

**Avenant n° 38 du 2 avril 2025**  
relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes

NOR : ASET2550485M

IDCC : 2257

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**ACIF ;**

**Casinos France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux signataires souhaitent réaffirmer, dans ce préambule, leur attachement au respect du principe de non-discrimination, conformément aux dispositions de la convention collective nationale des casinos (art. 7) & du code du travail (articles L. 1132-1 et L. 1142-1 à L. 1142-6), et notamment entre les hommes et femmes.

Le présent avenant concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n° 2006-304 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, et complétée par les ordonnances du travail du 22 septembre 2017.

Il fait suite à une précédente négociation sur le sujet, qui a fait l'objet d'un avenant n° 16 à la convention collective nationale en date du 30 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

L'objectif du présent accord est donc d'agir sur les différents aspects de :

1. Recrutement et embauche, mixité des emplois ;
2. Formation professionnelle ;
3. Déroulement de carrière et promotion professionnelle ;

4. Conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;

5. Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;

Afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

S'agissant des mesures d'analyse des écarts de rémunération, elles sont traitées dans les entreprises, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et le partage de la valeur ou au sein des réunions des CSE au cours de laquelle le rapport de situation comparée et le plan d'action égalité professionnelle sert de référence.

Il est souligné que le respect de l'égalité de traitement est assuré par la mise en œuvre, de manière indifférenciée, du genre de la grille des salaires applicable dans l'entreprise.

## **Article 1<sup>er</sup> | Recrutement, embauche et mixité des emplois**

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

### **a) Objectif de progression choisi**

Afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, les entreprises s'engagent à ne retenir, pour le recrutement, que des critères fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats, le genre masculin ou féminin des candidats n'étant pas pris en compte.

### **b) Actions programmées**

#### **■ Recrutement :**

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 genre.

À cet égard, dans les entreprises, la rédaction des offres d'emploi contient les principes suivants :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et au féminin, il est mentionné les deux genres (exemple : croupier/croupière, technicien MAS/technicienne MAS, cuisinier/cuisinière...) ;
- lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, il est ajouté la formule H/F.

(Exemple. : agent de sécurité H/F)

Lors du traitement des candidatures spontanées reçues par courrier dans les entreprises, la photographie éventuellement adressée par le (la) candidat(e) ainsi que les éléments relatifs à sa situation de famille, n'est pas pris en compte pour la sélection des CV, les candidatures sont traitées de manière identique.

Les entreprises s'engagent, à nouveau, à ce que le genre du candidat ne soit en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées ; elle ne tient aucunement compte du genre de la personne recrutée.

En conformité avec le code du travail, le candidat à un emploi dans l'entreprise est informé des méthodes et des techniques d'aide au recrutement.

Le CSE est aussi informé préalablement de leur utilisation ainsi que sur toutes modifications de celles-ci et des mesures prises dans le cadre de ces procédures de recrutement afin de favoriser l'égalité des chances des candidats.

#### ■ Embauche :

Les entreprises s'engagent 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. Elles s'interdisent en conséquence de rechercher, ou de faire rechercher, toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

#### ■ Mixité des emplois et lutte contre les stéréotypes :

Les parties signataires souhaitent combattre tout stéréotype et la « cloison de verre » qui désigne les barrières infranchissables entre les métiers, entre les différents secteurs de l'entreprise.

Quand un déséquilibre apparaît dans un métier plutôt masculin, les entreprises s'engagent à privilégier les candidatures féminines, à compétence égale aux candidats masculins, puis à veiller à l'intégration de la salariée lors de son embauche.

Des actions de sensibilisation visant à lutter contre les stéréotypes peuvent être nécessaires afin d'éviter la stigmatisation des femmes de manière générale (départ ou retour de maternité par exemples, déroulement de carrière...), et de contribuer à la conciliation des temps indifféremment pour les femmes ou pour les hommes.

#### c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

1. Pour le recrutement : l'objectif est de maintenir à 100 % la neutralité des offres d'emplois, conformément au code du travail ;

2. Pour l'embauche et la mixité : l'objectif est de rééquilibrer les embauches entre les femmes et les hommes, dans les catégories socio-professionnelles et dans les filières d'activités. Les entreprises offrent l'accès à des femmes et à des hommes pour des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les emplois à forte prédominance masculine ou féminine. Suivi du pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque catégorie d'emploi.

## Article 2 | *Formation professionnelle*

#### a) Objectif de progression choisi

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, dans le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste de travail, dans l'évolution des qualifications professionnelles et ainsi pour assurer l'accès à des niveaux de responsabilité et de rémunération supérieurs.

Les partenaires sociaux affirment que l'accès à la formation est le même pour tous.

#### b) Actions programmées

■ Les entreprises s'engagent à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE), du compte personnel de formation (CPF)..., que les salarié(e)s soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emplois concernée.

Cette égalité doit être respectée tant sur le plan quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux & durée des stages de formation dispensés).

Afin de vérifier le respect de ces dispositions, il est recherché, avec l'aide des membres des CSE la mise en place d'indicateurs pertinents à intégrer dans le rapport de situation comparée.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les différentes contraintes assurant ainsi un égal accès à la formation des femmes et des hommes, en fonction des impératifs des entreprises et des centres de formation.

Lors du départ en stage, les entreprises veillent dans la mesure du possible, à ce que le repos quotidien soit respecté ainsi que le repos hebdomadaire lors de la fin du stage, conformément au code du travail.

■ Afin de faciliter le retour de congé maternité, un entretien est programmé avec les services du personnel, précédemment à la reprise.

Lors de l'entretien de reprise, le chef de service informe la direction de la nécessité, le cas échéant, d'engager une action de formation pour assurer à la salariée une reprise d'activité professionnelle optimale (remise à niveau, perfectionnement technique...).

■ Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (plan de développement de compétences, bilan de compétences, VAE ou CPF de transition...), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son genre. Les motifs de refus sont communiqués au comité social économique.

■ Par ailleurs, pour le calcul des heures des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du (de la) salarié(e) au titre des congés de maternité, paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou de congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte, conformément au code du travail.

#### c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé

1. Les entreprises doivent faire un bilan afin de faire apparaître la même proportion de femmes et d'hommes formés ;
2. 100 % des entretiens suite à un congé maternité ou parental doivent être réalisés pour examiner les conditions de reprise notamment sur les besoins en actions de formation ;
3. Les demandes de bilan de compétence, VAE, CPF de transition sont acceptées dans les mêmes proportions d'égalité ;
4. État annuel des demandes de formations au CPF – F/H.

### **Article 3 | Déroulement de carrière et promotions individuelles. Égalité des chances dans l'évolution professionnelle et les promotions**

#### a) Objectif de progression choisi

Le déroulement de carrière et les promotions individuelles reposent sur des critères objectifs, transparents et pertinents au regard de la nature de chaque poste ou fonctions occupées.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle et les promotions.

#### b) Actions programmées

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel, selon les postes à pourvoir. Les candidatures devront permettre d'accroître la mixité dans tous les métiers, y compris pour les postes à responsabilités. Dans l'hypothèse de remplacement ou de création de postes, les candidatures féminines et masculines sont étudiées dans les mêmes conditions.

- Permettre aux femmes d'accéder aux postes à pourvoir :
  - information des postes à pourvoir ;
  - toute candidature, femme ou homme, est transmise par la voie d'une lettre de motivation et un CV auprès du service du personnel.
- Déroulement de carrière :
  - les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel. Les candidatures doivent permettre d'accroître la mixité dans tous les métiers, y compris pour les postes à responsabilités ;
  - les critères retenus sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'exercice dans la fonction et de la qualité professionnelle. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme, une pratique professionnelle. Dans le cadre de l'accès à des emplois de niveau supérieur, l'objectif est de tendre à un équilibre entre les femmes et les hommes ;
  - les entreprises s'engagent à garantir que les périodes de congé maternité, paternité ou parental n'impactent pas les évaluations professionnelles et l'évolution de carrière. À ce titre, ces périodes de congés ne pourront pas être retenues comme motif de ralentissement dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s.

Les compétences peuvent découler de l'expertise acquise et des responsabilités liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte de manière objective.

Pour ce faire, les entreprises peuvent s'appuyer sur les entretiens annuels au cours desquels les compétences de chaque employé(e) doivent être évaluées selon les compétences requises sur le poste telles que retranscrites sur la fiche de poste. Elles s'engagent en outre à supprimer les critères retenus dans les définitions des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes de l'accès à ces emplois, sous réserve des recommandations faites par la médecine du travail.

Les entreprises veillent en outre à ce que les aménagements d'horaires, qu'ils concernent les hommes ou les femmes, ne soient pas un frein à l'évolution de carrière professionnelle des salariés concernés.

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

#### *c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place*

1. Nombre de candidatures femmes/hommes sur les postes à pourvoir ;
2. État des entretiens annuels femmes/hommes ;
3. État annuel des taux d'évolutions et promotions accordées aux femmes et aux hommes ;
4. Mesures statistiques (exemples : changement de classification, taux de promotion, niveau de rémunération) d'évolution professionnelle des salariés ayant pris un congé parental comparé à celui de l'ensemble des salariés ;
5. Nombre d'entretiens réalisés au retour des congés parentaux pour discuter des perspectives d'évolution de carrière.

Ces indicateurs sont transmis annuellement aux instances représentatives du personnel.

### **Article 4 | Conditions de travail et d'emploi dont les salarié(e)s à temps partiel**

Les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ne concernent pas seulement les conditions d'emploi mais aussi les situations et conditions de travail.

Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes, compte tenu notamment des facteurs précédemment étudiés.

Au plan national, la sinistralité au travail selon le genre fait état d'une augmentation du pourcentage chez les femmes par rapport aux hommes (accidents de travail/trajet/maladies professionnelles). Elles sont surexposées aux risques psychosociaux notamment par un plus faible niveau d'autonomie.

Un diagnostic est réalisé dans les entreprises et il sera notifié sur le rapport de situation comparée et le plan d'action égalité professionnelle.

Le temps partiel au sein de la branche (cf. Rapport de branche 2024 : 5 % temps partiel/95 % temps plein) est majoritairement choisi par les femmes et les hommes : étudiants, mi-temps thérapeutique et congé parental.

En outre, si les entreprises peuvent recourir au temps partiel pour les besoins de l'exploitation, les personnes volontaires ou les étudiant(e)s sont privilégiés.

#### *a) Objectif de progression choisi*

Afin de veiller aux conditions de travail, au recours limitatif des temps partiels que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, les parties signataires ont convenu que des données soient recensées annuellement dans le rapport de situation comparée afin d'engager des actions d'amélioration des conditions de travail et de limitation des temps partiels en coordination avec les CSE.

#### *b) Actions programmées*

Analyser des causes d'accidents des femmes et des hommes et prévenir les risques propres à chaque catégorie.

Former et associer les femmes à la prévention.

Analyser le rapport annuel de situation comparée sur le travail à temps partiel.

Poursuivre le volontariat dans les recrutements à temps partiel.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise auront priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

#### *c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place*

1. Accident de travail : taux de fréquence et de gravité sur le plan d'action ;
2. Nombre de femmes formées aux mesures de prévention et nombre de stagiaires à l'auto-formation INRS « acquérir des bases en prévention des risques professionnels » ;
3. État des effectifs à temps partiel et typologie (nombre de candidat(e)s volontaires à un emploi à temps partiel) ;
4. Le rapport de situation comparée et les indicateurs du plan égalité professionnelle ci-dessus font l'objet d'analyse lors des NAO le cas échéant, et ou d'une consultation annuelle du CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale des entreprises.

### **Article 5 | Protection de la femme en état de grossesse**

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5 du code du travail, est affectée sur sa

demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Toutefois, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi à un poste de jour à la salariée en état de grossesse ou ayant accouché travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu en vertu des dispositions de l'article L. 1225-10 du code du travail jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail.

Pendant la suspension du contrat, la salariée bénéficie d'une garantie composée de :

- l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale ;
- et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée afin que la salariée puisse percevoir un salaire total brut équivalent à 100 % de son salaire brut habituel ; ce complément sera versé dans les mêmes conditions que l'arrêt maladie, sans condition d'ancienneté.

Le calcul du salaire brut se fera sur la même base que celle appliquée en cas d'arrêt maladie.

Cet article remplace l'article 7 de l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023.

## **Article 6 | Prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes**

Les partenaires sociaux rappellent, conformément aux dispositions du code du travail et notamment aux articles L. 1153-1 et suivants, qu'aucun(e) salarié(e) ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché ou profit de l'auteur des faits, ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne doit non plus subir des faits de harcèlement moral (art. L. 1152-1 et suivants du code du travail).

Dans ce cadre, les entreprises doivent mettre en place une communication propre afin de prévenir et sensibiliser ce type de situation.

À cette fin, une formation sera proposée, au moins une fois par an, à l'attention de tous les salariés des entreprises, notamment l'encadrement. Cette formation aura pour objet de sensibiliser l'ensemble des salariés des entreprises à la prévention en matière de harcèlement moral et sexuel, afin de déterminer l'existence ou non d'un harcèlement, de prévenir les comportements nuisibles, et d'adopter les bons réflexes.



## **Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Il n'est pas prévu de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

## **Article 8 | Entrée en vigueur. Durée. Suivi. Révision. Dénonciation. Formalités de dépôt**

### **Article 8.1 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 8.2 | Modalités de révision, de dénonciation et suivi de l'accord**

Les dispositions prévues par le présent avenant peuvent faire l'objet de révisions ou dénonciation selon les règles en vigueur.

Il est précisé que le suivi de l'accord s'effectue, suivant l'extension, dans le cadre de la CPPNI, tous les deux ans. Pour ce suivi, la CPPNI détermine les éléments dont elle a besoin et les traitera en CPNST.

### **Article 8.3 | Dépôt et extension**

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

*Fait à Paris, le 2 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)