Accord relatif à l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes de L'U.E.S. DARTY GRAND OUEST

Préambule 3

Article I - Champ d'application 3

Article II - Durée de l'accord 3

Article III – Objet de l'accord 4

Article IV – Acteurs et actrices de l'égalité professionnelle en entreprise 5

Article V – L'embauche 5

Article VI – L'accès à la formation professionnelle 8

Article VII - L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ; 9

Article VIII – La promotion 11

Article IX - Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. 13

Article X – Conditions dans lesquelles l'employeur prend en charge tout supplément de cotisations patronales destinées à financer l'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel. 15

Article XI – Suivi de l'accord 16

Article XII - Date d'application de l'accord 16

Article XIII - Dépôt et publicité de l'accord 16

MD DD IB

VJR GK LH

Entre les soussignés

La société DARTY GRAND OUEST dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé – BP 31525 - 44315 Nantes Cedex 3;

Et

La société A2I Darty Grand Ouest dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé - 44300 Nantes ;

Représentées par monsieur Pierre DAVID

Ci-après dénommées « DARTY GRAND OUEST»

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes au niveau de l'u.e.s. susvisée,

La C.F.D.T., représentée par monsieur Gérald ROSIEK, Délégué syndical central ;

La C.F.E.-C.G.C., représentée par monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central ;

La C.F.T.C., représentée par monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE, Délégué syndical central;

La C.G.T. Darty Grand Ouest, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;

Le S.L., représenté par monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central ;

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté les dispositions suivantes :

IB MD

Préambule

Darty Grand Ouest affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Tous les actes de gestion des rémunérations et évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

L'entreprise s'assurera, sur la base des critères précités, du respect des critères professionnels précités, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

Article I - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements des sociétés composant l'UES Darty Grand Ouest.

Article II - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il couvre les années 2015, 2016 et 2017.

Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Une organisation syndicale non signataire à l'origine aura la faculté d'adhérer ultérieurement au présent avenant. Les organisations syndicales initialement signataires de cet accord seront tenues informées de cette adhésion.

Il pourra être à tout moment révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Ainsi, chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

- Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou à défaut seront maintenues.

MD IB

VDR GR LM

- Les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'avenant qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit, à défaut, à partir du jour suivant son dépôt auprès du service compétent.

Article III – Objet de l'accord

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit un article L.2242-5-1 dans le Code du travail, qui institue à l'égard des entreprises de cinquante salariés et plus une pénalité financière pour celles d'entre elles qui ne sont pas couvertes par un accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou à défaut, par le plan d'action visé, selon que l'effectif de la Société est inférieur ou supérieur à 300 salariés, à l'article L.2323-47 ou L.2323-57 du code du travail.

En outre, le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvres des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, précise le contenu que doit au minimum comporter l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour exonérer l'entreprise du versement de la pénalité financière résultant de l'article L.2242-5-1.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions issues de la loi portant sur la réforme des retraites en date du 9 novembre 2010, du décret d'application du 7 juillet 2011 et du décret du 18 décembre 2012.

Ainsi, conscients que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des objectifs de progression en prenant en compte la réalité constatée au travers des éléments de diagnostic fournis.

Ainsi, les objectifs de progression suivants, choisis parmi les domaines d'action édictés à l'article L. 2323-57 du code du travail, pour les entreprises de 300 salariés et plus ont été retenus :

- l'embauche ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- la promotion professionnelle ;
- Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Par ailleurs, le présent accord rappelle les conditions dans lesquelles l'employeur prend en charge la totalité du supplément de cotisations patronales des salariés à temps partiel des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse.

IB MD

Article IV – Acteurs et actrices de l'égalité professionnelle en entreprise

La mise en œuvre de pratiques d'égalité professionnelle dans la filiale DARTY GRAND OUEST suppose :

- un engagement de la direction,
- une implication de l'ensemble des acteurs au sein de la filiale mentionné dans le préambule du présent accord et notamment des représentants du personnel, élus ou désignés.

Les signataires du présent accord reconnaissent le rôle majeur de l'encadrement à tous niveaux (agents de maîtrise, cadres, membres du comité de direction de la filiale), pour favoriser la prise en compte des principes d'égalité professionnelle dans le fonctionnement de la société.

Article V – L'embauche

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique et permet à l'entreprise de s'entourer des meilleures compétences, participant ainsi à la réussite de la société et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients de l'entreprise. Le respect de ces différences et le fait d'en tirer parti sans les nier, facilite la confrontation des idées, ouvre des perspectives nouvelles, renforce la performance d'ensemble par des meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

C'est pourquoi, il est dans l'intérêt de l'entreprise de faire travailler ensemble des jeunes et des seniors, des débutants et des salariés expérimentés, des diplômés et des non diplômés, des personnes d'origines diverses, des femmes et des hommes.

Le recrutement dans l'entreprise conduit à l'intégration des collaborateurs sans discrimination, de culture, de nationalité, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques et de sexe.

Les partenaires sociaux constatent que ceci constitue un axe fort de la politique sociale et du développement des ressources humaines de Darty Grand Ouest. A ce titre, les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les femmes et les hommes.

Cependant, l'étude des embauches réalisées au cours des dernières années au sein de l'entreprise fait apparaître

- des embauches quasiment exclusivement féminines dans un certain nombre de filières (hôtesses-secrétaire, paies)

- des embauches quasiment exclusivement masculines sur certaines filières métier (techniciens et livreurs) et majoritairement masculines à certains niveaux de responsabilités (Chef des ventes et Direction d'établissement).

Cependant :

- le rapport des effectifs femmes et hommes au sein des effectifs des techniciens s'explique notamment par un déséquilibre structurel rencontré dès le stade de l'embauche. Ce déséquilibre trouve son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socio-culturelles).

MD IB

MR 2H

- les caractéristiques de certains postes et métiers techniques ou logistiques ou environnement de travail doivent être pris en compte (chauffeurs-livreurs et techniciens).

Néanmoins, le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise notamment s'agissant de l'encadrement.

Ainsi, outre la réaffirmation des grands principes présidant sa politique de recrutement, l'entreprise s'engage à promouvoir la mixité de ses recrutements en poursuivant activement des actions spécifiques pour le recrutement actif de femmes lors d'ouvertures de nouveaux sites.

OBJECTIF CHIFFRE

Situation actuelle (bilan social 2014) :

31,72% de femmes et 68,28% d'hommes au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST

La Direction s'engage à embaucher un taux cumulé d'au moins 40% de femmes sur la totalité des recrutements lors des ouvertures des nouveaux sites (soit un taux supérieur de plus de 8 points par rapport au taux actuel de femmes de 31,72%) des années 2015, 2016 et 2017.

Ce taux cumulé sera présenté annuellement en Comité d'Entreprise dans le Bilan Social.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Pourcentage de candidatures reçues Femmes/Hommes,
- Nombre de candidats reçus en entretien d'embauche et proportion Femmes/Hommes,
- Nombre d'embauches Femmes/Hommes lors de l'ouverture de nouveaux sites.

Pour se faire les démarches prévues sont les suivantes :

5-1. Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, Darty Grand Ouest restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

IB MD

PP

5-2. Egalité de traitement des candidatures

Darty Grand Ouest s'engage à conserver à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

A cet effet, les actions de sensibilisation et d'information déjà existantes au sein de l'entreprise :

- sur la législation en matière de non discrimination dans les processus d'embauche, notamment au travers de la diffusion de supports (plaquette recrutement, formation Ressources Humaines, etc.)

- sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les *a priori* et les préjugés et sur les enjeux de la mixité

seront maintenues auprès des acteurs du recrutement.

5-3. Mixité dans les recrutements: prise de conscience collective

En interne:

Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité dans l'entreprise, la communication aux salariés de l'entreprise des principes clefs de non discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements et l'évolution des mentalités.

En externe:

Les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise peuvent également tenir du déséquilibre des candidatures, qui trouvent leur source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au coeur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de Darty Grand Ouest.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes (ex: métier technique, logistique....) et inversement d'orienter des jeunes hommes vers des filières et métiers occupés majoritairement par des femmes.

MD PD

 IB

JDR GF LM

Article VI – L'accès à la formation professionnelle

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière dans l'évolution des qualifications.

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord.

L'entreprise veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans sa répartition entre les femmes et les hommes.

Le suivi de l'accès des salariés à la formation est assuré par l'entreprise.

Par la formation, l'entreprise veille ainsi à maintenir les conditions d'une bonne employabilité permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

OBJECTIF CHIFFRE

Situation actuelle (bilan social 2014 et Rapport égalité professionnelle 2014) par catégorie :

EOT Vendeurs & Concepteurs-Vendeurs Cuisines :

$$\frac{\text{Stagiaires hommes}}{\text{Total hommes}} - \frac{\text{Stagiaires femmes}}{\text{Total femmes}} = \frac{639}{703} - \frac{444}{506} = (90{,}90\% - 87{,}74\%) = 3.16 \text{ points}$$

EOT Points de vente :

$$\frac{\text{Stagiaires hommes}}{\text{Total hommes}} - \frac{\text{Stagiaires femmes}}{\text{Total femmes}} = \frac{836}{1107} - \frac{632}{826} = (75{,}52\% - 76{,}51\%) = -0.99 \text{ points}$$

AM/CADRE :

$$\frac{\text{Stagiaires hommes}}{\text{Total hommes}} - \frac{\text{Stagiaires femmes}}{\text{Total femmes}} = \frac{319}{375} - \frac{86}{109} = (85{,}07\% - 78{,}90\%) = 6.17 \text{ points}$$

Pendant la durée de l'accord, l'entreprise s'engage à diminuer chaque année cet écart pour les catégories suivantes :

	2014	2015	2016	2017
EOT VENDEURS & CVC	**3,16**	**2,66**	**2,16**	**1,66**
EOT POINT DE VENTE	**-0.99**	**-0.80**	**- 0.60**	**-0.40**
AM/C	**6,17**	**5,67**	**5,17**	**4,67**

FB MD

VR

Article VII - L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;

Les parties conviennent que la recherche d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est un des axes majeurs de la recherche d'égalité professionnelle homme/femme au sein de l'Entreprise.

Le thème de l'équilibre professionnel est un thème transversal pouvant impacter notamment les autres thèmes de négociation, à savoir le recrutement, l'intégration, la formation, la communication interne, la gestion des carrières des collaborateurs(-trices).

L'Entreprise acte que l'équilibre vie professionnelle/vie privée est un des éléments qui contribue directement et indirectement à la performance individuelle du collaborateur concerné et au bon fonctionnement de l'ensemble des services et organisations de l'Entreprise.

Les parties rappellent conjointement que la notion de «bon équilibre vie professionnelle/vie privée» est une notion subjective, personnelle, appartenant à chaque collaborateur et qui est impactée notamment par l'éducation, les choix de vie professionnelle, les choix de vie personnelle.

7 -1 : Crèches inter-entreprises

a- Principes Généraux :

La Direction souhaitant favoriser le placement en crèche pour des salariés rencontrant des difficultés pour faire garder leurs jeunes enfants.

b – Les Objectifs et Actions :

Darty Grand Ouest a adhéré à un réseau national de crèche d'entreprise (« les petits chaperons rouges ») avec réservation de 10 « berceaux » par an.

Cette adhésion permet à des salariés confiant leurs enfants à une crèche privée de bénéficier de tarifs identiques à ceux d'une crèche municipale (respect du barème de la CNAF, soit entre 0,18€ et 2,89€ de l'heure pour le tarif 2014).

La différence de coût est prise en charge par l'entreprise.

Les critères d'éligibilité seront déterminés par les membres du Comité d'Entreprise de l'U.E.S DARTY GRAND OUEST.

MD PD IB

VDR. GR LH

Lors de la mise en place, le Comité d'entreprise a retenu les critères suivants :

- Employés en CDI
- Porteur de handicap (parents, enfant)
- Les parents isolés et famille monoparentale
- Situation d'urgence sociale
- Les couples biactifs
- Date de la demande

OBJECTIF CHIFFRE

Situation actuelle :

Au 31 décembre 7 berceaux utilisés.

Objectifs :

10 berceaux en 2015, 2016 et 2017

Indicateurs :

- Nombre total d'enfants de collaborateurs(trices) placés en crèches par an.
- Nombre d'enfants placés en crèche/nombre total de demandes.

L'entreprise communiquera chaque année N+1 le nombre d'enfants placés en crèches suite à ces réservations en année N.

7 – 2 : Formation et suspension du contrat de travail

Afin d'optimiser la reprise du travail suite à un congé parental d'éducation à temps complet d'un an ou plus, il est systématiquement proposé par la supérieur hiérarchique, un entretien exploratoire avant la reprise du travail des collaboratrices(-teurs) concerné(e)s. Cette proposition sera mentionnée dans le courrier de réponse à une telle demande de congé.

Ce même entretien devra également être prévu en cas de demande de la salariée dans le cadre de la reprise du travail suite à un congé maternité.

IB MD

19 GK

Cet entretien exploratoire avant la reprise sera l'occasion, pour les femmes et les hommes ayant suspendu temporairement leur activité professionnelle, de faire un point sur leur affectation possible et sur les éventuels besoins en formation nécessaires à une reprise de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, les périodes suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits individuels à la formation : congé maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé parental d'éducation.

7 – 3 : Congé maternité / parental d'éducation / adoption et rémunération

L'entreprise s'engage à revaloriser les situations des salariés de retour de congé maternité, congé parental et congé d'adoption en leur appliquant les augmentations collective ou de grille conventionnelle propre à l'entreprise tant sur la partie variable que fixe de la rémunération qui interviendrait pendant la période d'absence.

7 – 4 : Mesures diverses

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les droits suivants :

- Protection du père : Désormais, le père de l'enfant venant de naître bénéficie d'une nouvelle protection. En effet, il ne peut être licencié pendant les 4 semaines suivant la naissance, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (article L.1225-4-1 du code du travail).

- Nouvelle autorisation d'absence : Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un Pacs ou encore la personne vivant maritalement avec elle bénéficie désormais d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires maximum (article L.1225-16 du code du travail).

Article VIII – La promotion

8-1 : Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement. Son évolution professionnelle dépend de ses intérêts et de ses motivations, de ses efforts et de ses résultats mais également des opportunités d'évolution de l'entreprise.

Les critères d'évolution et d'orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Notamment, lorsqu'un poste est disponible, il est ouvert à l'ensemble des candidats hommes et femmes et attribué, à candidatures équivalentes, au regard des seuls critères professionnels requis pour la bonne tenue du poste et des attentes de la personne.

MD PD IB

VR GR 2H

8-2. Les actions pour la féminisation des recrutements du personnel encadrant

Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements et des promotions entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise, avec l'objectif d'augmenter le taux de féminisation global de l'encadrement magasin.

Ainsi, l'entreprise se fixe comme objectif, que la part des femmes parmi les candidats retenus, reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues.

Cet engagement porte et s'examine sur le périmètre de l'entreprise.

Il conviendra de suivre régulièrement l'évolution du pourcentage femmes-hommes dans les promotions et recrutements notamment pour les métiers d'encadrement magasin majoritairement occupés, aujourd'hui, par des hommes.

Les indicateurs de suivi dans le rapport produit tous les ans par la Direction de I 'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes permettront de mesurer concrètement les termes de la progression, de la mixité dans ces métiers de filières et d'identifier les éventuels freins à la mixité.

La mixité dans les emplois d'encadrement suppose qu'en fonction des candidatures proposées et à compétences égales, en interne comme en externe, soient recrutées davantage de femmes dans les emplois d'encadrement. Face à cette situation, les parties marquent leur volonté de dépasser le seul stade du constat.

L'entreprise s'engage à poursuivre le renforcement de la présence des femmes dans les métiers d'encadrement majoritairement occupés par des hommes.

Notamment, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à candidatures équivalentes, l'entreprise veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné.

OBJECTIF CHIFFRE

Situation actuelle :

	2014		2013		2012	
Femmes promues	**14**	**29,17%**	**11**	**31,43%**	**5**	**20,83%**
Hommes promus	**34**	**70,83%**	**24**	**68,57%**	**19**	**79,17%**
Total promotions	**48**	**100%**	**35**	**100%**	**24**	**100%**

Pour rappel, au 31 décembre 2014,

- l'effectif de l'entreprise est composé de **31,72%** de femmes.

IB MD

VIR

- l'effectif de l'encadrement est composé de :

  22,52% de femmes.

Soit un écart (δ 2014) de 9,20 points.

Pendant la durée de l'accord, l'entreprise s'engage à ce que à réduire chacune des trois prochaines années cet écart entre le taux de femmes dans l'entreprise et le taux de femmes dans l'encadrement

δ 2014 = (31 ,72% de femmes de DGO) – (22,52% de femmes cadres & AM) = 9,20pts

➔ δ 2015 < δ 2014
➔ δ 2016< δ 2015
➔ δ 2017< δ 2016

Article IX - Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En dépit des efforts du législateur qui ont amélioré le dispositif légal visant à garantir une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération demeurent. Une étude, publiée à la fin 2011 par l'Observatoire des inégalités, montrait ainsi que les hommes perçoivent, en moyenne, un salaire supérieur de 24,5 % (en équivalent temps plein). Cet écart se creuse d'ailleurs au fur et à mesure que l'on progresse dans les échelles de rémunération, compte tenu des difficultés éprouvées par les femmes à accéder aux postes à responsabilités et aux différences qui continuent de se creuser, à niveaux de responsabilités comparables.

La loi du 23 mars 2006 avait laissé aux entreprises de cinquante salariés jusqu'au 31 décembre 2010 pour négocier un accord collectif, ou se doter d'un plan d'action. La loi du 9 novembre 2010 a supprimé cette date butoir et prévu le principe d'une pénalité financière de 1 % de la masse salariale.

Or, dans le cadre de la négociation du présent accord, il a été présenté aux délégations représentants du personnel une analyse comparative de la rémunération des hommes et des femmes de Darty Grand Ouest, en prenant en compte une décomposition des rémunérations selon les catégories suivantes :

Catégories professionnelles	% d'écart	au bénéfice de
Cadre LOG.	N.C	
Cadre P.D.V.	20,98%	hommes
DDM	0,60%	hommes
CDV	6,02%	hommes
AUTRES	1,58%	hommes
Cadre S.A.V.	N.C	

MD PD IB

VDR GR 2H

Cadre Siège	N.C	
AM LOG.	N.C	
AM P.D.V.	2,52%	femmes
AM S.A.V.	12,41%	hommes
CDGT	0,00%	
RSC	21,19%	femmes
AUTRES	0,31%	hommes
AM Siège	N.C	
E.O.T. Employé LOG	N.C	
E.O.T. Employé PDV	2,59%	femmes
E.O.T. Employé SAV	2,89%	hommes
E.O.T. Employé siège	N.C	
E.O.T. Technicien	N.C	
E.O.T. Concepteur	2,17%	femme
E.O.T. Vendeur	0,29%	homme

Les collaborateurs(-trices) de Darty Grand Ouest sont et seront soumis :

- à l'embauche aux mêmes grilles de rémunération, aux mêmes conditions d'attribution de variable et aux mêmes accès aux éléments accessoires à la rémunération (prime d'ancienneté, autres primes),
- aux mêmes règles d'appréciation de leurs compétences et de leurs performances établis par entretiens individuels et entretiens annuels d'appréciation
- aux mêmes règles d'application des accords d'Entreprise en cours ou à venir,
- aux mêmes règles d'application des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant des incidences sur leur rémunération.

Les parties constatent que l'Entreprise n'est pas discriminante de manière globale en matière de rémunération entre les hommes et les femmes de l'Entreprise.

Pour autant, la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constituent un thème de négociation obligatoire depuis le 1er janvier 2012.

Ainsi, la Direction s'engage à **réduire l'écart de rémunération annuelle totale moyenne brute entre les hommes et les femmes de la population EOT,** présenté annuellement en Comité d'Entreprise dans le Bilan Social.

OBJECTIF CHIFFRE

Situation actuelle :

Les rémunérations mensuelles brutes moyennes des EOT constatées au 31 décembre 2014 pour l'année 2014 sont les suivantes :

Hommes : 2.103 €
Femmes : 2.061 €

MD 19

IB

Soit un écart de **+ 2,03 %** (au profit des hommes)

La Direction s'engage à **réduire chaque année l'écart constaté de – 0,20 point**, en partant de l'écart constaté à fin décembre 2014.

Ainsi, les objectifs suivants sont fixés :

A fin décembre 2015, l'objectif est de viser un écart inférieur à 1,83 %
A fin décembre 2016, l'objectif est de viser un écart inférieur à 1,63 %
A fin décembre 2017, l'objectif est de viser un écart inférieur à 1,43 %.

Article X – Conditions dans lesquelles l'employeur prend en charge tout supplément de cotisations patronales destinées à financer l'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel.

Dans le cadre d'une demande de passage à temps partiel au moins égal à 4/5ème de temps (28H hebdomadaires sur 4 jours avec possibilité d'un 5ème jour travaillé les semaines d'ouverture dominicale sous réserve de l'accord exprès du salarié) d'un salarié E.O.T. ou Agent de maîtrise âgé d'au moins 55 ans acceptée par l'employeur, l'entreprise s'engage à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein les cotisations patronales retraite, prévoyance et sécurité sociale vieillesse, si le salarié opte pour ce dispositif en cotisant également sur une base de temps plein.

OBJECTIF

Situation actuelle : Aucun salarié à temps partiel ne bénéficie d'un maintien, sur la base d'un salaire à temps plein, des cotisations patronales retraite, prévoyance et sécurité sociale vieillesse.

L'objectif chiffré est l'étude prioritaire dans 100% des cas des demandes de passage à 4/5ème des salariés EOT et agent de maîtrise de plus de 55 ans.

Un indicateur des bilans sociaux des années 2013 à 2015 mesurera le nombre de passage à temps partiel des EOT, ainsi que le montant des sur-cotisations patronales prises en charge par l'entreprise.

Article XI – Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est effectué semestriellement par une commission constitué par les membres de la Commission Egalité professionnelle du Comité d'Entreprise dont les rapports sont soumis à la délibération du comité. Cette commission analysera les objectifs chiffrés disponibles ainsi que l'avancement de ceux-ci. Il est rappelé que le rôle de cette commission est d'assister le comité dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Ainsi, elle prépare les délibérations du comité sur le rapport comparé de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise établi par l'entreprise qui permet de suivre l'application du présent accord.

Article XII - Date d'application de l'accord

Avant son application, cet accord a été soumis à la consultation du Comité d'entreprise du 25 juin 2015.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales majoritaires, son application sera effective pour l'ensemble de ses dispositions à la date de signature.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales minoritaires, son application sera soumise au respect des dispositions de l'article L. 2232-13 du Code du travail. Il ne sera alors applicable qu'à l'issue d'un délai de 8 jours après la communication officielle de l'accord signé aux délégués syndicaux centraux de l'ensemble des organisations syndicales, parties à la négociation et en absence d'opposition de celles-ci.

En l'absence d'opposition d'une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au Comité d'entreprise, l'accord sera applicable aux dates indiquées ci-dessus.

Article XIII - Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et suivants et D. 2231-4 du Code du travail, à l'issue du délai indiqué à l'article précédent, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DDTE-FP de Loire-Atlantique, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et en un exemplaire auprès du Conseil de prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 25 juin 2015

Pour les sociétés de **l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST**, monsieur Pierre DAVID

MD

IB

VR GR

La **C.F.D.T.,** représentée par monsieur Gérald ROSIEK, Délégué syndical central ;

La **C.F.E.-C.G.C.,** représentée par monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central ;

La **C.F.T.C.**, représentée par monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE, Délégué syndical central ;

La **C.G.T.**, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;

Le **S.L.**, représenté par monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central ;