

**Accord d'entreprise sur
l'Égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes**
1^{er} Janvier 2024 – 31 Décembre 2026



Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Entre la société **BOULANGER SA**, représentée par :

- Madame [REDACTED], Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

Et les organisations syndicales, ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié :

- Madame [REDACTED], pour la Fédération des Services C.F.D.T.
- Monsieur [REDACTED], pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.
- Monsieur [REDACTED], pour la Fédération C.G.T. des personnels du Commerce de la Distribution et des Services.
- Madame [REDACTED], pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce et VRP F.O.

D'autre part,



Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Table des matières

Accord d'entreprise sur 1er Janvier 2024 – 31 Décembre 2026	l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	0
1. Préambule		3
2. Embauche		4
Former les acteurs du recrutement afin d'identifier et lutter contre les stéréotypes femme / homme		4
Améliorer le flux de candidatures féminines ou masculines sur les métiers présentant un déséquilibre en terme de mixité		5
3. Promotion professionnelle		6
Favoriser la formation et la réadaptation à leur poste de travail des salariés après un congé maternité / d'adoption / parental d'éducation		6
Dynamiser la promotion professionnelle des femmes sur des postes à responsabilité		8
4. Rémunération effective		9
Résorber les écarts de rémunération liés aux différents congés familiaux (ex : maternité, paternité adoption, parental d'éducation)		9
Résorber les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes dans la catégorie Cadre		12
5. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, et qualité de vie au travail		13
Temps partiel		13
Faciliter la mobilité géographique		14
Améliorer l'harmonisation des temps de vie		14
Améliorer les conditions de départ des salariés de l'entreprise en congé parental d'éducation à temps complet		17
Minimiser l'impact des déplacements liés aux formations sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle		17
Accompagner les moments de vie des collaborateurs		18
6. Lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuel		20
7. Communication et sensibilisation des femmes et des hommes à l'égalité professionnelle		21
8. Date d'application et durée de l'accord		21
9. Champ d'application de l'accord		22
10. Révision de l'accord		22
11. Dépôt et publicité de l'accord		22



2

1. Préambule

Parce qu'une représentation des femmes et des hommes dans les métiers comparables à tous les niveaux est un facteur de progrès, de qualité de vie et de conditions de travail et de performance, Boulanger promeut la mixité et l'égalité professionnelle homme-femme.

Boulanger déploie, depuis plusieurs années, des actions concrètes destinées à faire progresser les femmes au sein de l'entreprise et à les accompagner dans leurs évolutions de carrière.

Ce nouvel accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les précédents accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dont nous pouvons constater certains effets positifs.

Les parties signataires du présent accord, souhaitant ainsi poursuivre et renforcer les actions déjà engagées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont décidé de reconduire les principales dispositions du précédent accord dans les cinq domaines d'action qu'il couvrait soit :

- ❖ l'embauche,
- ❖ la promotion professionnelle,
- ❖ la rémunération effective,
- ❖ l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales, et qualité de vie au travail
- ❖ la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Elles entendent ainsi :

- ❖ Poursuivre et renforcer la lutte contre les stéréotypes auprès de l'ensemble des salariés et ainsi l'intégrer dans la culture d'entreprise
- ❖ Prendre en compte le plus amont possible l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de corriger les éventuels écarts discriminants, au travers l'embauche, l'intégration, la mobilité, la formation, la rémunération, l'évolution de carrière.
- ❖ Neutraliser l'impact des événements qui peuvent « freiner » l'évolution professionnelle des femmes (congé maternité, congé parental d'éducation, ...).
- ❖ Nourrir la stratégie bien-être et vitalité de l'entreprise au travers de mesures favorisant la qualité de vie au travail des collaboratrices et des collaborateurs. A ce titre, cet accord doit permettre aux hommes de mieux s'impliquer dans leur rôle familial, sans préjugé ni crainte pour leur évolution professionnelle.

Même si le thème de l'égalité femmes/hommes dépasse le cadre de l'entreprise, les parties s'accordent pour considérer que l'entreprise a, à son niveau, une contribution à apporter dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'évolution des représentations socioculturelles et dans la prise de conscience collective.

Les parties au présent accord affirment leur attachement au principe général de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et dénoncent tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des collaborateurs.



Handwritten signatures and a date stamp '3'.

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Dans le respect de ce principe, la situation de chaque collaborateur est considérée sur la base d'éléments objectifs et en particulier indépendants de tout critère lié au sexe.

Les parties reconnaissent que les dispositions mises en œuvre par le présent accord peuvent être prises au seul bénéfice des femmes, et ce dans une optique visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et qu'à ce titre elles ne peuvent être qualifiées de mesures discriminantes en application de l'article L 1142-4 du Code du travail.

Cet accord s'accompagne d'actions de communication auprès de tous les collaborateurs et collaboratrices afin de partager à tous les niveaux notre volonté, nos engagements et les actions concrètes qui en découlent, et notamment dans le cadre d'une réunion de chaque CSE d'établissement se tenant au maximum 4 mois après sa date d'application.

2. Embauche

Former les acteurs du recrutement afin d'identifier et lutter contre les stéréotypes femme / homme

Action 1

Former les recruteurs à la non-discrimination, aux stéréotypes, en matière d'égalité professionnelle comme dans d'autres thématiques, est un élément essentiel pour diversifier les profils des candidats et amener davantage de diversité dans les collaborateurs intégrant l'entreprise.

Il est, donc, convenu de rappeler aux managers et recruteurs les règles garantissant la non-discrimination lors des recrutements, et notamment :

- Le traitement des candidatures se fait selon des critères de sélection identique pour les femmes et les hommes : l'expérience, la formation, les compétences, le parcours professionnel,
- L'entretien de recrutement vise uniquement à évaluer les compétences et la personnalité du candidat ; il ne doit pas y être fait mention de questions liées aux charges familiales, à l'état de grossesse ou à la vie privée.

En outre, il est ici rappelé que l'état de grossesse et/ou la maternité d'une femme ne peuvent constituer une cause de refus d'embauche (articles L 1225-1 et suivants du Code du travail)

Indicateurs

Le suivi sera réalisé sur la base du nombre d'acteurs formés au recrutement à l'issue de l'accord :

- ❖ Formation via des e-learning visant à promouvoir la diversité de l'entreprise (égalité professionnelle, handicap, orientation sexuelle....).

4

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

- ❖ **100% des managers et recruteurs ont suivi le module de formation e-learning visant à promouvoir la politique diversité de l'entreprise (comprenant les actions du présent accord relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail),**
De plus, ce module est inscrit dans le parcours formation obligatoire de tout manager ou recruteur
Chaque manager ou recruteur suit un recyclage sur le sujet tous les 2 ans.
- ❖ **100% des RRH et des managers sont formés au recrutement et sensibilisés à la lutte contre les stéréotypes.**

Améliorer le flux de candidatures féminines ou masculines sur les métiers présentant un déséquilibre en terme de mixité

Action 2

Boulangier s'engage à ce que les stéréotypes liés au genre ne transparaissent pas dans ses offres d'emplois externes et internes, ni tout au long du processus de recrutement.

Pour ce faire, les offres d'emploi sont systématiquement accordées au féminin et au masculin, tant concernant l'intitulé de poste que le descriptif de poste. Elles ne doivent porter aucune mention concernant un critère de sexe ou de situations familiales.

Par ailleurs, l'entreprise sera vigilante au visuel de ses offres d'emploi.

Il est convenu de poursuivre le développement de partenariats avec les acteurs externes de l'entreprise (écoles, centres de formation professionnelle, universités, structures handicap...) participant au processus de recrutement afin :

- De communiquer sur notre culture, notre vision et nos stratégies,
- De les informer de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- De leur faire découvrir nos métiers et renforcer notre image employeur,
- D'encourager davantage des candidatures féminines sur les métiers occupés en majorité par des hommes, et inversement.

Indicateur

- ❖ **%age d'embauche femmes-hommes par an et par métier**



Action 3

Pour améliorer la mixité sur certains métiers « sexués », il sera porté une attention particulière aux candidatures aux contrats en alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage).

Indicateur

Le suivi sera réalisé sur le nombre de contrats en alternance conclus avec des femmes sur le métier de vendeur :

- ❖ **32 % des contrats en alternance sur le métier de vendeur sont conclus avec des femmes**

3. Promotion professionnelle

Favoriser la formation et la réadaptation à leur poste de travail des salariés après un congé maternité / d'adoption / parental d'éducation

Les parties réaffirment leur attachement aux dispositions de l'article L. 1225-55 du code du travail, qui prévoit notamment qu'à l'issue du congé parental d'éducation, la collaboratrice ou le collaborateur retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Dans le prolongement des dispositions de cet article, il est convenu par les parties que le salarié retrouve également son statut précédent (employé, agent de maîtrise ou cadre).

Action 4

Il est convenu de poursuivre la réalisation des entretiens spécifiques, lesquels sont formalisés sur la plateforme RH, dans le cas des absences pour congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation sur la base de supports standardisés et disponibles sur le portail RH :

- **Entretien de départ en congé** entre la collaboratrice ou le collaborateur et son responsable avant le départ effectif. En cas de départ anticipé de la collaboratrice ou du collaborateur, il est possible de réaliser l'entretien par visioconférence ou par téléphone avec l'accord de la collaboratrice ou du collaborateur. C'est à l'occasion de cet entretien que le manager propose à la collaboratrice ou au collaborateur de maintenir le lien avec l'entreprise pendant la durée de l'absence ou pendant une période donnée, par exemple avant de reprendre son activité professionnelle. Il est rappelé que ce maintien du lien est facultatif, qu'il doit être réalisé à la demande de la collaboratrice ou du collaborateur dans le respect du droit à la déconnexion, et qu'il ne peut en aucun cas être demandé à cette occasion un quelconque travail pendant cette période.
- **Entretien de retour de congé** avec le manager, celui-ci pouvant se tenir avant la fin du congé à la demande de la collaboratrice ou du collaborateur, et en tout état de cause sous 1 mois maximum après son retour. Cet



Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

entretien professionnel a pour but d'examiner les conditions de retour de la collaboratrice ou du collaborateur et notamment les éventuelles contraintes liées à la charge d'enfant(s). Il s'agit également d'un moment spécifique à l'échange sur les perspectives prévisibles d'évolutions professionnelles de la collaboratrice ou du collaborateur.

- **Possibilité d'un échange annuel durant le congé parental** avec le manager afin de conserver un lien régulier avec son établissement.

Cette pratique fait partie des rites et rythmes managériaux incontournables. A cet effet, un point est fait sur l'accueil de l'annonce d'une grossesse est intégrée au dispositif de formation des managers.

Indicateurs

Le suivi sera réalisé sur la base du nombre d'entretiens de départ en congé et du nombre d'entretiens de retour de congé :

- ❖ **90% pour l'entretien de départ en congé**
- ❖ **100% pour l'entretien de retour de congé**

Action 5

Après une longue absence, la reprise de l'activité professionnelle peut s'avérer délicate. Aussi, il est convenu de désigner comme public prioritaire les salariés reprenant leur activité à l'issue d'un congé maternité / d'adoption / parental d'éducation.

La demande de formation sera formalisée sur le support d'entretien de retour de congé en concertation avec le manager.

Indicateur

Le suivi sera réalisé sur la base de la proportion de salariés revenant de congé maternité / d'adoption / parental d'éducation ayant suivi une action de formation dans les 12 mois au cours de l'année suivant leur retour :

- ❖ **100 % pour les salariés de retour de congé parental d'éducation à temps complet**

Afin de favoriser une reprise d'activité sereine, un accompagnement spécifique sera proposé aux salariés de retour de congé parental d'éducation dont la durée est d'un an et plus, avec désignation d'un parrain.

- ❖ **60 % pour les salariés de retour de congé maternité et congé d'adoption**



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and the number 7.

Dynamiser la promotion professionnelle des femmes sur des postes à responsabilité

Action 6

Il est parfois difficile pour une femme de se projeter sur des missions d'encadrement. Afin d'accroître les candidatures féminines sur les fonctions managériales et/ou postes à responsabilité, Boulanger a mis en place un "Parcours de femmes" destiné à recueillir le témoignage et à accompagner dans leurs parcours professionnels des collaboratrices.

Parcours de femmes est un module qui permet aux participantes, par le biais d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs :

- ❖ d'acquérir une meilleure connaissance d'elle-même ;
- ❖ de gagner en confiance en elle pour piloter leur vie professionnelle ;
- ❖ d'atterrir sur un projet clair, motivant et raisonnable ;
- ❖ de construire un plan d'action détaillé pour atteindre leur objectif.

Indicateur

Le suivi sera basé sur

- ❖ **le nombre de modules Parcours de Femmes développés, notamment en région**

Action 7

Il est convenu d'accroître le pourcentage de femmes au sein de l'encadrement en favorisant la détection de potentiels et la constitution de viviers pour alimenter les métiers d'encadrement dans l'entreprise.

L'identification des potentiels et la constitution de viviers doivent s'opérer lors des entretiens de parcours professionnels conduits par les managers au cours desquels chaque collaboratrice peut faire état de ses souhaits d'évolution et échanger sur son projet professionnel.

Ces éléments sont ensuite discutés au niveau de chaque direction, lors de réunions de « revue de talents », en lien avec la DRH, afin de garantir une homogénéité de pratique dans l'identification des potentiels et la constitution de viviers.

Indicateur

Le suivi sera basé sur une progression du taux de femmes cadres parmi l'effectif total de cadres.

Le taux de référence à fin 2023 est de 37,06%.

Nous nous fixons donc comme objectif au terme du présent accord :

- ❖ **40%**

L'indicateur sera décliné au niveau du réseau (magasins), des services centraux (Hub) et de la logistique (EN).

Action 8

Une action spécifique sera engagée auprès de collaboratrices ayant exprimé leur volonté d'évolution sur des fonctions managériales et/ ou postes à responsabilités au sein de l'entreprise dans le cadre d'un entretien de parcours professionnel.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à donner tous les moyens aux managers concernés pour identifier et développer la potentialité de la collaboratrice souhaitant évoluer sur des fonctions managériales.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines ou le/la RRH rencontrera la collaboratrice en entretien et pourra ensuite procéder à la passation d'un questionnaire de personnalité afin de l'accompagner dans cette démarche.

Indicateur

Le suivi sera basé sur le nombre de femmes volontaires qui auront bénéficié d'un accompagnement dans leur démarche :

- ❖ **100% des collaboratrices concernées**

4. Rémunération effective

Résorber les écarts de rémunération liés aux différents congés familiaux (ex : maternité, paternité adoption, parental d'éducation)

Action 9

Afin de neutraliser l'impact généré par les périodes d'absences liés au congé familial, il est convenu d'appliquer la mesure suivante :

La rémunération est majorée à la suite des congés de maternité ou d'adoption des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçue pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie (même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi). Sont concernées les augmentations individuelles hors primes et à l'exclusion des augmentations liées à une promotion entraînant un changement de coefficient ou de catégorie professionnelle.

Le calcul de la moyenne des augmentations individuelles est effectué sur la base des augmentations individuelles des salariés de la même catégorie professionnelle. Il est précisé que les salariés de la même catégorie n'ayant pas bénéficié d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations individuelles. Le rattrapage salarial aura lieu au retour du congé.

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Outre cette mesure de rattrapage salarial, il est rappelé que l'absence pendant un congé maternité ou d'adoption ne doit pas avoir d'impact sur l'évaluation de la performance de la collaboratrice ou du collaborateur concerné sur l'année écoulée.

Indicateur

Le suivi sera basé sur

- ❖ **le nombre de collaborateurs et collaboratrices ayant bénéficié de ces rattrapages salariaux ;**
- ❖ **le %age moyen d'augmentation individuelle (AI) des collaboratrices et collaborateurs concernés.**

De plus, l'entreprise s'engage à ce que le thème de la rémunération de chaque collaborateur de retour de congé parental d'éducation à temps complet fasse obligatoirement l'objet d'une discussion avec le manager dans le cadre de l'entretien de retour. A l'issue de l'entretien et en lien avec la DRH, le manager aura alors la faculté de proposer une augmentation individuelle.

Action 10

Afin de neutraliser l'impact généré par les périodes d'absences liées au congé parental d'éducation, il est convenu d'appliquer la mesure suivante par dérogation aux modalités légales :

Sera tenu compte, au titre de l'ancienneté du collaborateur, de la totalité de la période de congé parental d'éducation à temps complet (et non de la moitié de cette période).

Indicateur

Le suivi sera basé sur l'application de cette mesure aux collaborateurs concernés pendant la durée d'application de l'accord

- ❖ **Nombre de collaborateurs par sexe ayant bénéficié de la mesure**

Action 11

Afin de tenir compte de la suspension de contrat liée au congé parental d'éducation et de l'arrêt du versement de salaire lié à cette suspension, il est convenu de rémunérer la totalité des jours de congés payés, de RTT, des heures de récupération, présents dans les compteurs du collaborateur au moment du départ.

Cependant, dans le cas de prise d'un congé parental d'une durée de 6 mois ou moins, le collaborateur pourra indiquer son souhait de conserver ses jours afin d'en bénéficier à son retour.

Indicateur

[Redacted signature area]

10

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Le suivi sera basé sur l'application de cette mesure aux collaborateurs concernés pendant la durée d'application de l'accord

- ❖ **Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de la mesure**

Action 12

Le temps passé en congé maternité, d'adoption ou paternité par les collaboratrices (ou collaborateurs en cas d'adoption ou paternité) fera l'objet d'une prise en compte pour le calcul de la prime annuelle.

Ainsi, la rémunération qu'aurait perçue la collaboratrice en congé maternité, d'adoption (ou collaborateur dans ce cas) ou paternité sera reconstituée pour l'assiette de calcul de la prime annuelle de telle sorte que soit perçue une prime annuelle non proratisée par la période de congé maternité, d'adoption ou paternité selon les règles de calcul en vigueur dans l'entreprise.

Indicateur

Le suivi sera basé sur l'application de cette mesure aux collaboratrices et collaborateurs concernés pendant la durée d'application de l'accord

- ❖ **Nombre de collaborateurs par sexe ayant bénéficié de la mesure**

Action 13

Les absences liées aux accidents de travail ou maladies professionnelles feront l'objet d'une prise en compte pour le calcul de la prime annuelle.

Ainsi, la rémunération qu'aurait perçue le collaborateur absent pour accident de travail ou maladie professionnelle sera reconstituée pour l'assiette de calcul de la prime annuelle de telle sorte que soit perçue une prime annuelle non proratisée par la période d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle, selon les règles de calcul en vigueur dans l'entreprise.

Indicateur

Le suivi sera basé sur l'application de cette mesure aux collaboratrices et collaborateurs concernés pendant la durée d'application de l'accord

- ❖ **Nombre de collaborateurs par sexe ayant bénéficié de la mesure**

Action 14

Le temps passé en congé maternité, d'adoption ou de paternité par les collaboratrices (ou collaborateurs en cas d'adoption ou de paternité) fera l'objet d'une prise en compte pour le calcul de la rémunération variable (dénommée RVI) des cadres éligibles.



Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Ainsi, le montant de RVI attribué selon les règles de calcul en vigueur dans l'entreprise, sera versé sans tenir compte de l'absence liée au congé maternité, d'adoption ou paternité. La RVI sera donc perçue comme si la collaboratrice ou le collaborateur avait été présent sur toute la période concernée par le calcul, selon son forfait jours contractuel.

Indicateur

Le suivi sera basé sur l'application de cette mesure aux collaboratrices et collaborateurs concernés, pendant la durée d'application de l'accord

- ❖ **Nombre de collaborateurs par sexe ayant bénéficié de la mesure**

Action 15

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant et de 32 jours pour la naissance de plusieurs enfants.

Il est rappelé que ce congé est ouvert non seulement au père de l'enfant mais également au 2^{ème} parent si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne (homme ou femme) qui n'est pas le père de l'enfant.

Afin d'encourager la prise de ce congé par le conjoint, ce congé sera complété à 100% de la rémunération sous déduction de l'indemnité sécurité sociale.

Les parties rappellent également que les collaborateurs peuvent bénéficier des dispositions de la CCN et du contrat social 2013 qui octroient respectivement 3 jours et 2 jours de congés rémunérés pour événements familiaux à l'occasion de la naissance d'un enfant, congés pouvant être pris en sus du dispositif de congé paternité.

Indicateur

Le suivi sera basé sur l'application de cette mesure aux collaborateurs et collaboratrices concernés, pendant la durée d'application de l'accord

- ❖ **100% des collaborateurs ou collaboratrices en congé paternité ou d'accueil de l'enfant.**

Résorber les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes dans la catégorie Cadre

Action 16

Sensibiliser les responsables hiérarchiques et mobiliser les RRH avant l'attribution des augmentations individuelles lors des réunions dites « de Revue des Talents » en rappelant les obligations légales en matière d'égalité salariale en vue de réduire les écarts de rémunération et maintenir l'égalité salariale dans le temps.

Pour appuyer cette action, une lettre de cadrage DRH sera envoyée et relayée par les RRH auprès du management.

Indicateur

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]

12

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Le suivi sera réalisé sur la base du nombre de responsables hiérarchiques sensibilisés :

- ❖ **100% chaque année**

5. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, et qualité de vie au travail

Les parties signataires souhaitent que soit recherché un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale / privée en cherchant à développer des solutions permettant de concilier les différents temps de vie, et ainsi améliorer la qualité de vie au travail.

Temps partiel

Afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les managers sont sensibilisés à l'étude de toutes les demandes de passage d'un temps plein à temps partiel, et inversement.

Il est en outre rappelé que, conformément aux dispositions l'article L3123-3 du Code du Travail : *« les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.*

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

Indicateur

Le suivi sera réalisé sur la base

- ❖ **de la proportion d'hommes et de femmes à temps partiel**

Faciliter la mobilité géographique

Action 17

En cas de difficultés personnelles liées notamment à un divorce, des violences conjugales, à la monoparentalité et à un besoin de rapprochement familial, les collaborateurs seront reçus en entretien à leur demande afin d'envisager les possibilités de mutation.

Indicateur

Le suivi sera basé sur :

- ❖ Nombre de demandes de mobilité géographique résultant de difficultés personnelles ;
- ❖ Nombre de mutations

Améliorer l'harmonisation des temps de vie

Action 18

Même s'ils ne représentent plus aujourd'hui la norme, les séjours et/ou locations de vacances débutent souvent le samedi.

Dans ce cadre, les managers porteront une attention particulière aux demandes de collaborateurs souhaitant faire débuter leurs congés le samedi. Ils veilleront à optimiser l'organisation de l'ordre des départs en congés pour permettre de satisfaire le maximum de collaborateurs souhaitant bénéficier de cette mesure.

Ainsi, si l'organisation des équipes le permet, et après validation du responsable hiérarchique, les collaborateurs pourront débuter leur congés payés un samedi, et ce une fois par an minimum, sur la période s'étendant du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Action 19

Les parties rappellent les dispositions de l'article L1225-16 du code du travail qui dispose que le conjoint salarié de la femme enceinte, ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ou la personne salariée (homme ou femme) liée à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à **trois de ces examens médicaux obligatoires** et/ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les absences qui entrent dans ce cadre sont rémunérées, et nécessitent la présentation d'un justificatif, et le respect des délais de prévenance.

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Toutefois, il est convenu qu'en cas de grossesse pathologique, le conjoint pourra bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées supplémentaires selon les modalités susvisées.

Dès lors que le manager sera informé de la grossesse de la collaboratrice ou de la future parentalité de la collaboratrice ou de collaborateur, le guide de la parentalité lui sera transmis afin de lui permettre de découvrir l'ensemble des mesures liées à la parentalité applicables avant après la naissance de son enfant.

Action 20

A compter du 1^{er} janvier 2024, en application de la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, le délai de carence de trois jours applicable aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale n'est plus appliqué aux femmes subissant une interruption spontanée de grossesse avant la 22^e semaine d'aménorrhée.

Sous réserve de pouvoir identifier la cause de l'arrêt de travail (interruption spontanée de grossesse avant la 22^e semaine d'aménorrhée), le délai de carence pour l'indemnisation complémentaire versée par Boulangier est également supprimé.

Action 21

Faciliter la gestion des hospitalisations des enfants des collaborateurs appartenant à la catégorie des familles monoparentales par l'ajout de 4 demi-journées d'absence rémunérées au nombre de jours pour enfant hospitalisé existant au sein de l'entreprise.

Pour rappel, pour les collaborateurs ayant au moins 1 an d'ancienneté, il est autorisé la prise de 12 demi-journées rémunérées pour un enfant hospitalisé de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans pour un enfant porteur d'un handicap.

La prise de ce droit à absence est conditionnée à un double justificatif : famille monoparentale et hospitalisation de l'enfant.

Indicateur

Le suivi sera basé sur :

- ❖ **Le nombre de jours d'absence octroyés dans ce cadre**

Les parties rappellent également que les collaborateurs peuvent bénéficier des dispositions du contrat social 2016, dont les modalités de mise en oeuvre sont reprises en annexe, sur le don de jours à un salarié dont l'enfant est gravement malade dans la mesure où elles peuvent venir en complément de celles prévues à l'action 17 ,

Action 22

En complément des dispositifs légaux sur les dons de jours, il est convenu d'organiser la possibilité pour les collaborateurs de faire un don de jours de congés payés pour un autre collaborateur rencontrant temporairement des problématiques de garde de son enfant.

Pour avoir droit à ce don, le collaborateur, en CDD ou en CDI, doit être dans l'impossibilité de faire garder son enfant par un tiers, en raison notamment d'absence de place en crèche ou auprès d'une assistante maternelle.

Les règles relatives aux donateurs des dons et jours de repos cessibles ainsi que celles relatives à l'utilisation de jours sont les mêmes que celles prévues dans les articles 5.2 et 5.4 du contrat social 2016.

Indicateur

Le suivi sera basé sur :

- ❖ **Le nombre de jours d'absence octroyés dans ce cadre**

Action 23

En tout premier lieu, il convient de réaffirmer que l'activité et le flux client sont prioritaires, la détermination du jour de RH habituel des collaborateurs de la catégorie employé doit en tenir compte. Un équilibre entre les souhaits des collaborateurs et la satisfaction de la clientèle doit être trouvé.

Cela ne doit donc pas conduire à des situations de déséquilibre « effectif / activité » (par ex : tous les collaborateurs demandant à bénéficier du mercredi) qui engendrerait notamment des coûts supplémentaires par un recours aux CDD ou une insatisfaction client liée à une attente trop longue.

Ainsi, la modification du jour de RH habituel du salarié, de la catégorie « employé », ne pourra s'envisager qu'avec son accord formel et moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Cependant, dans le cadre de l'évolution d'un collaborateur lors d'un changement de métier, le positionnement du jour de RH habituel sera réétudié afin de s'intégrer de manière équitable dans le planning de la nouvelle équipe au sein de laquelle il est promu.

De plus, à chaque fois que l'attribution du jour de RH habituel devra être reconsidérée, c'est en priorité au sein de l'équipe qu'une solution équitable devra être mise en œuvre par ses membres (exemple : positionnement sur le mercredi par roulement...).

En l'absence de consensus au sein de l'équipe, la modification du jour de RH habituel fera l'objet d'une réunion du CSE de l'établissement au cours de laquelle la situation sera présentée et débattue avec le manager concerné afin de prendre une décision.

**Améliorer les conditions de départ des salariés de l'entreprise en congé parental
d'éducation à temps complet**

Action 24

Permettre aux salariés décidant de prendre un congé parental d'éducation à temps complet, de continuer à bénéficier d'une couverture efficace de frais de santé et à un tarif préférentiel.

En effet, la suspension du contrat de travail occasionnée par la prise du congé parental d'éducation à temps complet a pour conséquence de suspendre l'adhésion à la mutuelle de l'entreprise.

Pour autant, le salarié pouvait jusqu'à présent poursuivre son adhésion au régime frais de santé Boulanger en finançant la part salariale, la part patronale ainsi que le coût généré par l'application d'un coefficient par l'assureur.

A titre d'information, à ce jour, le montant mensuel payé dans ce cadre s'élève à 130,05€.

Dans le cadre du présent accord, Boulanger propose aux salariés concernés le souhaitant, de bénéficier du régime de frais de santé pendant la durée du congé parental d'éducation à temps complet en finançant uniquement les parts salariale et patronale soit, à ce jour, 86,70€.

Indicateur

Le suivi sera réalisé sur la base du :

- ❖ **Nombre de salariés concernés ayant demandé le bénéfice du régime de frais de santé Boulanger.**

**Minimiser l'impact des déplacements liés aux formations sur l'équilibre vie
professionnelle / vie personnelle**

Action 25

Afin de respecter le temps de vie personnelle des collaborateurs, les trajets allers et retours pour se rendre aux lieux de formations organisées par l'entreprise seront planifiés sur des jours normalement travaillés, de sorte que les collaborateurs bénéficient de l'intégralité de leur journée de repos habituel.

Une communication en ce sens sera faite à l'occasion de grands événements (exemple : 48h du commerce).

Action 26

Pour favoriser la qualité de vie au travail des collaborateurs devant se rendre en formation dans un lieu autre que le lieu de travail habituel, il est convenu de prendre en compte la durée estimée du temps de trajet inhabituel dans la planification du temps de travail de la journée.

Cette prise en compte devra permettre au collaborateur de respecter, peu ou prou, le temps de travail attendu de la journée.

Ainsi, il sera en meilleure disposition physique et intellectuelle pour appréhender plus efficacement sa formation.

Les sessions de formation étant connues à l'avance, le manager devra donc établir le planning dans les délais prévus en tenant compte de ce déplacement lié à une formation.

Exemple :

Un collaborateur doit se rendre au salon de la formation avec une durée de trajet de 6 heures (45' pour se rendre à la gare, puis 5 heures de train et 15' pour rejoindre son lieu d'hébergement).

Le départ du train est prévu à 14h30.

Pour cette journée, il convient de le planifier 6 heures, la journée étant validée par le déplacement. Il ne faut donc pas lui demander de venir travailler au magasin le matin.

Action 27

Pour permettre aux collaborateurs de se former en minimisant les contraintes liées aux nuitées passées à l'extérieur du domicile, ou aux temps de trajet inhabituels importants, et permettre ainsi une meilleure conciliation des temps de vie, l'entreprise s'engage à augmenter le nombre de formations se déroulant au sein de la région commerciale.

Indicateur

Le suivi sera réalisé sur la base du nombre d'actions de formations réalisées en région par rapport au nombre total réalisé dans l'entreprise :

- ❖ **80% des actions de formation réalisées en région**

Accompagner les moments de vie des collaborateurs

Action 28

La loi prévoit 3 jours de congés, dits « congé pour événements familiaux » en cas de perte d'un parent ou d'un beau parent. Consciente que dans un tel moment, le collaborateur en deuil a besoin de disposer de temps pour gérer la situation, effectuer les démarches nécessaires ou soutenir ses proches, 2 jours supplémentaires lui sont octroyés en cas de deuil du père, de la mère, du beau-père conjoint de la mère ou de la belle-mère conjointe du père du collaborateur.

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Indicateur

Le suivi sera basé sur :

- ❖ **Le nombre de jours d'absence octroyés dans ce cadre**

Action 29

Les parties reconnaissent que les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et smartphones) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Toutefois, elles soulignent la nécessité de veiller à leur bon usage :

- respecter la qualité du lien social au sein des équipes,
- garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du collaborateur tant sur le fond que sur la forme de la communication,
- ne pas être un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes de travail, sachant que la communication orale, les entretiens individuels et les réunions d'équipe doivent prévaloir sur la messagerie électronique,
- et respecter le temps de vie personnelle du salarié et ne pas être utilisé en dehors des jours et des heures habituels de travail ou pendant les périodes de congés ou de repos.

Le salarié dispose d'un « droit à la déconnexion ».

Afin de respecter son temps de vie personnelle, chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à ne pas envoyer de courriel sur la plage 21 heures / 7 heures, sauf circonstances exceptionnelles notamment pour le travail de nuit.

Les courriels reçus sur la plage 21 heures / 7 heures seront réputés avoir été reçus à la prise de poste du destinataire. En tout état de cause, il ne pourra lui être reproché, de ne pas avoir pris connaissance, au cours de la plage horaire 21 heures / 7 heures, des courriels qui lui auraient été adressés sur cette plage horaire.

De la même manière, le fait de ne pas avoir répondu à un courriel, ou à un appel téléphonique ou un SMS, entre 21 heures et 7 heures, ne pourra pas faire l'objet d'une sanction.

Un système de reporting sera mis en place pour identifier le nombre de courriels adressés sur cette plage « non conforme ».

Indicateur

Le suivi sera réalisé sur la base de :

- ❖ **90 % des courriels envoyés sont conformes**



Action 30

Il est rappelé, conformément à l'accord relatif au télétravail en date du 15 janvier 2021 que les femmes enceintes éligibles au télétravail peuvent accéder/ bénéficier de journées de télétravail supplémentaires sur recommandation du médecin du travail pendant la durée nécessaire et ce jusqu'à la date de départ en congé maternité

Action 31

Durant l'application du présent accord, Boulanger s'entourera d'intervenants compétents pour :

- ❖ sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices aux violences commises dans le cadre de leur activité professionnelle ou de leur vie personnelle ;
- ❖ accompagner et sécuriser les femmes et les hommes victimes de ce type de violence ;

Il est rappelé que :

- ❖ chaque collaboratrice ou collaborateur concerné peut solliciter le numéro B s'il se trouvait dans une telle situation ;
- ❖ les violences conjugales sont un motif de déblocage anticipé du PEE.

6. Lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuel

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne s'arrêtent pas à la porte des entreprises. Face à ce phénomène, et pour que les victimes et les témoins puissent toujours avoir un interlocuteur, le législateur a renforcé le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail en prévoyant :

- ❖ la désignation d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes dans l'entreprise. Cette personne désignée par l'entreprise a également vocation à intervenir et accompagner les managers en local sur une situation de harcèlement moral.
- ❖ la désignation chaque CSE d'établissement d'un référent harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Ce référent est notamment chargé d'orienter, d'informer, d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Conformément aux dispositions de l'article L2315-18 du Code du travail, le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail, et à ce titre ils sont inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et font l'objet d'actions de prévention.

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Parce que la sensibilisation de toutes et tous est cruciale sur le sujet, chaque collaborateur réalise le module e-learning de sensibilisation disponible sur la plateforme The School :

- ❖ pour une bonne compréhension de ce que sont les comportements illicites ;
- ❖ pour permettre à chaque salarié et au management d'identifier les cas de harcèlement sexuel et sexistes.

Chaque collaborateur suit un recyclage sur le sujet tous les 2 ans.

Indicateurs

Le suivi sera réalisé sur la base de :

- ❖ du nombre de référents désignés
- ❖ du nombre de référents formés
- ❖ du nombre de e-learning de sensibilisation réalisés

7. Communication et sensibilisation des femmes et des hommes à l'égalité professionnelle

Compte tenu de l'importance sociale et sociétale du thème de l'égalité professionnelle, les parties conviennent de l'importance de la communication des mesures contenues dans le présent accord à l'ensemble des collaborateurs.

Il est donc convenu d'accompagner la signature du présent accord par une communication sur l'ensemble du dispositif, mais aussi spécifique sur certains thèmes :

- ❖ sur la parentalité : mise à disposition d'un guide de la parentalité sur l'intranet de l'entreprise
- ❖ sur l'équilibre vie personnelle et professionnelle : droit à la déconnexion, congé départ en vacances
- ❖ sur le recrutement : suivi des modules par les managers recruteurs, etc.

De plus, un bilan annuel sera réalisé sur l'égalité professionnelle avec les membres de la Commission égalité professionnelle du CSE Central. Ce bilan alimente les discussions qui se tiendront lors de la réunion du CSE Central au cours de laquelle sera abordée l'information-consultation annuelle sur la politique sociale.

8. Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il est conclu pour une durée déterminée allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 Décembre 2026, date à laquelle il prendra fin au plus tard. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.



21

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

Par ailleurs, une commission de suivi se réunit une fois par an sur convocation de la Direction. La première réunion se tiendra au bout d'une année d'application de l'accord.

La commission de suivi peut également être amenée à se réunir en cas de nouveautés législatives impactant les mesures du présent accord.

Cette Commission est composée :

- ❖ de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative
- ❖ de 2 membres de la Direction

9. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs travaillant au sein de Boulanger.

10. Révision de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute modification du présent accord et/ou changement jugés nécessaires par tout ou partie des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de signature du présent accord.

11. Dépôt et publicité de l'accord

La notification devra en être faite, par lettre recommandée ou remise en mains propres, aux parties.

Le présent accord d'entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Fait à Lesquin , le 20 décembre 2023.

Signature précédée de la mention « lu et approuvé »



22

Accord Egalité professionnelle 1^{er} Janvier 2024 – 31 décembre 2026

- Madame G [REDACTED], Directrice des Ressources Humaines

[REDACTED]

- Madame A [REDACTED] pour la Fédération des Services C.F.D.T.

[REDACTED]

- Monsieur B [REDACTED] pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.

[REDACTED]

- Monsieur C [REDACTED], pour la Fédération C.G.T. des personnels du Commerce de la Distribution et des Services.

lu et approuvé
[REDACTED]

- Madam D [REDACTED] pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce et VRP F.O.

[REDACTED]