

**AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR 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.....	3
Article IV – Rémunération	4
Article V – Embauche	5
Article VI – Formation	6
Article VII – Promotion professionnelle	7
Article VIII – Articulation entre la vie professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale	8
Article IX – Date d’application de l’accord	9
Article X – Dépôt et publicité de l’accord	9

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 OUEST dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé - 44300 Nantes ;

Représentées par madame Stéphanie FELDMAN

Ci-après dénommées « U.E.S 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 Vincent MARANDEAU, Délégué syndical central conventionnel

La C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central conventionnel

La C.F.T.C., représentée par Monsieur Jean-Michel PHILIPOT, Délégué syndical central conventionnel

La C.G.T., représentée par Monsieur Pascal BRIULET, Délégué syndical central conventionnel ;

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

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté les dispositions suivantes :

MD

JJP

21
VIT


Préambule

Les parties entendent, par le présent accord, réaffirmer l'importance du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur vie professionnelle au sein de l'UES Darty Grand Ouest.

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 et pertinents, garantissant le principe de non-discrimination et indépendant de tout critère lié au sexe.

L'entreprise s'assurera, sur la base des critères 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 aux collaborateurs de l'ensemble des sites de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

Article II – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il est précisé que l'application du présent accord cessera à son terme de sorte qu'il ne saurait, tacitement, s'appliquer pour une durée indéterminée.

Article III – Objet de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L1142-1 du code du travail, L'U.E.S DARTY GRAND OUEST veille à ce qu'aucun comportement ou pratique ne s'avère discriminant à l'encontre d'un collaborateur en raison de son sexe, de son âge ou de tout autre motif discriminatoire. Le présent accord témoigne de la volonté des parties de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de DARTY GRAND OUEST.

L'accord Groupe Fnac-Darty portant sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 1er mars 2021. Ledit accord prévoit qu'une négociation sera engagée au niveau de chacune des entités juridiques du Groupe afin de définir les objectifs de progression et les actions, quantitatives et qualitatives, dans les domaines suivants :

- La Rémunération
- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle

Lu

Page 3 sur 10

V17

011)

JJP

☆

En application de cet accord, les dispositions ci-après ont été négociées au cours des réunions qui se sont tenues les 29 avril, 13 mai et 3 juin 2022. Ces négociations s'appuient notamment sur les données chiffrées contenues dans le rapport égalité professionnelle ainsi que sur l'index égalité hommes femmes, et ce, dans le respect des dispositions des articles R2242-2 et R2312-9 du code du travail.

Article IV – Rémunération

❖ Mesures visant à réduire l'impact de la parentalité sur les rémunérations

L'U.E.S DARTY GRAND OUEST réaffirme par le présent accord, veiller à accorder aux collaboratrices de retour de congé maternité une augmentation correspondant, au moins, à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie socio-professionnelle que ces dernières

En outre, l'entreprise s'engage à ne plus proratiser la période passée en congé maternité ou congé paternité lors du calcul de la rémunération variable annuelle, de la prime vacances, de la participation et intéressement.

❖ Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Lors de la revue de développement annuelle, la Direction des Ressources Humaines s'engage à rappeler à l'ensemble des cadres dirigeants les obligations légales en matière d'égalité salariale en vue de réduire les écarts de rémunération et maintenir l'égalité salariale dans le temps. Une lettre de cadrage de la Direction des Ressources Humaines sera adressée en ce sens, au « top management » et relayée au « middle management ».

La Direction des Ressources Humaines s'engage, par ailleurs, à contrôler les évolutions des rémunérations en suivant les plans de salaire découlant des négociations annuelles obligatoires.

S'agissant des salariés qui sont de retour d'un congé parental d'au moins 18 mois, la direction s'engage à maintenir leur rémunération variable sur les trois premiers mois suivant leur retour de congé.

OBJECTIF CHIFFRE

Les parties constatent que les catégories socioprofessionnelles les plus impactées par les écarts de rémunération sont les cadres ainsi que les agents de maîtrise.

Fort de ce constat, la Direction des Ressources Humaines s'engage à réduire pour les années 2023 et 2024 d'un point la différence de rémunération entre les hommes et les femmes cadres et d'un demi-point pour la catégorie agent de maîtrise.

2021	HOMMES		FEMMES		Variation
	Effectif	Sal. brut moyen	Effectif	Sal. brut moyen	Hommes/Femmes
Cadres	306	4 319 €	95	3 642 €	15,7%
Agents de Maîtrise	95	3 163 €	35	2 895 €	8,5%
Employés	1447	2 402 €	702	2 386 €	0,7%
Total général	1 848	2 905 €	832	2 669 €	8,1%

MD

JPP

MP
VT
A

Article V – Embauche

Les femmes sont sous représentées dans l'encadrement. En effet, en 2021, seulement 21,42% des cadres dans l'entreprise sont des femmes. Par ailleurs, les femmes ne représentent que 30,56% des embauches des cadres.

1.1 EFFECTIF MENSUEL MOYEN CDI PAR SEXE ET PAR CSP

2021	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
Cadres	313	78,58%	85	21,42%	398
Agents de Maîtrise	90	70,43%	38	29,57%	128
Employés	1403	66,47%	708	33,53%	2 111
TOTAL	1806	68,49%	831	31,51%	2 637

2.1 SALARIÉS EMBAUCHÉS EN CDI EN 2021

Répartition par sexe et par statut

	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
Cadres	25	69,44%	11	30,56%	36
Agents de Maîtrise	2	66,67%	1	33,33%	3
Employés	419	64,56%	230	35,44%	649
TOTAL	446	64,83%	242	35,17%	688

Aussi, la direction et les partenaires sociaux se sont accordés sur plusieurs mesures afin de rééquilibrer l'embauche des femmes dans l'encadrement.

❖ Offres d'emploi

Dans le prolongement des dispositions du Chapitre 6 de l'accord Groupe FNAC DARTY visant à garantir un processus de recrutement non-discriminant, DARTY GRAND OUEST s'engage à veiller à la rédaction des offres d'emploi afin que ces dernières ne soient pas genrées, aussi bien dans le titre que dans le contenu de l'offre.

❖ Formation « recruter sans discriminer »

L'entreprise s'engage à animer auprès de l'encadrement le suivi du module e-learning « recruter sans discriminer » en transmettant tous les mois des statistiques.

Ce module a pour objectif :

- De comprendre ce qu'est la discrimination
- De retenir les critères de discrimination définis par la loi
- D'adopter les bons réflexes pour recruter et manager en toute objectivité.

❖ Recrutement des Directeurs et Directrices de magasin

L'entreprise s'engage à ce que le jury examinant la promotion ou l'embauche d'un directeur ou d'une directrice de magasin soit composé, autant que possible, d'au moins un homme et une femme.

❖ Recrutement externe

De nombreux encadrants sont issus de la promotion interne. Aussi, afin d'améliorer la représentation des femmes dans l'encadrement et parvenir à une représentation équilibrée, des deux sexes, parmi les fonctions managériales et à responsabilité, l'entreprise s'engage à poursuivre la féminisation de son vivier grâce au recrutement de femmes en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

En outre, la Direction des Ressources Humaines s'engage à étudier, systématiquement, les candidatures à l'externe de profils féminins afin d'améliorer la représentation des deux sexes parmi les postes d'encadrement, aujourd'hui majoritairement occupés par des profils masculins.

OBJECTIF CHIFFRE

En vue de féminiser l'encadrement de l'exploitation, la Direction des Ressources Humaines s'engage à obtenir un taux de promotion/ embauche de 50% de femmes chez les cadres (exploitation) parmi l'ensemble des opportunités professionnelles et recrutements effectués d'ici le terme de l'accord.

Article VI – Formation

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour parvenir à 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 leur 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.

❖ Les mesures visant à supprimer l'écart de la moyenne d'heures de formation

La moyenne d'heures de formation par collaborateur est à l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de DARTY GRAND OUEST dans la catégorie « Cadre ». En revanche, il existe des disparités dans les catégories « Agents de Maîtrise » et « Employés ».

2021	HOMMES	Nombre d'heures	Moyenne d'heures	FEMMES	Nombre d'heures	Moyenne d'heures
Cadres	331	8 139	24,6	107	2 497	23,3
Agents de Maîtrise	91	3 925	43,1	38	981	25,8
Employés	2 172	19 497	9,0	1 229	9 687	7,9
TOTAL	2 594	31 561	12,2	1 374	13 165	9,6

En vue de réduire ces écarts, les parties ont convenu :

- Qu'un délai de prévenance d'un mois ou 15 jours dans les périodes les plus soutenues, serait respecté entre le moment où le/la salarié(e) est informé(e) de la formation et le début de la formation ;
- Que les vacances et mercredis seraient évités dans la mesure du possible pour la planification des formations ;
- Que les formations seraient réalisées en priorité sur le format d'une journée ;
- Que les formations seraient réalisées, dans la mesure du possible, à proximité du domicile des salariés.

OBJECTIF CHIFFRE

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

Aujourd'hui, nous constatons un écart de 67% chez les AM ($43.1 / 25.8 * 100$) et 14% chez les EOT ($9 / 7.9 * 100$). D'ici la fin de l'accord, l'objectif est d'atteindre 15% d'écart chez les AM et 10% chez les EOT.

S'agissant des cadres, l'entreprise s'engage à maintenir cet équilibre.

❖ *Les mesures visant à compenser le déséquilibre lié à la prise de congé parental*

En cas d'absence pour congé parental ou congé d'adoption d'une durée supérieure à 18 mois, les salariés pourront, s'ils en ressentent le besoin, bénéficier d'une ou plusieurs formations sur les bases de leur fonctions (dans la limite de 6 mois après leur retour). Ils pourront également être accompagnés par un binôme le temps de la réadaptation au poste.

Pour ce faire, les parties conviennent que chaque salarié bénéficiera d'un échange avec son responsable hiérarchique afin de recueillir les besoins de formation en lien avec l'emploi occupé.

Par ailleurs, Les managers veilleront à la bonne adéquation des objectifs fixés au collaborateur qui reprend son poste.

Article VII – Promotion professionnelle

❖ *Mise en place d'un questionnaire*

Les parties s'accordent sur le constat que l'évolution professionnelle peut être freinée par différents facteurs (*mobilité géographique, contraintes relevant de la vie personnelle et familiale ...*).

Afin de lever les freins à la mobilité géographique et professionnelle, la direction s'engage à mettre en œuvre un questionnaire permettant d'analyser les causes et mettre en place les actions les plus appropriées.

Les partenaires sociaux seront parties prenantes à la réalisation du questionnaire. Les résultats obtenus seront communiqués aux partenaires sociaux lors de la commission égalité professionnelle.

❖ *Clause de mobilité géographique*

La clause de mobilité géographique contenue dans les contrats de travail des encadrants telle que rédigée actuellement peut s'avérer être un frein à la promotion professionnelle de certaines collaboratrices.

Aussi, la Direction des Ressources Humaines s'engage à revoir la rédaction de cette dernière afin d'en réduire le périmètre géographique et ainsi préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs et collaboratrices. Cette clause de mobilité révisée, prévoira un périmètre de 150 kilomètres maximum entre le magasin actuel du collaborateur/ de la collaboratrice et le futur magasin dans lequel il/elle sera muté(e).

❖ *Promotion du réseau Ex Aequo*

En mars 2021, le Groupe FNAC DARTY a créé un réseau interne dédié à la parité, nommé « Ex Aequo ». Avec sa centaine d'adhérents hommes et femmes, ce réseau a pour objectif de lever les freins, collectifs et individuels, à la parité, De favoriser, autant que possible, la mixité des métiers ainsi que l'accès des personnes du sexe sous-représenté aux postes à responsabilité et d'accompagner la carrière des femmes du Groupe FNAC DARTY.

L'objectif de ce réseau est de lutter contre le « plafond de verre » et d'atteindre un taux de féminisation de l'encadrement similaire à celui des EOT. Aussi, ce réseau est réservé aux cadres de l'entreprise.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à promouvoir et accentuer sa communication sur ce réseau afin que les femmes et hommes CADRE qui composent l'entreprise y participent et se sentent accompagnés dans leur évolution de carrière et leur parcours professionnel au sein du Groupe FNAC DARTY.

Article VIII – 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 personnelle et familiale est un des axes majeurs Favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Le thème de l'équilibre des temps de vie 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 des temps de vie, tant professionnelle que personnelle et familiale 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.

❖ *Aménagement du temps de travail suite à l'arrivée d'un enfant*

Les parties ont souhaité souligner, par le présent accord, la nécessité que l'encadrement veille à préserver l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle à l'annonce de l'arrivée d'un enfant.

Dans le prolongement des principes édictés par les dispositions du Chapitre 4 (section 3) de l'accord Groupe FNAC DARTY en matière de QVT et d'égalité professionnelle, l'encadrement veillera à aménager au mieux le temps de travail des collaborateurs, tout en tenant compte des contraintes liées au site.

La Direction réaffirme, par le présent accord, que toute demande de passage à temps partiel émise par un collaborateur sera étudiée avec attention, dans le respect des dispositions légales en vigueur, et ce sans qu'il ne puisse être opposé un quelconque motif discriminatoire.

Lorsque les collaboratrices reviennent de congé maternité, la Direction s'engage à réintégrer en priorité la salariée dans son précédent emploi et à ne proposer la réintégration dans un emploi similaire qu'à défaut de pouvoir proposer la première option.

❖ *Taux d'encadrement exploitation*

Conscientes des enjeux attachés à l'équilibre des temps de vie, tant professionnelle que personnelle et familiale, les parties s'accordent sur la nécessité de veiller autant que possible à ce que la direction de chaque magasin soit assurée par au moins 4 collaborateurs encadrants.

Les parties constatent qu'actuellement 18 sites se situent en dessous de ce seuil « cible » de sorte que des efforts seront entrepris afin de permettre, à travers le recrutement ou la promotion professionnelle, de réduire ce nombre de sites d'ici la fin de la mise en œuvre de l'accord.

Il est également précisé que ces efforts participent pleinement d'une dynamique de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité et les fonctions managériales, dont les modalités ont été définies par les dispositions du présent accord.

Article IX – Date d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Article X – 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 DREETS des Pays de la Loire, 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.

Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Enfin, cet accord figurera sur les tableaux d'affichage réservés à cet effet dans l'ensemble des établissements de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

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

Fait à Nantes, le 13 septembre 2022.

Pour les sociétés de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST, Madame Stéphanie FELDMAN ;



La C.F.D.T., représentée par Monsieur Vincent MARANDEAU, Délégué syndical central conventionnel



La C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central conventionnel



La C.F.T.C., représentée par Monsieur Jean-Michel PHILIPOT, Délégué syndical central conventionnel



La C.G.T. Darty Grand Ouest, représentée par Monsieur Pascal BRIULET, Délégué syndical central conventionnel ;

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

