

Index égalité salariale 2024

FNAC DARTY

L'Index Egalité salariale est un indicateur précieux, qui vient compléter les indicateurs-clés de performance qui nous permettent de piloter notre politique en faveur de la Parité. En effet, les 5 indicateurs de l'Index donnent un éclairage important sur nos pratiques en matière de rémunération et de promotion : écarts des rémunérations Femmes/Hommes, écarts d'augmentations individuelles Femmes/Hommes, écarts des promotions Femmes/Hommes, pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité et nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

En 2023, l'index consolidé atteint 88/100. Et toutes les sociétés du groupe de plus de 50 salariés obtiennent des index d'égalité professionnelle (Femmes / Hommes) allant de 78 à 95.

Ces résultats sont le fruit de l'engagement des équipes Fnac Darty en faveur de la parité, et de la qualité de la politique opérationnelle déployée.

Atteindre la parité, c'est une conviction portée par toutes les équipes, qui va bien au-delà des obligations légales.

Un engagement fort du Groupe pour la Parité

L'équité de traitement, un pré-requis

Les bons scores dans les différentes sociétés du Groupe, mesurés au travers de l'index égalité salariale, reflètent l'engagement du groupe en termes de non-discrimination, d'équité et de diversité, à travers l'action de ses managers et sa politique ressources humaines.

Pour cela, 5 grands plans d'actions définis et formalisés dans un accord Groupe signé en mars 2021, sont mis en œuvre au quotidien :

1. l'**embauche** : garantir des procédures de recrutement favorables à la diversité des profils, communication d'un mémo recruteurs sensibilisant les managers et les responsables ressources humaines et mise en œuvre d'un module obligatoire e-learning « *recruter sans discriminer* » pour tout nouveau manager ou responsable ressources humaines. Croiser les regards. Avoir au moins une femme en short-list et au moins une femme parmi les décisionnaires.
2. la **formation** : faciliter l'accès à la formation pour les femmes en adaptant les formats de formation (formation e-learning privilégiée, formation présentielle à proximité du lieu de travail) et prenant en compte les vacances scolaires et le mercredi dans la planification des formations. Accompagner les femmes évolutives dans le développement de leur carrière grâce à un dispositif de mentorat. Proposer des ateliers aux membres du réseau ex aequo, le réseau interne dédié à la parité – voir détail ci-dessous.
3. la **promotion** : s'assurer que les équipes ressources humaines et les managers soient neutres et objectives et favorisent la détection de tous les potentiels notamment dans le cadre de la conduite des entretiens annuels d'évaluation et entretiens professionnels. Utilisation de référentiels de compétences basés sur nos axes stratégiques « Tous leaders ». Création d'aires

de mobilité permettant de penser en termes de compétences transposables et de connaître les métiers recherchant ces mêmes compétences.

4. la **rémunération** : viser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à tous les niveaux et la maintenir de façon durable. Pour cela, le Groupe s'est doté d'outils de suivi et réalise régulièrement un bilan permettant de faire apparaître d'éventuels écarts ; il définit également chaque année une enveloppe de rattrapage pour les éventuelles inégalités détectées. Enfin, Fnac Darty reste particulièrement vigilant au moment des embauches et des promotions, et assure un suivi des augmentations et de la bonne attribution de la part variable au retour des congés maternité et/ou adoption.
5. la **parentalité** : favoriser l'équilibre des temps de vie avec notamment le développement du télétravail, l'aménagement des plannings pour les collaboratrices enceintes, au retour du congé maternité, ou les familles monoparentales ou encore la mise en place d'un congé paternité indemnisé à 100% pendant une période de 14 jours calendaires, l'aide à la garde des enfants.

En 2023, le Groupe a rejoint l'initiative **#StOpE**, Stop au sexisme ordinaire en entreprise, aux côtés de 47 autres nouvelles entreprises et organisations, lors d'une cérémonie en présence des ministres Roland Lescure, chargé de l'Industrie et Isabelle Lonvis-Rome, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Le groupe s'est ainsi engagé notamment à informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts, inciter l'ensemble des salariés à contribuer, prévenir, identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire (...).

En 2023, ces enjeux ont été partagés avec l'ensemble du Leadership group, autour d'une ambition « Zero sexisme chez Fnac Darty ».

De nouveaux outils d'information et de sensibilisation ont été créés et diffusés : une campagne d'affichage rappelant le cadre légal, les engagements du groupe et les personnes ressources et dispositifs d'alerte, et une série de films courts mettant en scène des collaborateurs et collaboratrices du groupe témoignant de l'importance de la prévention des situations d'agissements sexistes et de l'objectif « Zero sexisme chez Fnac Darty ».

Par ailleurs, la politique en faveur de la Parité se structure par le dialogue social, notamment au travers de l'accord groupe Qualité de vie au travail et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé en 2021, déterminant un plan d'action ambitieux en faveur de la non-discrimination, de l'égalité professionnelle, de la mixité et du leadership des femmes.

Afin de mesurer l'impact des politiques mises en place sur toutes les dimensions de la diversité et d'identifier les priorités pour l'avenir, Fnac Darty a mené un diagnostic avec la société Mixity, qui propose une solution reconnue par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances, le Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, le Haut-commissariat à l'Emploi et à l'engagement des entreprises et le Secrétariat d'Etat chargé de l'Economie sociale, solidaire et responsable.

A l'issue de ce travail de recueil de données quantitatives et qualitatives, Mixity a mesuré l'empreinte de notre démarche D&I.

Le score obtenu sur la thématique du genre est 86% (versus 69% sur notre secteur et 68% toutes entreprises*).

**Entreprises ayant identifié le même secteur d'activité que Fnac Darty parmi les 138 organisations ayant mesuré leur empreinte avec Mixity*

Briser le plafond de verre

Depuis 2021, Fnac Darty a fait de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement du développement de la mixité professionnelle sur les postes à plus hautes responsabilités, un enjeu prioritaire. En effet, fort du constat d'un décalage entre la proportion de femmes dans le Groupe et de la proportion de femmes aux postes de direction ou sur certains métiers, le Groupe Fnac Darty s'est mobilisé autour de cet objectif, reconnaissant la nécessité de garantir à tous et toutes une équité de traitement, l'opportunité de gagner en diversité, mais aussi le risque de se priver des talents féminins.

Afin de répondre à cet enjeu, le Groupe s'est organisé autour d'un programme transverse qui s'articule autour de plusieurs initiatives :

1. La fixation d'**objectifs chiffrés ambitieux** :

- Atteindre puis maintenir un pourcentage d'au moins 40 % de femmes au Comité Exécutif d'ici 2025 (à l'instar des règles applicables au Conseil d'administration). Actuellement, le pourcentage de femmes y est de 45,45 %.
- Atteindre 35% de femmes au « Leadership Group » d'ici 2025, avec une progression de 2 points par an jusqu'en 2024 puis 3 points en 2025. À fin 2023, le pourcentage de femmes au Leadership Group est de 33,18 %.
- Même si le poste de directeur de magasin ne fait pas partie du « Leadership Group », la proportion de femmes y accédant est également pilotée, en reconnaissance du caractère emblématique de ce poste. Ainsi le Groupe vise 30% de femmes à la direction de ses magasins Fnac et 15% pour Darty d'ici 2025.

Le Groupe récolte en 2023 les fruits de la mobilisation de la ligne managériale sur les enjeux de parité et du déploiement de leviers d'actions, avec une progression observable de la part des femmes aux postes managériaux, et ce, aussi bien au sein des effectifs « Managers » (38,9% / +1,3 pt vs 2022), que des directeurs de magasins (26,2% / +2,6 pts vs 2022).

2. **L'animation d'un réseau interne dédié à la parité.** Le réseau « Ex Aequo » a été créé en mars 2021 et recense, après presque trois ans d'existence, plus de 220 adhérents, hommes et femmes. Il a pour objectif de lever les freins, collectifs et individuels, à la parité, et d'accompagner la carrière des femmes du Groupe.

3. La poursuite des programmes de développement et d'accompagnement des carrières au féminin :

- « **Réussir au féminin** », **dispositif de développement personnel construit par le Groupe et ciblant le leadership des femmes.** Il permet aux participantes de bénéficier d'outils et de clés pour faire leurs choix d'orientation de carrière en toute conscience, et leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures. Ce dispositif permet également de nourrir le vivier de candidatures féminines en interne.
- Un programme structuré de mentoring à destination des femmes. En 2023, 17 duos mentor/mentorée ont été formés et ont initié leur collaboration pour un parcours prévu de 12 à 24 mois.
- La participation au programme eve, séminaire de leadership interentreprises, avec l'inscription de 3 collaborateurs et collaboratrices du Groupe Fnac Darty, cadres dirigeants ou à potentiel d'évolution de carrière.

Annexe 1 : Index par société – détail des indicateurs et objectifs de progression concernant les indicateurs pour lesquels la note maximale n’a pas été atteinte pour les sociétés dont la note index est comprise entre 75 et 85.

- RELAIS FNAC : 89 / 100
- UES DARTY GRAND EST : 88 / 100
- UES DARTY ILE DE FRANCE : 87 / 100
- FNAC PARIS : 94 / 100
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES : 91 / 100
- UES DARTY GRAND OUEST : 78 / 100
- FNAC LOGISTIQUE : 93 / 100
- FNAC PERIPHERIE : 94 / 100
- CODIREP : 89 / 100
- FRANCE BILLET : 91 / 100
- NATURE ET DECOUVERTES : 89 / 100
- MAINTENANCE SUR SITE : 95 / 100
- WEFIX : 91/ 100

RELAIS FNAC :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	8,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,2	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100

UES DARTY GRAND EST :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	2	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,2	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			88		100
INDEX (sur 100 points)			88		100

UES DARTY ILE DE FRANCE :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	2,2	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3,1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			87		100
INDEX (sur 100 points)			87		100

FNAC PARIS :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,5	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,7	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100

FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	3,1	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5,7	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,9	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			91		100
INDEX (sur 100 points)			91		100

UES DARTY GRAND OUEST :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,4	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	7,1	5	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			78		100
INDEX (sur 100 points)			78		100

En application du décret du 25 février 2022, la Direction a identifié et présenté les trois objectifs de progression suivants concernant les trois indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte. Conformément aux engagements de l'Accord portant sur la Qualité de Vie au Travail et l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Fnac Darty du 1^{er} mars 2021, il est par ailleurs précisé et rappelé que la Société a signé un accord spécifique sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, telle que visée à l'article L2242-17 du Code du travail le 13 septembre 2022.

1- Ecart de rémunération (note obtenue 38/40)

Concernant les agents de maîtrise de 30 à 39 ans ainsi que les agents de maîtrise de 50 ans et plus, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes, mais qui se réduit par rapport à 2022 (7,1%, contre 13,5% et 11,3% contre 16,6% en 2022). Concernant les agents de maîtrise de 40 à 49 ans l'écart de rémunération demeure en faveur des hommes (8,1% contre 6,8% en 2022).

Sur l'ensemble des tranches d'âge des cadres, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes. Cependant, nous notons une réduction de l'écart de rémunération en faveur des hommes par rapport à 2022 sur les tranches d'âge 30 à 39 ans, 40 à 49 ans et 50 ans et plus (30 à 39 ans : 8,6% contre 10,4%, 40 à 49 ans : 16% contre 14,5% et 50 ans et plus : 27,6% contre 29,5% en 2022).

Concernant les employés de 30 à 39 ans, il ressort un écart de rémunération en faveur des femmes (5,2%).

Dès lors, au-delà des actions initiées en vue de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (par CSP, par filière, par ancienneté) notamment à l'occasion de l'allocation des augmentations qui suivent les négociations annuelles obligatoires, une vigilance particulière sera apportée à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences et expériences équivalentes à l'occasion du recrutement et de la promotion des populations évoquées

ci-dessus. La cible étant de réduire l'écart de rémunération annuelle moyenne entre les femmes et les hommes entre -5% et +5%.

2- Ecart de promotion (note obtenue 5/15)

Concernant les employés et les agents de maîtrise un écart est constaté en faveur des hommes (9,5% et 10%).

Dès lors, au-delà des actions initiées en vue de réduire les écarts de promotion entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, la société s'engage à veiller aux proportions de femmes promues afin que l'écart soit compris entre -5% et +5%.

3- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (note obtenue 0/10)

Il ressort qu'aucune femme ne figure parmi les plus hautes rémunérations au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST.

L'entité portera une attention particulière à l'embauche, faisant ainsi écho aux 5 grands plans d'actions définis et formalisés dans l'accord Groupe signé en mars 2021.

Les leviers identifiés sont de poursuivre, autant que possible les actions de recrutement/nomination de femmes directrices, en ayant au moins une femme en short-list parmi les candidats, et au moins une femme parmi les décisionnaires dans le process de recrutement. L'UES DARTY GRAND OUEST s'engage ainsi à améliorer, la représentation des femmes parmi les métiers à responsabilité présentant un déséquilibre en termes de mixité.

FNAC LOGISTIQUE :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,1	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			93		100
INDEX (sur 100 points)			93		100

FNAC PERIPHERIE :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,8	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,8	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100

CODIREP :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,8	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	11,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	5,9	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100

FRANCE BILLET :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	7,1	31	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,9	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			91		100
INDEX (sur 100 points)			91		100

NATURE ET DECOUVERTES :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,4	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	4	10	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3,2	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100

MAINTENANCE SUR SITE :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,0	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			95		100
INDEX (sur 100 points)			95		100

WEFIX :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	3,1	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	50	0	15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	5	10	10
Total des indicateurs calculables			77		85
INDEX (sur 100 points)			91		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

LOI RIXAIN

Dans le cadre de la loi « Rixain », nous avons également calculé leurs écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Au sein de l'ensemble du Groupe Fnac-Darty, le pourcentage de femmes parmi les salariés ayant le statut de cadre dirigeant est de 29,6%, en progression de 1,7 point vs 2022.

Par ailleurs, le Groupe Fnac-Darty est classé 24eme /120 au Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120, classement mis en place en 2013 par le Ministère chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Egalité, dans le cadre du suivi de la loi Copé-Zimmermann ; soit un gain de 23 places par rapport à l'année précédente, avec un score de 79.74/100 (+9.76 points) grâce notamment à la progression du % de femmes au comité exécutif et au « leadership group ».

Représentation des hommes et des femmes au sein des cadres dirigeants et des instances dirigeantes pour les sociétés de plus de 1 000 salariés du Groupe Fnac Darty (loi Rixain) :

Société	% de femmes parmi les salariés ayant le statut de cadre dirigeant	% de femmes parmi les salariés membres du leadership Groupe
RELAIS FNAC	NA	NA
UES DARTY GRAND EST	15,6%	NA
UES DARTY ILE DE France	13,6%	NA
FNAC PARIS	NA	NA
FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES	33,8%	37,5%
UES DARTY GRAND OUEST	0%	NA