexe
- Répartition du nombre d'heures de formation au 31/12 par sexe et par catégorie professionnelle.
 - Dont nombre d'heures de formations « métier » au 31/12 par sexe et par catégorie professionnelle

4 – L'évolution professionnelle et la rémunération

- Répartition du nombre de salariés promus par sexe et par catégorie professionnelle.
- Durée moyenne entre deux promotions par sexe.
- Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par catégorie professionnelle, par niveau et par sexe.
- Rémunération moyenne par sexe toute population confondue.
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.
- Ancienneté moyenne par niveau et par sexe

5 – La durée du travail et le travail à temps partiel

- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.
- Répartition du nombre de salariés à temps complet et à temps partiel par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition du nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'un passage à temps complet par sexe et par catégorie professionnelle.

6 – La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

- Nombre de jours de congés de maternité, de paternité ou d'adoption.
- Répartition du nombre de jours d'absences parentales par catégorie professionnelle et par sexe.
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de présence familiale d'une durée maximum d'1 an par catégorie professionnelle et par sexe.

Article 8 - Dispositions finales

Article 8.1 : Conditions de validité de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail.

Article 8.2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1er juillet 2013 et prendra fin le 30 juin 2016.

Article 8.3 : Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

Article 8.4 : Révision

Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

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

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Article 8.5 : Dénonciation

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L.2222-5 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 8.6 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

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

Article 8.7 : Dépôt et publicité

Cet avenant a été soumis pour avis au Comité Central d'Entreprise de la Société Des Nouveaux Hypermarchés le 28 juin 2013.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au sein de la Société des Nouveaux Hypermarchés. Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.


Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

A Evry, le 28 juin 2013

Pour la Direction,
Monsieur Bernard GARCONNAT

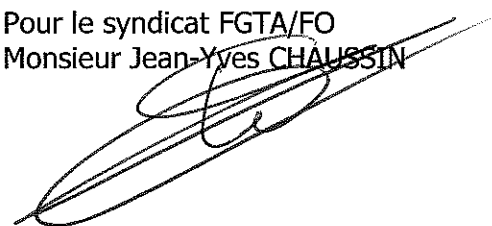


Pour le syndicat CFDT
Madame Jessica DRIANCOURT



Pour le syndicat CGT
Monsieur Farid MANSOURI

Pour le syndicat FGTA/FO
Monsieur Jean-Yves CHAUSSIN



Pour le syndicat SNEC CFE CGC
Madame Gisèle POULIN

