

ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SNC FNAC CODIREP

ENTRE :

La Société CODIREP S.N.C., Société en nom collectif au capital de 23 085 326 €uros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Créteil sous le n° RCS343282380,
Dont le siège social est situé PORT D'IVRY - 9 RUE DE BATEAUX-LAVOIRS 94200 IVRY-SUR-SEINE,
représentée par Monsieur Paul REVILLET agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives des salariés au sein de la SNC Fnac CODIREP :

La CFDT, représentée par Madame Pascale MOREL, dûment mandatée

La CFE CGC, représentée par Monsieur Driss SIBAH, dûment mandaté

La CFTC, représentée par Madame Agnès JAUGEAT, dûment mandatée

La CGT, représentée par Madame Marjorie MASLE, dûment mandatée

D'autre part.

ci-après dénommées les parties.

PRÉAMBULE

La négociation d'un accord portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes représente une opportunité d'engager, avec les organisations syndicales, une discussion constructive pour améliorer, compléter et renforcer les actions déjà réalisées au niveau de la Société et du Groupe, en vue de les concentrer dans un accord global cohérent.

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 la SNC Fnac CODIREP.

L'égalité professionnelle s'appuie, notamment, sur trois principes :

- L'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salarié-e-s en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- L'égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes et les hommes dans le domaine professionnel ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La SNC Fnac CODIREP accorde de l'importance à cette négociation qui a vocation notamment à mieux définir le cadre destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à garantir son application et à le faire perdurer.

Par la signature du présent accord, les parties manifestent leur volonté d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'égalité des chances pour tous au travail, ainsi que la mixité et la diversité, tout en luttant contre toutes formes de discrimination.

Enfin, dans la perspective de lutter contre les stéréotypes, le présent accord définit des indicateurs simples et pertinents ayant pour objet de faciliter le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la SNC Fnac CODIREP, et le cas échéant, de mettre en œuvre des actions correctrices adaptées.

Les dispositions ci-après ont été négociées entre la SNC Fnac CODIREP et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise (la CFDT, la CFTC, la CGT, et la CFE CGC) au cours des réunions qui se sont tenues aux dates suivantes :

- Réunion 0 : 06 octobre 2022
- Réunion 1 : 21 octobre 2022
- Réunion 2 : 08 novembre 2022
- Réunion 3 : 18 novembre 2022
- Réunion 4 : 16 décembre 2022

La négociation du présent accord s'est appuyée principalement sur les documents suivants :

I. RÉPARTITION HOMME / FEMME :

1. Taux de féminisation par magasin et par département – 2021
2. Taux de féminisation par magasin et par type de contrat – 2021
3. Nombre de salariés à temps partiel par sexe et par CSP – 2019 – 2020 – 2021
4. Embauches avec répartition H/F par magasin et par département – 2019 – 2020 -2021

II. PATERNITÉ :

1. Nombre de jours congé paternité pris par magasin – 2021
2. Répartition des congés parentaux par sexe, par magasin et par département - 2021

III. FORMATIONS :

1. Répartition des heures de formation entre les temps partiels et temps complet et CSP
2. Répartition par type de formation (E-learning / présentiel, par sexe / CSP / 2021)

IV. TEMPS DE TRAVAIL :

1. Total des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par magasin et par sexe - 2021
2. Passage temps pleins vers un temps partiel par magasin, CSP et sexe – 2021
3. Répartition des temps partiels par magasin, CSP, sexe et par départements – 2021

V. PROMOTIONS :

1. Nombre de promotions par magasin et par sexe 2019/2020/2021
2. Nombre de promotions par magasin par sexe et par CSP - 2019/2020/2021
3. Nombre de promotions par magasin par sexe et par temps de travail - 2019/2020/2021
4. Nombre de promotions par départements et par sexe - 2019/2020/2021

VI. RÉMUNÉRATION :

1. Rémunération moyenne par CSP, sexe et niveau & échelon
2. Variation moyenne des écarts de rémunération H/F en CDI par CSP 2019 -2020 - 2021

VII. SANTÉ & SÉCURITÉ :

1. Nombre d'accidents de travail ayant donné lieu à arrêt par statut, CSP et sexe – 2019 - 2020 -2021
2. Nombre de maladies professionnelles par statut, CSP et sexe – 2019 -2020 -2021
3. Taux de fréquence des accidents par statut, CSP – 2019 -2020 -2021
4. Nombre total de journées d'absence par CSP – 2019 -2020 -2021
5. Nombre total de journées d'absence pour maladie par CSP – 2019 -2020 -2021

VII. INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

1. Index Égalité Professionnelle 2019 – 2020 -2021

Lors des réunions de négociation précitées, ces données ont été analysées afin de proposer de nouvelles actions.

Les constats dressés et les axes de progression identifiés sont repris dans le corps du présent accord, pour chaque domaine d'action retenu.

Conformément à l'article R2242-2 du Code du travail, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés tiennent compte de l'index de l'égalité professionnelle prévu à l'article L1142-8 du Code du travail publié par la société en date du 1^{er} mars 2022.

PN
DS
R.A.S

SOMMAIRE

I. Champ d'application

II. Objet de l'accord

III. Durée de l'accord

IV. Domaines d'actions

Article 1 - domaine d'action : la rémunération

1.1. État des lieux

1.2. Objectifs de progression, actions associées et indicateurs de suivi chiffrés

Article 2 - domaine d'action : l'embauche

2.1. État des lieux

2.2. Objectifs de progression, actions associées et indicateurs de suivi chiffrés

Article 3 - domaine d'action : la formation

3.1. État des lieux

3.2. Objectifs de progression, actions associées et indicateurs de suivi chiffrés

Article 4 - domaine d'action : la promotion professionnelle

4.1. État des lieux

4.2. Objectifs de progression, actions associées et indicateurs de suivi chiffrés

Article 5 - mesures complémentaires

V. Dispositions finales

VI. Suivi de l'accord

VII. Dépôt et publicité

VIII. Révision de l'accord

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la SNC Fnac CODIREP titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

II. OBJET DE L'ACCORD

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 avec les Organisations Syndicale Représentatives suivantes : CFE-CGC et CFTC.

Cet accord prévoit qu'une négociation serait 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.

Pour chacun de ces domaines d'actions, un état des lieux, des objectifs de progression, des moyens d'action et des indicateurs chiffrés de suivi ont été définis.

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

En complément des 4 domaines cités précédemment, la SNC Fnac CODIREP ainsi que l'ensemble des partenaires sociaux ayant participé à cette négociation ont souhaité rajouter en sus un cinquième domaine nommé : Mesures complémentaires (*sur la parentalité, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle et la lutte contre le harcèlement*).

III. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa signature.

IV. DOMAINES D'ACTION

ARTICLE 1 - DOMAINE D'ACTION : LA RÉMUNÉRATION

1.1. ÉTAT DES LIEUX

Les parties réaffirment leur volonté d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour une situation de travail identique au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle.

En effet, en 2021, nous constatons encore un écart entre les rémunérations des femmes et des hommes soit une variation de 0,7% pour les statuts cadres et de 1,5% pour les statuts employés.

2021	HOMMES		FEMMES		Variation
	Effectif	Sal. brut moyen	Effectif	Sal. brut moyen*	Hommes/Femmes
Cadres	66	3,239	26	3,215	0.7%
Employés	416	1,819	265	1,793	1.5%

*Salaire brut de base + ancienneté en ETC

PN
DS
AS

Par ailleurs, le dernier index 2021 portant sur l'égalité professionnelle démontre l'absence d'équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations de la SNC Fnac CODIREP. En effet une femme sur les dix plus hautes rémunérations est représentée.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
	Femmes	Hommes	Ensemble	
Ensemble des salariés	1	9	10	1

1.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIÉES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

➤ Continuer de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des populations employés et cadres

Les parties se donnent pour objectif de continuer de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (salaire de base).

Afin de s'assurer de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, lors de la commission de suivi annuelle de cet accord, la SNC Fnac CODIREP s'engage à réaliser des comparaisons des rémunérations perçues annuellement par les femmes et par les hommes en y intégrant le salaire de base (rémunération annuelle - hors ancienneté), et la rémunération variable perçue.

Des comparaisons avec le salaire médian par filière et par statut seront également effectuées.

Actions associées :

Afin de réduire les écarts de rémunération constatés, les parties s'engagent à assurer une rémunération égale à l'embauche pour un même poste (*à niveau et expérience équivalents et au sein d'une même catégorie de magasin*).

Indicateurs de suivi :

- ✓ Pourcentage de variation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories (employé et cadre),
- ✓ Suivi du salaire médian entre les femmes et les hommes par catégorie (employé et cadre).

➤ Améliorer l'équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations de la SNC Fnac CODIREP

Actions associées :

La SNC Fnac CODIREP s'engage à améliorer d'ici 2026 cet écart afin de garantir la non-discrimination salariale tout au long de la vie professionnelle. Ainsi la SNC Fnac CODIREP s'engage à poursuivre ses efforts au fait qu'il n'y ait pas de discrimination entre les femmes et les hommes en cas d'augmentation individuelle et en favorisant l'intégration et le maintien de 4 femmes à minima dans le top 10 des rémunérations les plus importantes, via notamment des mobilités internes ou des candidatures externes.

Indicateurs de suivi :

- ✓ Évolution annuelle du nombre de femmes dans le top 10 des plus hautes rémunérations

➤ Garantir un maintien de niveau de rémunération pour tous les salariés lors de l'arrivée d'un enfant dans le foyer

Actions associées :

Afin de favoriser la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, la SNC Fnac CODIREP s'engage à garantir la rémunération du salarié pendant 14 jours (dont les 3 jours de naissance), les 11 derniers jours étant indemnisés par la Sécurité Sociale, soit un maintien de rémunération pendant une période maximale de 25 jours calendaires (ou 32 jours en cas de grossesse multiple) de la période du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Par ailleurs, pendant la durée du présent accord collectif, la SNC Fnac CODIREP s'engage :

- à porter à 5 (contre 3 légalement), le nombre d'absences autorisées rémunérées accordées aux conjoints, pendant le temps nécessaire pour accompagner la personne avec qui le conjoint est lié par un pacte civil de solidarité ou avec qui il vit en concubinage, aux rendez-vous obligatoires liés à la maternité.

L'absence s'entend comme la durée du trajet aller (domicile – lieu d'examen ou lieu de travail – lieu d'examen) + la durée de l'examen + la durée du trajet retour vers le lieu de travail ou le domicile (temps entre le lieu d'examen et le lieu de travail ou le domicile).

La notion de demi-journée n'est pas prise en compte dans ce cas de figure. Une nouvelle organisation des heures de travail pourra éventuellement être opérée entre le salarié et le manager.

- à maintenir intégralement l'ancienneté du salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation à temps plein pendant toute la durée du congé parental d'éducation pris pour son premier enfant, et ce, pendant la durée du présent accord collectif. Il est convenu que pour les congés parentaux d'éducation suivants, cette ancienneté sera intégralement maintenue dans la limite de la première année du congé parental d'éducation à temps plein. Par ailleurs, si les deux parents travaillent au sein de la SNC Codirep, ils pourront bénéficier chacun de cette mesure.

Indicateurs de suivi :

- ✓ Nombre de salariés femme/homme ayant bénéficié d'un maintien de salaire à 100% durant leur congé de paternité et d'accueil d'un enfant,
- ✓ Nombre de salariés femme/homme ayant bénéficié du maintien de leur ancienneté durant toute la durée de leur congé parental d'éducation pour le premier enfant, et pour les enfants suivants
- ✓ Nombre de salariés femme/homme ayant bénéficié d'une absence autorisée et rémunérée pour cinq examens prénatals obligatoires.

PN
DS
AS

2.1. ÉTAT DES LIEUX

L'analyse du diagnostic montre que le taux de féminisation de l'entreprise a régressé de - 0.8% entre 2019 et 2021 passant de 37.97 % en 2019 à 37.65 % en 2021.

La lecture des données met en évidence que la SNC Fnac CODIREP embauche plus d'hommes que de femmes (2021 : 41 embauches de femmes et 73 embauches d'hommes). Ces embauches, pour la population employée, se concentrent majoritairement au sein du département Produits Techniques. Ainsi, dans une volonté de féminiser davantage la société, un focus particulier sera opéré sur les embauches au sein du département Produits Techniques par l'intermédiaire d'objectifs précis.

Par ailleurs, à date, sur 12 magasins que compte la SNC Fnac CODIREP, 3 femmes occupent la fonction de Directrice de magasin.

2.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIÉES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

- Féminiser les filières non mixtes et particulièrement la filière Produits Techniques et la fonction de Directeur de magasin

Actions associées :

L'ensemble des offres de postes sont rédigées de manière non genrée avec une mention faisant clairement apparaître que le Groupe Fnac Darty s'engage au quotidien pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dénonce toutes formes de discrimination à l'embauche.

Dans une volonté de casser certains stéréotypes attachés à certains métiers, la SNC Fnac CODIREP veillera à ce que chaque candidat soit reçu par une personne de chaque sexe. Les équipes RH ainsi que les managers contribueront à l'application de cette disposition.

À compétences égales, les candidatures féminines seront privilégiées dans les filières où elles sont les moins représentées en particulier sur la filière Produits Techniques ainsi que sur la fonction de Directeur de Magasin.

La SNC Fnac CODIREP s'engage également à privilégier, à compétences égales, les candidatures féminines pour les postes de Directeur de magasin.

Consciente que la féminisation de la SNC Fnac CODIREP passe obligatoirement par la féminisation du département Produits Techniques, qui est aujourd'hui le département qui recrute le plus, mais avec un taux de féminisation dégradé, les parties fixent des objectifs précis d'embauche au sein de ce département.

En complément, un focus particulier sera opéré visant à conserver la répartition femmes/hommes des magasins dont cette répartition est déjà équilibrée dont, par exemple les magasins de Cergy et Rosny.

D'autre part, un deuxième focus sera opéré, visant à faire progresser la répartition femmes/hommes des magasins dont cette répartition n'est pas équilibrée à date, dont par exemple les magasins de La Défense, Vélizy et Parly 2.

A date, les taux de féminisation des magasins sont les suivants :

Magasins	taux feminisatio
Bercy	32%
Boulogne	35%
Cergy	51%
Créteil	37%
EVRY	42%
La Défense	37%
Noisy	38%
Parinor	41%
Parly	31%
Rosny	49%
VDE	44%
Velizy	34%
TOTAL	38%

Les objectifs fixés sont les suivants :

- 2023-2024 : Le nombre d'embauches effectuées au sein du département Produits Techniques est supérieur ou égal au taux de féminisation du magasin concerné x 5%.
- 2025-2026 : Le nombre d'embauches effectuées au sein du département Produits Techniques est supérieur ou égal au taux de féminisation du magasin concerné x 7%.

Enfin, la mixité du corps managérial est gage de valeur ajoutée. Dans ce cadre, la SNC Fnac CODIREP favorisera, dans la mesure du possible, le maintien des binômes mixtes RD / RDA, et développera en fonction des embauches et des mobilités les binômes RD / RDA non mixte.

En fonction des résultats observés en commission de suivi, pourront être envisagée la modification des objectifs, ainsi que la définition de plans d'action ciblés.

Indicateurs de suivi :

- ✓ 100% des offres publiées tant en interne qu'en externe sont rédigées de manière non genrée,
- ✓ Nombre de recrutements effectués par sexe, type de contrat et par type de population (employé & cadre),
- ✓ Taux de féminisation par magasin, par département et par population :
 - 2023-2024 : nombre d'embauches effectuées au sein du département Produits Techniques par sexe
 - 2025-2026 : nombre d'embauches effectuées au sein du département Produits Techniques par magasin par sexe
- ✓ Nombre de binômes mixtes RD-RDA,
- ✓ Augmentation de 33.33 % des femmes aux fonctions de Directrice de magasin ce qui représente 4 femmes Directrice de magasin à l'échelle de la Société.

PN
DS OR AS

3.1. ÉTAT DES LIEUX

La promotion professionnelle est également un des enjeux importants pour la SNC Fnac CODIREP. Dans ce cadre, les parties réaffirment leur volonté de garantir l'accès à la promotion professionnelle de manière équilibrée entre les femmes et les hommes.

2021	HOMMES			FEMMES		
	Effectif mensuel moyen	Promotion	%	Effectif mensuel moyen	Promotion	%
Cadres	70	10	14.30%	26	3	11.73%
Employés	457	32	7.00%	297	19	6.40%
TOTAL	527	42	7.96%	323	22	6.82%

Entre 2019 et 2021, une dégradation du taux de promotion entre les femmes et les hommes est constatée en défaveur des femmes.

En 2019, la proportion de promotions des hommes et des femmes était de 42% pour les femmes contre 58% pour les hommes.

En 2020, la proportion de promotions des hommes et des femmes était de 38% pour les femmes contre 62% pour les hommes.

En 2021, la proportion de promotions des hommes et des femmes était de 34% pour les femmes et 66% pour les hommes.

Les parties expriment leur souhait d'inverser cette tendance et de favoriser la promotion des femmes dès les premiers niveaux de qualification.

3.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIÉES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

- Développer la découverte de certains départements dans le but de lever les freins à l'évolution vers certains métiers

Actions associées :

Afin de rééquilibrer les promotions des femmes et des hommes, la SNC Fnac CODIREP a décidé de mettre en place deux campagnes par années (périodes à définir) de « vis ma vie » au sein de la société CODIREP.

En effet, des expériences professionnelles par l'intermédiaire de « vis ma vie » participent de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise afin de développer l'employabilité et les compétences des salariés.

La promotion professionnelle et la gestion de carrière sont également des enjeux importants pour les parties, de sorte qu'elle veille à ce que les femmes comme les hommes puissent, à compétences égales, accéder à des postes à responsabilités.

77
DS PR A.S

Ainsi, l'ensemble de ces campagnes seront mises en œuvre par le biais de campagnes d'affichage et de communications magasin sur une durée de « vis ma vie » allant d'une semaine à trois semaines.

Le changement de magasin durant le « vis ma vie » sera privilégié en tenant compte de la localisation du domicile de la personne concernée. Un entretien sera réalisé avec le responsable à l'issue de la période.

Il est précisé que durant la période de « vis ma vie », le salarié conserve sa rémunération brute mensuelle et sa rémunération variable sera maintenue (moyenne des 12 derniers mois).

Indicateurs de suivi :

- ✓ Bilan semestriel des « vis ma vie effectués » ; : nombre de « vis ma vie », durée, magasin, nombre d'évolution, filière métier de départ et d'arrivée, poste expérimenté.
- ✓ Nombre de communications réalisées par la SNC Fnac CODIREP RH afin de promouvoir le programme vis à ma vie visant à ce que des femmes découvrent de nouveaux postes à plus fortes responsabilités ou afin de favoriser le développement des compétences.

➤ Favoriser les promotions professionnelles des femmes en les incitant à se positionner sur des postes à responsabilités

Actions associées :

L'écart entre le taux de promotions professionnelles des femmes et des hommes au sein de la SNC Fnac CODIREP étant important, la SNC Fnac CODIREP se donne pour objectif de renforcer et de favoriser les promotions professionnelles des femmes.

Afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, la SNC Fnac CODIREP créera une classe « Leadership au féminin » visant à accompagner les N3 femmes vers des fonctions de management.

La SNC Fnac CODIREP s'engage à communiquer sur l'ouverture de ces sessions à l'ensemble des femmes N3. Chaque inscription sera opérée à l'appréciation du manager (Evaluation lors des Entretiens Annuel Activité au global « Au-dessus du niveau attendu ») et en fonction des places disponibles.

Lors des campagnes plan salaire, la SNC Fnac CODIREP veillera à consacrer un pourcentage de promotion équitable entre les hommes et les femmes de manière proportionnelle à la répartition hommes/femmes du magasin.

Indicateurs :

- ✓ Nombre de promotion Femme/Homme réalisé rapporté à la répartition Femme/Homme par magasin,
- ✓ Nombre de promotion Femme/Homme réalisé rapporté à la répartition globale Femme/Homme de la SNC Fnac CODIREP

DS
RAS

ARTICLE 4 - DOMAINE D'ACTION : LA FORMATION

4.1. ÉTAT DES LIEUX

En 2021, 27% des femmes cadres (vs 73% pour les hommes cadres) et 39% des femmes non-cadres (61% pour les hommes employés) ont bénéficié d'une formation. Sur cette même année, la part des femmes à temps partiel formées (hors e-learning), cadres et non-cadres confondues, représente 11,25% des salariés formés.

La SNC Fnac CODIREP veille à ce que l'accès aux actions de formation soit identique pour les femmes et les hommes afin de développer de manière équivalente leur employabilité, leurs compétences et leur évolution de carrière.

Elle continuera ainsi de s'engager dans ces domaines par le biais des objectifs de progression ci-dessous mentionnés.

4.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIÉES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

➤ Développer l'accessibilité à la formation professionnelle pour les femmes

Les parties s'engagent à favoriser l'égalité d'accès aux formations entre les femmes et les hommes, dans toutes les catégories socioprofessionnelles.

Actions associées :

En vue d'améliorer l'accès à la formation des salariées, la SNC Fnac CODIREP s'engage à se fixer des objectifs précis d'accès à la formation sur le taux de formation des salariées à temps partiel.

La SNC Fnac CODIREP s'engage particulièrement à développer l'accès à la formation pour les femmes au sein des départements Produits Techniques à travers d'objectifs précis.

Pour atteindre ces objectifs, la SNC Fnac CODIREP veillera, à prendre en compte à l'occasion de la fixation des plannings des formations :

- lorsque l'activité le permet, les horaires de travail des salariées à temps partiel,
- les obligations familiales,
- la localisation de leur domicile afin de veiller au respect de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Taux d'accès à la formation :

- ✓ 50% des femmes vendeuses Produits techniques au sein d'un magasin bénéficiant à minima de deux actions de formation en e-learning.
- ✓ 50% des femmes vendeuses Produits techniques au sein d'un magasin bénéficiant à minima de deux actions de formation en présentiel.

Taux d'accès à la formation pour les temps partiels :

- ✓ Accès à la formation (hors e-learning) : en 2021 : 11,25%
 - Objectif 2023-2024 : 20%
 - Objectif 2025 – 2026 : 35%
- ✓ Accès la formation (avec e-learning) : en 2021 : 17,85%.

- Objectif 2023 – 2024 : 25%
- Objectif 2025 – 2026 : 35%

Une vigilance particulière sera opérée lors de l'inscription d'une salariée femme en formation afin d'assurer un équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Indicateurs de suivi :

- ✓ Taux d'accès à la formation par sexe, par département, typologie de formation et nature du contrat (temps partiel & temps complet).

ARTICLE 5 - DOMAINE D'ACTION : MESURES COMPLÉMENTAIRES

5.1 ÉTAT DES LIEUX

En 2021, au sein de la SNC Fnac CODIREP, 56% des femmes travaillent à temps partiel contre 44% des hommes.

L'objectif poursuivi est de favoriser, pour les femmes et pour les hommes, la possibilité d'exercer de manière harmonieuse leurs engagements, tant professionnels que privés et familiaux.

Actions associées :

- Assurer une communication auprès des femmes enceintes et des nouveaux parents : modalités, droits et avantages

La SNC Fnac CODIREP s'engage à ce qu'un entretien soit effectué pour toutes les salariées déclarées enceintes et à tout salarié déclarant l'arrivée d'un enfant.

Celui-ci aura pour objet d'informer la salariée enceinte et le salarié attendant un enfant sur ses droits. La femme enceinte sera informée qu'elle dispose, si elle le souhaite, d'une réduction d'horaire rémunérée. Un point sera également fait avec le RRHC ou le Responsable avec chaque nouveau futur parent, concernant les nouvelles modalités d'organisation du travail pouvant être mises en place et les éventuels aménagements de poste qui pourraient être opérés.

Le conjoint d'une femme enceinte sera informé de ses droits liés aux absences pour accompagnement aux examens prénatals et au congé paternité.

Afin d'assurer la parfaite information de chaque nouveau parent, lors de chaque entretien, une remise des documents suivants sera faite :

- Guide de la parentalité,
- Copie du présent accord regroupant l'ensemble des dispositions plus favorables issues des statuts et accords collectifs de la SNC Codirep ainsi que de la Convention Collective Nationale

Chaque salarié revenant d'un congé maternité, paternité et parental fera l'objet d'un entretien destiné à la présentation des événements marquants survenus durant son absence (vie du magasin – actualité commerciale – actualité de la société et du Groupe, rémunération), et permettant de recueillir ses éventuels besoins d'aide et de formation.

➤ Améliorer l'organisation du temps de travail des femmes enceintes et lors de l'arrivée de l'enfant

▪ **Durant la période de grossesse**

Pour rappel des dispositions conventionnelles, dès la déclaration de grossesse, les femmes enceintes ont l'autorisation d'une entrée retardée et d'une sortie anticipée à hauteur de 15 minutes par jour travaillé, sans perte de salaire, avec la possibilité de cumuler les 2 x 15 minutes en 30 minutes, après accord du responsable ou par alternance des organisations souhaitées par la femme enceinte et le responsable en cas de désaccord entre eux.

La salariée enceinte à partir du 5^{ème} mois de grossesse, pourra demander l'organisation d'un entretien avec son manager. Cet entretien sera dédié à l'organisation (aménagement du temps de travail et tâches – après validation du manager) pour la deuxième période de grossesse. La demande d'entretien s'effectuera par courrier ou par courriel.

Les parties ont décidé de passer de 30 minutes à 45 minutes journalières de réduction du temps de travail pour les femmes enceintes à compter du 6^{ème} mois.

Les modalités de partage de ces 45 minutes peuvent être établies après accord du manager et pour toute la durée de la grossesse restante selon les modalités suivantes :

- ✓ entrées retardées de 20 minutes &
- ✓ sorties anticipées de 25 minutes

OU /

- ✓ possibilité d'entrées retardées ou de sorties retardées à hauteur de 45 minutes.

Pour les femmes en état de grossesse, l'entretien permettra également d'évoquer les possibilités de bénéficier, le cas échéant, d'un aménagement temporaire du poste de travail conformément aux préconisations éventuellement formulées par la Médecine du Travail, jusqu'au départ en congé de maternité.

Cet entretien sera mené par le responsable hiérarchique ou par le/la Responsable Ressources Humaines Centralisé(e).

▪ **Dispositions particulières pour la population Cadre,**

La SNC Fnac CODIREP s'engage à arrêter la planification dans le planning de « permanence magasin » des femmes Cadres enceintes et à ajouter la possibilité d'organiser une « petite journée » (½ journée) durant une semaine de travail classique.

À partir du 6^{ème} mois de grossesse, cette demi-journée pourra être accolé à un repos hebdomadaire.

Les femmes cadres enceintes ne sont plus autorisées à effectuer des astreintes. Dans ce cadre, et afin de compenser toute éventuelle perte de rémunération, pour les femmes cadres ayant effectué des astreintes avant leur grossesse, il leur sera payé la moyenne la plus favorable (entre les 3 derniers mois ou les 12 derniers mois) des primes d'astreinte versées, le mois précédent la déclaration de grossesse étant le point de départ du calcul.

Cet entretien aura également pour but de fournir des informations notamment sur la situation au regard de la mutuelle et des impacts du congé sur les autres éléments de rémunération. Il constituera un échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.

Cette proposition aura lieu dans les meilleurs délais suivant la transmission par le/la salarié-e de la déclaration de grossesse ou dans le mois suivant l'annonce de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

▪ **A l'arrivée de l'enfant :**

Un aménagement dans la mesure du possible sera effectué pour les salariées nouvellement mère et allaitant leur enfant jusqu'au 1 an de l'enfant.

Indicateurs de suivi :

- ✓ Nombre d'entretiens effectués par rapport au nombre total de femmes enceintes déclarées - entretiens avec DM et/ou RRH / RD-RDA pour chaque femme déclarant sa grossesse visant à présenter les mesures associées,
- ✓ Nombre de salariées employées enceintes ayant bénéficié de la réduction du temps de travail journalier,
- ✓ Nombre d'entretien de mi-grossesse demandé et réalisé,
- ✓ Nombre de nouveaux parents ayant reçu le guide la parentalité avec le présent Accord,
- ✓ Nombre de salariés en retour de congé maternité, paternité ou parental bénéficiant d'un entretien et des mesures qui y seront définies durant celui-ci.
- ✓ Pour les femmes cadres : Nombre de femmes cadres ayant bénéficié des mesures relatives à la demi-journée et l'indemnisation moyenne des astreintes.

➤ **Promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle et notamment, le partage des responsabilités familiales**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles visant à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, il est rappelé que le congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul du 13^{ème} mois, aux congés payés et jours RTT et les droits à CPF.

▪ **La maternité :**

Conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective et des statuts des employés de la SNC CODIREP de septembre 1992, il est rappelé que :

« Les salariées qui, attendant un enfant, ne peuvent pas continuer à tenir leur emploi habituel et occupent momentanément, après avis d'aptitude du médecin du travail, un autre poste ne subissent pas de réduction de salaire ni de coefficient.

À partir de la réception par l'employeur du certificat médical attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler en nocturne (cette notion étant définie à l'article 21 de la convention). De plus, elles sont autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure par jour travaillé, sans perte de salaire.

Ces deux quarts d'heure par jour travaillé peuvent être, d'un commun accord, groupés en une demi-heure prise en une seule fois. À défaut d'accord, la diminution de l'horaire de travail se fera alternativement une semaine au gré de l'employeur, une semaine au gré de la salariée.

En aucun cas, cette demi-heure ne sera cumulable. À la demande de la femme enceinte, un aménagement de son temps de travail sera réalisé afin de ne pas travailler au-delà de 19h. »

Conformément à l'article L1225-16 modifié du Code du travail : « La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Le présent accord porte le nombre d'autorisation d'absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires à 5 pour le conjoint de la femme enceinte.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. »

Enfin, toujours conformément à l'article 31 de la convention collective et des statuts des employés SNC Codirep de septembre 1992 : « en cas d'allaitement, il est accordé sur justificatif une autorisation d'absence d'une heure le matin et d'une heure l'après-midi jusqu'au sixième mois de l'enfant ».

▪ La paternité :

Pour toute naissance, le père ou la conjointe pourra bénéficier de :

- 3 jours ouvrés de naissance immédiatement à accoler à la date de naissance.
- 25 jours calendaires de paternité pour une naissance simple et 32 jours pour des naissances multiples (dont un congé obligatoire de 4 jours calendaires à la naissance après les 3 jours ouvrés de congé de naissance de l'employeur),

Le congé paternité doit débuter dans les 6 mois après la naissance et peut-être fractionné.

L'assuré peut prendre ses 25 jours en 1 seule fois dès le lendemain du congé de naissance employeur (3 jours)

Ou /

peut prendre le congé de manière fractionnée avec :

- une 1ère période obligatoire de 4 jours à la suite du congé de naissance employeur (soit un total de 7 jours consécutifs)
- et une 2ème période de 21 jours : en une seule fois ou en 2 fois avec une durée minimum de 5 jours pour la première période et le solde du congé pour la seconde période.

Il est rappelé que le congé paternité ne peut pas être refusé ou reporté par le responsable.

▪ **La parentalité :**

Congé parental :

Il est rappelé qu'afin de minimiser l'impact d'un congé parental d'éducation sur l'évolution de la rémunération et de la retraite, l'entreprise portera le bénéfice du maintien de l'acquisition de l'ancienneté à hauteur de 100%.

Congés pour soins enfants malades :

Il est par ailleurs rappelé que conformément aux dispositions de l'article 3.2 « sur la durée effective et l'organisation du Temps de Travail » des mesures unilatérales de la SNC Fnac CODIREP issues du procès-verbal de Négociation Annuelle Obligatoire du 31 mars 2003 :

L'entreprise accorde aux salarié(e)s ayant une ancienneté au moins égale à un an une autorisation d'absence spéciale (sans perte de rémunération mensuelle) en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de douze ans (10 jours ouvrés), rendant nécessaire la présence de son père ou de sa mère auprès de l'enfant, attestée par certificat médical.

Par ailleurs conformément aux dispositions de l'article III.1 intitulé « un congé spécifique pour le suivi des enfants gravement malades » du Procès-Verbal des Négociations Annuelles Obligatoire du 15 mai 2008, il est rappelé que dans les situations d'enfants gravement malades et sur présentation d'un certificat médical, 12 jours supplémentaires seront accordés. Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, les autorisations d'absence peuvent être cumulées par l'un des parents.

La Rentrée scolaire :

Conformément aux dispositions de l'article 27.1 issues de la convention collective de branche des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'Électronique et de l'Équipement ménager, il est rappelé que les salariés parents bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 heures le jour de l'entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième.

▪ **Repos hebdomadaire :**

Il est rappelé que selon les dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article I du Chapitre 5 du Titre II de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail au sein de la SNC Codirep du 7 novembre 2000 :

« Les salariés à temps complet le désirant bénéficient du respect du principe de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs. Si un (e) salarié(e) fait une demande de bénéficier d'un repos hebdomadaire positionné sur un autre jour en semaine, l'entreprise y apportera systématiquement une réponse.

L'entreprise s'engage à examiner toutes les demandes d'aménagements d'horaires invoquant une responsabilité familiale, à y satisfaire chaque fois que cela est possible et à apporter une réponse justifiée quand la vie économique de l'établissement ne le permet pas ».

▪ Temps partiel :

Il est précisé que conformément à L'article 3 de la convention collective CODIREP Accord sur le Chapitre Premier de l'Emploi du 1^{er} juillet 1994 :

« Le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauchage. Le travail à temps complet reste la règle »

« Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné ».

Par ailleurs, conformément aux dispositions du chapitre 4 de l'accord ARTT du 7 novembre 2000 il est rappelé que le(a) salarié(e) à temps partiel désirant augmenter pour une durée d'au moins six mois le nombre d'heures de son contrat de travail bénéficie : *« Mesures tendant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel »*

Actions associées :

Les salariés pourront consulter le Guide de la parentalité, le présent accord et tous les accords en vigueur contenant des dispositions favorisant la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, mis à disposition sur l'IntraFnac.

Chaque année au cours de l'entretien annuel d'activité, le responsable évoquera l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle si le salarié le souhaite.

➤ Continuer à lutter contre toute forme de harcèlement moral ou sexuel

Les parties ont toujours eu la volonté de lutter contre toutes les formes de harcèlement (sexuel ou moral)

L'employeur étant tenu d'une obligation générale de prévention des risques (article L. 4121-1 du Code du travail), il doit réagir à tout signalement d'agissements susceptibles de constituer du harcèlement.

L'employeur, averti de tels agissements potentiels, doit diligenter des mesures d'investigations en interne et prendre les mesures correctives si nécessaires, et ce y compris si finalement le harcèlement n'est pas caractérisé (*Cass.Soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551*).

Il sera proposé à tout salarié « plaignant » de voir le médecin tout au long de la procédure.

Deux référents « Harcèlement » sont désignés au sein de la Société Codirep, l'un pour la Direction, l'autre pour le CSE.

Un suivi du recueil de toutes les situations signalées continuera d'être réalisé par la Direction selon une trame partagée entre les parties. Chaque fait continuera d'être analysé permettant ainsi d'y attacher éventuellement des actions de prévention.

V. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est mise en place et sera composée de :

- 2 membres par Organisation Syndicale signataire
- 2 représentants de la SNC Fnac CODIREP

Cette commission se réunira une fois par an, au plus tard au cours du second trimestre, et aura notamment pour objet de :

- Analyser les évolutions des indicateurs prévus dans le présent protocole d'une année sur l'autre
- S'assurer de la bonne application de l'accord et de la mise en œuvre des engagements pris
- Proposer des améliorations ou des dispositions complémentaires
- Echanger sur toute difficulté d'application ou d'interprétation

ARTICLE 2 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et suivants et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

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.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour permettre la remise d'un exemplaire à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

ARTICLE 3 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes à l'intention commune des parties ou s'il s'avérait nécessaire d'en compléter les dispositions.

Les demandes de révision devront être présentées par leur auteur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires du présent accord.

Elle précisera sommairement son objet et indiquera notamment si la révision souhaitée tend à modifier des dispositions existantes de l'accord ou à y ajouter des dispositions complémentaires.

Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il fera l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que l'accord initial.

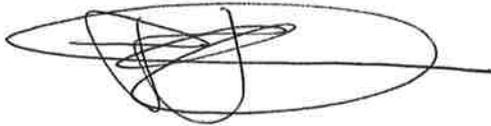
À Paris, le 22 décembre 2022

Fait en 5 exemplaires originaux dont l'un est remis à chacune des parties.

Pour la SNC Fnac CODIREP

Paul REVILLET

Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales représentatives

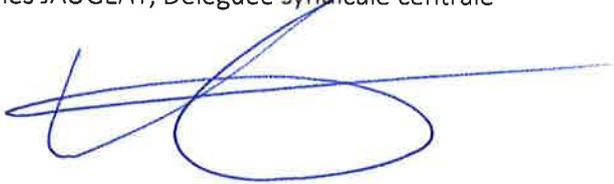
Pour la CFDT

Madame Pascale MOREL, Déléguée syndicale centrale



Pour la CFTC

Madame Agnès JAUGEAT, Déléguée syndicale centrale



Pour la CGT

Madame Marjorie MASLE, Déléguée syndicale centrale

Pour la CFE CGC

Monsieur Driss SIBAH, Délégué syndical central



