

Accord Groupe

Qualité de vie au travail et Egalité professionnelle

ARTICULATION VIE PRIVÉE/VIE PRO



Parentalité

- **Congé paternité** indemnisé à **100%** durant **14 jours calendaires** à partir du 01/07/2021 (jusqu'au 30/06/2021 : indemnisation à 50%).
- **Femmes enceintes** : **1 journée de télétravail supplémentaire** à partir du 4^{ème} mois de grossesse.
- **Aménagement de planning** à partir du 6^{ème} mois de grossesse et pendant les 3 premiers mois au retour du congé maternité, paternité.
- **Dispositif de garde d'urgence ou occasionnelle** en crèche.

Salariés aidants

Congé de proche aidant

- Permet aux salariés d'accompagner un **proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie**.
- **3 mois** fractionnables ou transformables en temps partiel, renouvelables, avec perception d'une allocation journalière via les organismes sociaux.

Autres mesures

- Suspension de la **clause de mobilité**.
- **1 jour de télétravail** supplémentaire.

Dispositif de don de jours

- Au bénéfice des **salariés assumant la charge d'un enfant** souffrant de maladie/handicap/accident et des **salariés apportant leur aide à un proche** atteint d'une perte d'autonomie.
- Création d'un **Fonds commun de jours de solidarité** + possibilité de **don de jours entre sociétés du Groupe**.
- Abondement du Groupe à hauteur de **5 jours**.

Organisation du travail

- **Expérimentation de la planification concertée** au sein de certains magasins.
- **Egalité de traitement** afin d'assurer un **nombre de participation équivalent à l'ouverture et à la fermeture des magasins** (salariés travaillant en magasins).
- **Suivi du nombre de jours travaillés** pour les salariés sous convention de forfait jour.

Seniors

Possibilité de passage à **80%** pour les salariés à temps plein à partir de **55 ans et cumulant 10 ans d'ancienneté** avec prise en charge par le Groupe du différentiel de cotisations aux régimes de retraite de base et complémentaires.



EXPRESSION DES SALARIÉS

Mise en place de **réunions collectives d'expression (a minima 1/an)** au sein de chaque équipe afin d'échanger sur les questions liées aux conditions de travail, l'organisation et l'environnement de travail ainsi que sur tout dysfonctionnement.



DROIT À LA DÉCONNEXION

- En dehors du temps de travail, limitation d'échange des emails et messages **aux circonstances exceptionnelles et/ou évènements imprévisibles**.
- **2 journées par an dites « sans mail »**.
- Formation en **e-learning sur le droit à la déconnexion** et le bon usage des outils numériques.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE H/F



- Mise en place de dispositifs **pour promouvoir et faciliter les carrières féminines** : réseau mixte, mentoring, sensibilisation des managers...
- **Engagement à corriger les éventuelles inégalités salariales** entre les hommes et les femmes via une enveloppe de rattrapage dans la limite du budget NAO.

Objectifs 2025

- **35%** de femmes au Leadership Groupe
- **>40%** du genre sous-représenté au Comité exécutif

Pour ces métiers, engagement à ce qu'une femme soit systématiquement en **short list des candidatures** et qu'une femme soit systématiquement **présente parmi les recruteurs**.



HANDICAP

- **Contribution financière de 500 €** par bénéficiaire pour les **frais d'acquisition d'équipements personnels utilisés dans le cadre de l'activité professionnelle**.
- **1 journée de télétravail supplémentaire**.
- Mise en place d'une **cellule Handicap**, rassemblant référents RH et représentants du personnel de toutes les entités du Groupe, avec pour mission de **définir et mettre en œuvre des plans d'actions ciblés**.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



- **Signature par le Groupe** et approbation des concepts fondamentaux inscrits dans la **Charte de la Diversité et dans la Charte LGBT+**



MOBILITÉ URBAINE

- Volonté de **développer une mobilité verte** : engagement du Groupe de réduire de **50% ses émissions de CO₂** en 2030 vs. 2019.
- Engagement à ouvrir la discussion de la mobilité dans le cadre des négociations d'entreprise.