

**ACCORD DE GROUPE RELATIF A  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,  
LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET LA DIVERSITE**

**Entre les soussignées :**

La société La Française des Jeux, dont le siège social est situé au 3-7 quai du Point du Jour à BOULOGNE BILLANCOURT (92100),

La société FDP, dont le siège social est situé au 18-59, avenue de la Voie Lactée, 92100 BOULOGNE BILLANCOURT,

La société FDJ Gaming Solutions France, dont le siège social est situé au 18-59, avenue de la Voie Lactée, 92100 BOULOGNE BILLANCOURT,

La société La Française d'Images, dont le siège social est situé au 121, rue d'Aguesseau, 92643 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX,

La société La Française de Motivation, dont le siège social est situé au 18-59, avenue de la Voie Lactée, 92100 BOULOGNE BILLANCOURT,

La société FDJ Services, dont le siège social est situé au 18-59, avenue de la Voie Lactée, 92100 BOULOGNE BILLANCOURT,

La société FDJ Développement, dont le siège social est situé au 18-59, avenue de la Voie Lactée, 92100 BOULOGNE BILLANCOURT,

**Représentées** par Messieurs Charles LANTIERI, Directeur Général Délégué, et Pierre-Marie ARGOUAR'CH, Directeur Expérience Collaborateur et Transformation Groupe, mandataires des sociétés ci-dessus,

**Ci-après dénommées « les Sociétés du Groupe »**

**D'une part,**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :**

- CFDT représentée par Monsieur Gabriel MEDINA, Délégué Syndical Groupe
- CFE-CGC représentée par Monsieur Karim DAHDOUH, Délégué Syndical Groupe
- FO représentée par Monsieur Jean-Frédéric JAUSSELME, Délégué Syndical Groupe

**D'autre part**

1/24  
KD  
PMB JFJ



**PARTIE 4 – DISPOSITIONS GENERALES**.....24

Article 11. Durée de l'accord .....24

Article 12. Suivi de l'accord .....24

Article 13. Révision .....24

Article 14. Publicité de l'accord.....24

GA

JPAD  
KD  
JFS

## PREAMBULE

Depuis de nombreuses années, le Groupe FDJ a à cœur de confirmer son attachement aux principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, depuis 2011 et la signature du premier accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puis par la signature d'un nouvel accord en 2015, la Société FDJ SA a souhaité s'inscrire dans la continuité et l'ambition des actions qui ont été mises en œuvre tout en affichant une volonté de poursuivre les efforts qui restent à accomplir pour l'obtention de résultats durables. Elle souhaite également décliner cette politique au niveau du Groupe.

En effet, les Sociétés FDP, FGS France, FDI, FM, FDJ D, PDJ et FDJ Services ayant pour leur part rappelé leur attachement à promouvoir et à contribuer à l'égalité professionnelle selon le respect du principe inscrit dans le droit français et communautaire, souhaitent par conséquent s'associer à cette politique active en matière d'égalité femmes / hommes qui constitue un véritable enjeu de performance pour le Groupe.

Les Parties signataires souhaitent donc au travers de ce premier accord Groupe formaliser et renforcer leurs engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais également en matière de qualité de vie au travail pour mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Le présent accord se fixe donc comme objectifs de développer des actions dans les domaines suivants :

- Le recrutement,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La rémunération,
- Et la qualité de vie au travail.

Cette démarche traduit la volonté du Groupe FDJ d'inscrire l'égalité professionnelle comme une condition clé de son succès et doit bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes et s'inscrit pleinement dans le dispositif légal prévu aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Par ailleurs, cet accord entend souligner l'importance de la qualité de vie au travail, élément essentiel à la responsabilité sociétale du Groupe. Les signataires ont ainsi souhaité rappeler les dispositifs déjà en place, tels que le télétravail, le droit à la déconnexion et leur désir d'harmoniser et améliorer les dispositifs déjà existants concernant notamment la parentalité.

En outre, les Parties conviennent que la prévention des risques professionnels, notamment psychosociaux concourt à améliorer la qualité de vie au travail et entendent par le présent accord rappeler les dispositifs mis à la disposition des collaborateurs pour prévenir et lutter contre toute forme de sexisme, et/ou harcèlement et s'assurer ainsi du bien-être collectif et individuel.

Au-delà de ces objectifs en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de qualité de vie au travail, le Groupe FDJ tient à renforcer son engagement et ses actions en matière de diversité et d'inclusion, facteurs de cohésion sociale, de développement économique et d'enrichissement individuel et collectif.

4/24  
KD  
JPS



Les Parties au présent accord souhaitent donc poursuivre et accentuer la politique engagée depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, le Groupe FDJ entend poursuivre et déployer ses actions en faveur :

- du recrutement de personnes en situation de handicap et tendre vers un taux d'emploi direct Groupe d'un très haut niveau d'ici 2025,
- des actions de sensibilisation régulières pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap, et plus généralement des sensibilisations à la diversité,
- de l'optimisation de l'accès aux outils numériques pour les personnes en situation de handicap,
- le développement des passerelles avec les ESAT (Etablissements ou services d'aide par le travail) et EA (Entreprises Adaptées).

Les Parties réaffirment ainsi, au travers de cet accord, leur engagement à promouvoir la diversité dans le Groupe, également par le biais de la collaboration entre les générations mais aussi par la construction d'une communauté de collaborateurs inclusive, reflet de la société d'aujourd'hui et garantissant l'égalité des chances dans le monde professionnel.

Enfin, les Parties ont tenu à rappeler que les sociétés FGS UK et Sporting Index Limited, bien que soumises au droit anglais et par conséquent non intégrées à la négociation de cet accord, ont une forte ambition et volonté d'intégrer dans leur politique RH les différents dispositifs retenus dans cet accord, notamment en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de qualité de vie au travail, plus particulièrement sur les sujets liés à la parentalité.

C'est donc dans ce cadre que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies à 4 reprises les 29 septembre, 27 octobre, 24 novembre, 15 décembre 2020 ; réunions au cours desquelles ont été présentés des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle. A l'issue de ces négociations, les Parties sont parvenues à la conclusion du présent accord.

## DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs des Sociétés suivantes :

- La Française des Jeux (FDJ SA)
- La FDP
- FDJ Gaming Solutions France (FGS France)
- La Française d'Images (FDI)
- La Française de Motivation (FM)
- FDJ Services
- FDJ Développement (FDJ D)
- PDJ

qui exercent leur activité professionnelle en France ou aux Antilles.

### Article 2 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de traiter de :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (partie 1)
- La qualité de vie au travail (partie 2)
- La diversité (partie 3)

Au sein des sociétés du Groupe FDJ présentes en France et aux Antilles.

GA

6/24  
PAB JRS KO

## **PARTIE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail, les Sociétés du Groupe et les Organisations Syndicales ont décidé de prévoir des actions dans les domaines suivants :

- Recrutement,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Rémunération.

### **Article 1 – Recrutement**

La diversité et l'égalité des chances sont un des principaux axes de la politique de recrutement des Sociétés du Groupe FDJ.

#### **Bilan :**

Les Sociétés du Groupe, souhaitent s'inscrire dans la continuité des actions menées depuis de nombreuses années dans ce domaine.

Ainsi, le renforcement de la mixité des emplois en ciblant des actions dès les premières étapes du recrutement a permis de tendre vers davantage d'égalité entre les femmes et les hommes et plus globalement, vers plus de diversité.

Ces différentes actions se sont notamment traduites par :

- la publication d'offres d'emploi (interne / externe) 100% conformes aux principes de non-discrimination, en particulier en raison du genre ;
- le fait que tous les cabinets de recrutement disposent d'une clause liée à la diversité et à l'égalité professionnelle ;
- la sensibilisation des nouveaux embauchés à la politique Diversité et à la politique Egalité entre les femmes et les hommes, au travers notamment du Corporate Online Open Course (COOC) RSE.

#### **Objectifs de progression :**

Les Parties signataires ont à cœur de favoriser l'équilibre et la mixité des emplois et des recrutements, considérant qu'il s'agit d'un facteur de progrès et d'équilibre de travail pour les Sociétés du Groupe.

A ce titre, elles souhaitent rappeler que les conditions de recrutement doivent respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, notamment en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation familiale ou la grossesse. Ainsi, seuls les critères objectifs (compétences, aptitudes et expériences professionnelles) des candidat(e)s doivent être retenues.



Les Parties souhaitent donc, d'une part, réaffirmer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations, les stéréotypes et les comportements sexistes, notamment au travers d'actions portant sur l'emploi et le recrutement. D'autre part, elles s'engagent à poursuivre la sensibilisation de tous les acteurs du recrutement et des managers sur les sujets portant sur les discriminations et la diversité.

Actions et indicateurs chiffrés :

- 100% des offres d'emploi (interne / externe) publiées doivent être conformes aux principes de non-discrimination en raison du genre :
  - o 100% des offres publiées doivent être conformes au principe de non-discrimination.
- 100% des cabinets de recrutement doivent disposer d'une clause relative au respect de la diversité et de l'égalité professionnelle dans leur recrutement :
  - o 100% des cabinets de recrutement disposent d'une clause relative au respect de la diversité et de l'égalité professionnelle dans leur recrutement.
- La répartition des femmes et des hommes par types d'embauche / mobilité doit reflétée dans la mesure du possible un équilibre au sein des différentes catégories socio-professionnelles. On entend par mobilité les mobilités fonctionnelles ou géographiques qui interviennent à la suite de la publication d'une offre sur les sites intranet mais également les mouvements donnant lieu à un changement de fonction et/ou poste (qu'ils soient, ou non, la conséquence d'une réorganisation). Ces mouvements comprennent les évolutions professionnelles, les nominations, les évolutions dans le cadre de la politique salariale :
  - o Suivi annuel du nombre de femmes et d'hommes embauchés ou ayant eu une mobilité selon les CSP.
- Sensibiliser tout nouvel embauché à la politique diversité et la politique égalité entre les femmes et les hommes :
  - o 100% des nouveaux embauchés ont suivi une formation/sensibilisation à la politique diversité et égalité entre les femmes et les hommes.
- Sensibiliser l'ensemble des managers sur la non-discrimination, notamment au travers des sessions de sensibilisation (Formation en ligne « Serious Games », Formation présentiel et distanciel « Manager : Adoptez les bons réflexes » ou tout type d'actions de sensibilisation qui pourrait être mises en place par la Direction) :
  - o 100% des managers ayant suivi au moins une session de sensibilisation dans les 6 mois de leur embauche et/ou de leur prise de poste.
- Maintenir et étendre la formation à la non-discrimination à l'embauche pour toutes les personnes en charge du recrutement quel que soit l'effectif de la Société :
  - o 100% des personnes en charge du recrutement au sein du Groupe FDJ doivent avoir suivi cette formation au minimum tous les 5 ans.

8/24

JFJ

PPD  
KD



## Article 2 – Formation

### Bilan :

Les actions entreprises au cours de ces dernières années ont permis aux Sociétés signataires d'assurer l'égalité d'accès aux formations professionnelles pour les femmes et les hommes dans le respect du principe de non-discrimination.

Par ailleurs, des actions de formations ciblées ont été mises en œuvre favorisant ainsi la mixité des fonctions dans le sens indiqué ci-dessous.

Ces différentes actions se sont notamment traduites par :

- La mise en œuvre d'actions de formation dispensées dans les mêmes proportions aux hommes et aux femmes sur une période donnée ;
- La mise en œuvre d'actions de formation / de sensibilisation spécifiques et destinées à renforcer la mixité des métiers et encourager les collaborations entre les générations (*Booster son impact professionnel pour les femmes ; booster son impact professionnel pour les femmes de retour de congé maternité ou parental ; booster son impact professionnel pour les jéniors...*).

### Objectifs de progression :

Les Parties réaffirment leur volonté d'une part, d'assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle et de contribuer ainsi à l'égalité dans le déroulement des carrières et dans l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

Des actions spécifiques sont d'autre part maintenues pour un retour de congés liés à la parentalité.

### Actions et indicateurs chiffrés :

- Garantir le même accès de formation professionnelle pour les femmes et les hommes :
  - o Nombre annuel de formations dispensées aux femmes et aux hommes ainsi que la proportion de femmes et d'hommes en ayant bénéficié.
- Accompagnement des collaborateurs et collaboratrices à la reprise de leur activité après un congé maternité ou d'adoption et/ou un congé parental. Cet accompagnement est réalisé par le manager et/ou un chargé de développement RH, lors d'un entretien au cours duquel sont examinés, notamment, les besoins éventuels en formation à la demande du collaborateur dans les 6 mois suivant leur retour :
  - o Nombre d'entretiens spécifiques organisés au retour du congé par rapport au nombre de collaborateurs revenant d'un congé lié à la parentalité.

### Article 3 – Promotion professionnelle

#### Bilan :

L'égalité professionnelle sous-tend que les mêmes possibilités d'accès aux postes à responsabilité et d'évolution de carrière soient garanties pour les femmes et les hommes à compétences et qualifications équivalentes.

Les Parties se sont fixé comme objectifs de veiller à ce que le nombre de promotions dans chaque catégorie socio-professionnelle respecte la proportion des femmes et des hommes et que la proportion de femmes présentes dans la ligne managériale soit proportionnelle à ce qu'elles représentent dans l'effectif global de l'entreprise.

Ces différentes actions se sont notamment traduites par :

- Un suivi annuel de la proportion de femmes dans la ligne managériale et la proportion que représentent ces dernières dans l'effectif, permettant ainsi de passer de 34% de femmes managers en 2015 pour un pourcentage de 44% de femmes dans le total des effectifs à 41,9% de femmes managers en 2020 sur 43 % de femmes dans le total des effectifs pour FDJ SA ;
- Un taux de 33% de femmes managers sur 38% de femmes pour le Groupe en 2020 ;
- Un suivi annuel de la répartition femmes et hommes promus vers un coefficient supérieur qui démontre une véritable équité de promotion.

#### Objectifs de progression :

Les Parties souhaitent maintenir une équité concernant le nombre de promotions des femmes et des hommes dans chaque catégorie socio-professionnelle. Elles réaffirment leur volonté de progresser vers un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités. Une attention particulière sur le maintien des femmes aux postes à responsabilités (manager) sera également portée.

Par ailleurs, pour assurer une évolution de carrière équitable et stopper les freins à l'évolution professionnelle, les Parties souhaitent mettre en œuvre la possibilité d'un accompagnement spécifique (coaching, formation...) pour leur permettre d'accéder à des postes à responsabilités.

A ce titre, les Parties souhaitent rappeler l'existence du réseau mixité du Groupe FDJ « All'In » qui vise à favoriser l'équité entre les femmes et les hommes.

Ce réseau, créé en 2017 et sponsorisé par la Présidente Directrice Générale et le DGA en charge de la Technologie et l'International permet, au travers d'actions concrètes, de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur l'importance de l'équité, de s'enrichir des expériences des collaboratrices et collaborateurs du Groupe et de dépasser les freins et stéréotypes.

#### Actions et indicateurs chiffrés :

- Poursuivre les actions spécifiques visant à une répartition équitable des promotions professionnelles entre les femmes et les hommes :



- % de la répartition des femmes et des hommes promus vers un coefficient supérieur sur l'année, partout où cela peut s'appliquer.
- Porter le taux de féminisation de la ligne managériale (33% en 2020) à la même proportion que représentent les femmes dans l'effectif du Groupe d'ici 4 ans (pour information, ce taux est de 38% en 2020) :
  - % de femmes dans la ligne managériale du Groupe égal au pourcentage de femmes dans l'effectif du Groupe
- Porter le % de femmes dans le GEM (Group of executive manager) de 33% également au même % de femmes dans le Groupe (pour mémoire, 38% en 2020)
  - % de femmes présentes au sein du GEM égal au pourcentage de femmes dans l'effectif du Groupe

#### Article 4 – Rémunération

##### Bilan :

La politique d'égalité salariale engagée depuis de nombreuses années par les Sociétés signataires a permis de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à fonction et responsabilité comparables à travers notamment les accords annuels sur la rémunération, qui prévoient pour certains un budget annuel spécifique « Equité Professionnelle », décidé lors de ces négociations

Enfin, depuis 2019, la Loi du 5 septembre 2018 impose aux entreprises de plus de 50 salariés de publier un index de l'égalité professionnelle avec une obligation de résultat. Cette Loi a pour objectif de lutter contre les disparités hommes femmes et inégalités salariales. Cette Loi s'applique aux sociétés FDJ SA, FDP et FGS France, compte tenu de leur effectif.

Ainsi, les différentes actions engagées, en termes de rémunération se sont notamment traduites par :

- Une réduction des écarts de salaires de base au niveau entreprise entre les femmes et les hommes passant ainsi de 9,50% en 2015 à 5,2% en 2020 pour FDJ SA ;
- Des mesures correctives grâce aux budgets spécifiques « Equité Professionnelle », que ce soit au bénéfice des femmes ou des hommes pour FDJ SA, FDP et FGS France ;
- L'attribution de notes d'Index de l'Egalité Professionnelle calculées au niveau des sociétés FDJ SA, FDP et FGS France.

##### Objectifs de progression :

Les Parties souhaitent s'inscrire dans la continuité de garantie d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même niveau de formation, de responsabilité et d'expérience conformément aux principes d'égalité professionnelle.

Elles tiennent également à rappeler que ces rémunérations doivent continuer d'évoluer dans les mêmes conditions sur la base des compétences et performances, en lien avec la hiérarchie, à l'occasion des campagnes annuelles d'évaluation.


  
 11/24



Elles rappellent enfin que les périodes d'absence liées au congé de maternité ou d'adoption n'influencent en aucun cas les décisions liées à la rémunération et l'évolution de carrière des salariés concernés.

Par conséquent, pour continuer à garantir cette égalité, les Parties s'engagent à maintenir un certain nombre d'actions permettant d'analyser les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment au travers :

- de la sensibilisation des managers afin que le principe d'égalité et de lutte contre toutes les discriminations soit connu et appliqué ;
- d'une attention particulière portée quant au respect de ces grands principes, notamment au moment de la politique salariale ;
- de la mise à disposition de données objectives telles que :
  - o le bilan social et le rapport de situation comparée lorsque ces documents existent ;
  - o le calcul et la publication de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque cette notation est obligatoire.
  - o D'une réévaluation des rémunérations, des augmentations et primes, si elle s'avère nécessaire au regard des résultats du bilan annuel réalisé.

#### Actions et indicateurs chiffrés :

- Egalité de traitement de rémunération :
  - o Suivi annuel du % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des Sociétés signataires ;
  - o Suivi annuel de la répartition femmes et hommes des augmentations individuelles, des primes individuelles et part variables quand elles existent.
- Calcul de l'Index de l'Egalité Professionnelle :
  - o Chaque Société du Groupe devant légalement calculer cet index s'engage d'ici 4 ans à maintenir et faire progresser l'Index se traduisant par une note :
    - Egale ou supérieure à 99 points sur 100 pour FDJ SA,
    - Egale ou supérieure à 95 points sur 100 pour la FDP,
    - Egale ou supérieure à 75 points pour FGS France.

Pour ce qui concerne les Sociétés de moins de 50 collaborateurs et par conséquent non soumises à l'obligation légale de calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle femmes/hommes, elles sont encouragées à mesurer régulièrement leurs pratiques salariales, à justifier de manière objective les éventuels écarts de rémunération et, si cela s'avère nécessaire, à mettre en place les actions correctives nécessaires.

JFJ  
PND  
KD

## **PARTIE 2 – LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes est une composante essentielle de la qualité de vie au travail et s'inscrit en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

Par ailleurs, tout ce qui concourt au bien-être du collaborateur et donc à son équilibre vie professionnelle et vie personnelle est un élément essentiel pour les Sociétés signataires.

Les Parties souhaitent donc rappeler que grâce aux différents accords d'entreprise qui ont été signés mais également grâce aux mesures, actions et dispositifs d'ores et déjà mis en œuvre, contribuant à l'amélioration de la qualité de vie au travail collective et individuelle, le Groupe s'est déjà beaucoup engagé en la matière et entend maintenir les dispositifs existants, voire les améliorer.

### **Article 5. Organisation du travail et équilibre vie professionnelle / vie personnelle**

#### **Article 5.1 Télétravail**

Les Parties rappellent qu'en termes de gestion et d'aménagement du temps de travail, plusieurs accords d'entreprise portant sur le télétravail ont été signés ou sont en cours de négociation. Dans les plus petites entités du Groupe, les pratiques de télétravail les plus adaptées sont mises en œuvre.

Il est rappelé que dans ce cadre, une attention particulière est portée pour toute personne rencontrant des difficultés liées notamment au handicap, à sa situation de proche aidant, ou ayant des contraintes personnelles et familiales.

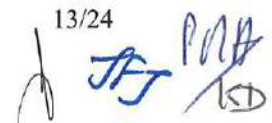
#### **Article 5.2 Droit à la déconnexion**

Les Sociétés signataires ont à cœur de rappeler l'importance du droit à la déconnexion, afin de garantir l'effectivité du droit au repos et du respect de la vie privée des collaborateurs, notamment lors des vagues de massification de télétravail mises en œuvre dans le cadre de la lutte contre la propagation de la Covid 19.

#### **Article 5.3 Réunions et formations**

De même, pour tenir compte des évolutions de la structure familiale qui s'est beaucoup développée et impactent de fait l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les Sociétés signataires entendent favoriser l'utilisation des outils numériques et technologiques (visioconférence, e-learning, teams...) lors d'organisation de réunions et/ou de formations, limitant ainsi les contraintes de déplacement. Chaque Société s'engage ainsi, à tenir compte de cette réalité sociétale. Il est également rappelé que les réunions doivent être organisées dans la mesure du possible entre 9 heures et 18 heures.

GA





## Article 6. La Parentalité

### Article 6.1 Les différents congés liés à la Parentalité

Au-delà des dispositions légales et conventionnelles concernant les congés liés à la parentalité (maternité, naissance, adoption, parental, paternité et enfant malade), la Direction entend rappeler les améliorations portant sur ces congés et les étendre aux Sociétés signataires n'en bénéficiant pas. Des mesures spécifiques seront également mises en œuvre concernant les congés parentaux et paternité.

#### 6.1.1 Congé de paternité FDJ

L'allongement du congé de paternité voté dans le cadre de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 s'inscrit pleinement dans la voie d'un véritable changement culturel pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes grâce à un partage plus équitable des tâches familiales et professionnelles. Par ailleurs, sachant que les enfants subissent l'influence des stéréotypes liés au genre, il est important qu'ils se familiarisent dès leur plus jeune âge au modèle d'une « paternité active ».

Ainsi et conformément aux dispositions légales, le second parent, quel que soit son sexe, bénéficie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 :

- d'un congé de naissance de 3 jours ouvrables (naissance unique ou multiple) ;
- d'un congé de paternité dont la durée a été portée à 25 jours calendaires pour une naissance et 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ainsi, la durée totale de ces deux congés est portée à 28 jours pour une naissance et 35 jours en cas de naissances multiples. Sept (7) jours devront obligatoirement être pris à la naissance de l'enfant.

Afin de valoriser la prise du congé de paternité, les Sociétés signataires complètent l'indemnisation versée par la sécurité sociale dans ce cadre, afin que le collaborateur perçoive l'intégralité de sa rémunération mensuelle brute de base pendant la durée de ce congé.

#### 6.1.2 Congé parental (ci-après « congé parental FDJ »)

Le congé parental légal permet à chaque collaboratrice et/ou collaborateur de bénéficier d'une absence pouvant aller jusqu'aux 3 ans de l'enfant après un congé de maternité ou d'adoption.

Consciente de l'importance de la vie parentale pour les collaborateurs, la Direction souhaite généraliser le congé parental FDJ existant déjà dans certaines Sociétés signataires qui prévoit une prise en charge de la rémunération selon la durée de ce congé, à savoir :

- Congé parental FDJ de 3 mois, rémunéré à 75% du salaire mensuel brut de base les deux premiers mois et 50% le troisième mois ;
- Congé parental FDJ de 6 mois, rémunéré à 50% du salaire mensuel brut de base.

Cette mesure s'applique à l'ensemble des Sociétés signataires.

Par ailleurs, conscientes des évolutions de la société en termes de parentalité, les Parties conviennent de rendre accessible le congé parental FDJ présenté ci-dessus à tous les collaborateurs ayant recours à la gestation pour autrui.



Le cumul du congé de paternité FDJ et du congé parental FDJ est possible dans les conditions exposées ci-avant.

#### 6.1.3 Jours d'absence supplémentaire pour le parent ayant un enfant reconnu en situation de handicap

Parmi les engagements et actions mis en œuvre dans le cadre de la politique sur le handicap, la Société FDJ SA rappelle qu'elle accorde jusqu'à trois (3) jours ou 6 demi-journées d'absence supplémentaire par an pour le parent collaborateur ayant un enfant en situation de handicap quel que soit l'âge de l'enfant, sur présentation d'un justificatif (visite et examen médicaux, intervention chirurgicale etc...).

Cette mesure est déclinée pour toutes les Sociétés signataires.

#### 6.1.4 Congé pour le collaborateur en situation de proche aidant :

Les Parties rappellent l'existence d'un congé légal de proche aidant permettant à un collaborateur d'arrêter son activité professionnelle pour accompagner un membre de sa famille atteint d'une maladie, handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Les Parties signataires prennent l'engagement d'ouvrir des négociations sur le sujet au niveau du Groupe pour améliorer ce dispositif.

#### Article 6.2 Guide de la parentalité

Les Sociétés signataires souhaitent réaffirmer leur intérêt pour l'équité et l'épanouissement de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Promouvoir et accompagner la parentalité des femmes et des hommes s'inscrit donc dans la continuité de cet engagement. Par conséquent, la Direction s'engage à mettre à disposition de l'ensemble des Sociétés signataires un guide de la parentalité.

### Article 7. La prévention des risques professionnels

Les Parties souhaitent rappeler que la prévention en termes de santé, lutte contre les violences et les risques psychosociaux (RPS) contribue à améliorer le bien-être au travail et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Les Sociétés signataires entendent poursuivre leurs actions en la matière et élargir les dispositifs existants à l'ensemble du Groupe.

#### Article 7.1 Cellule d'Ecoute externe FDJ Group FOR ME

Le service « FDJ Group For Me » permet à tous les collaborateurs de trouver une écoute ou des conseils auprès de professionnels de santé. Les appels sont confidentiels et peuvent être effectués à titre professionnel ou privé (collaborateur et leur proche famille : conjoints et enfants). De plus, afin d'accompagner au mieux chaque collaborateur du Groupe, notamment

GA

15/24 PAB  
FDJ KO

lors de crises sanitaires inédites (Covid 19), la Direction a renforcé les services de cette plateforme via l'accès à de la téléconsultation médicale.

Ainsi, cette plateforme permet la mise en relation avec des professionnels 24h/24h, 7j/7 ;

- Assistance santé (télémédecine, conseils santé, conciergerie médicale) ;
- Assistance sociale (famille et travail) ;
- Soutien psychologique (accompagnement personnel).

Pour joindre ces services, un numéro de téléphone unique : 01 75 00 48 67 (UK : 09 77 40 09 24). Ce numéro est également disponible sur les smartphones professionnels via l'icône FDJ Group FOR ME téléchargeable à partir du catalogue FDJ.

#### **Article 7.2 Cellule d'écoute interne FDJ**

La Société FDJ SA a mis à disposition des collaborateurs du Groupe une cellule d'écoute « interne » pour veiller et prévenir les situations de discrimination et de mal-être au travail. Les informations remontées sont 100% confidentielles. Elles ne sont en aucun cas, diffusées ou utilisées dans un autre cadre que celui de l'accompagnement des collaborateurs. Les membres de la cellule d'écoute garantissent l'anonymat et se basent uniquement sur des faits.

#### **Article 7.3 Application Wittyfit**

Cette application, disponible sur le web et mobile, permet d'évaluer les conditions de travail, autour des thèmes de la satisfaction et du stress au travail, deux facteurs essentiels à prendre en compte pour la réussite individuelle et collective.

Cette démarche éthique garantit l'anonymat. Les questions sont construites par des spécialistes et une analyse des situations de stress est faite selon une méthode scientifique certifiée par le CHU de Clermont-Ferrand.

Cet outil permet de mieux comprendre les attentes et les besoins en matière de Qualité de Vie au Travail et permet aux Sociétés d'améliorer, d'anticiper et d'agir par le biais d'actions.

#### **Article 7.4 Représentants du personnel**

Les Parties rappellent également le rôle des membres des CSE, et des CSSCT/CSSCTC lorsqu'elles existent, dans la prévention des risques via notamment le document unique d'évaluation des risques (DUER) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sur le plan individuel ou collectif. Ils sont également des relais permettant notamment de remonter à la Direction des situations le nécessitant.

#### **Article 7.5 Médecin du travail**

Le médecin du travail est également un acteur essentiel de la prévention des risques professionnels. Soumis au secret médical, il veille sur la santé des salariés et conseille l'employeur sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de travail.

#### **Article 7.6 Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**

Les Parties rappellent que la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est une priorité. A ce titre, des référents « Harcèlement sexuel » ont été désignés pour les

Sociétés dont l'effectif est supérieur à 250 collaborateurs au niveau des directions des ressources humaines. Des référents « Harcèlement sexuel » sont également désignés parmi les représentants du personnel, au sein de chaque CSE.

Pour les Sociétés signataires ne disposant pas de référent « Harcèlement sexuel », les Parties conviennent que les coordonnées du référent FDJ SA sont communiquées et portées à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs de l'entité concernée.

GA

17/24

PAD  
FDJ  
10



## PARTIE 3 – LA DIVERSITE

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur la continuité de faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes qui sont des freins à une véritable égalité professionnelle. Aujourd'hui, chaque collaborateur, grâce à son professionnalisme et son engagement individuel et collectif, a pu contribuer à l'évolution du modèle du Groupe en Entreprise Responsable aux valeurs humanistes, gages d'une des conditions du Mieux Vivre Ensemble.

Ainsi, les Parties souhaitent maintenir et décliner cette politique en s'engageant à mieux intégrer les personnes en situation de handicap, les jeunes, les juniors/séniors, les femmes, en favorisant la diversité des origines sociales, sans discrimination concernant les orientations sexuelles, garantissant ainsi une inclusion réussie et synonyme d'une Entreprise gagnante en termes de performance et d'attractivité.

### Article 9. Le Handicap

Le Groupe FDJ est engagé depuis de nombreuses années dans une politique en faveur des personnes en situation de handicap. Les actions conduites dans le domaine de l'emploi et sur le terrain sociétal témoignent de sa volonté d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et promeut ainsi l'égalité des chances pour le plus grand nombre.

Les Parties au présent accord souhaitent poursuivre leur engagement en la matière au travers différents dispositifs.

#### Article 9.1 Emploi des personnes en situation de handicap

##### 9.1.1 Taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap

Le recrutement de personnes en situation de handicap est un gage en matière de responsabilité sociétale du Groupe. Ainsi, recruter des collaborateurs en situation de handicap démontre l'engagement fort de ce dernier contre l'exclusion et la discrimination.

Aujourd'hui, les Sociétés signataires ayant recruté de tels salariés ont pu mesurer à quel point cela favorise l'entraide, l'esprit d'équipe et la cohésion qui sont des éléments fondamentaux au sein d'une entreprise et indispensables à son fonctionnement.

Fortes de ce constat, les Parties au présent accord entendent poursuivre les mesures favorisant l'emploi de personnes en situation de handicap pour tendre vers un taux direct groupe de 6% d'ici 2025.

##### 9.1.2 Taux d'emploi indirect des personnes en situation de handicap

Le Groupe FDJ entend également poursuivre ses actions en faveur du recours au secteur de travail protégé et adapté en faisant évoluer significativement les achats auprès d'entreprises adaptées (EA) ; d'établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) qui emploient des personnes en situation de handicap et promouvoir ainsi le développement de leur activité.

### 9.1.3 Autres moyens d'actions en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap

Les Parties rappellent que FDJ SA est co-fondateur de Hangagés, une association qui regroupe des entreprises souhaitant porter des projets communs autour du handicap. Le Groupe FDJ entend s'inscrire durablement dans ce partenariat et l'étendre aux Sociétés signataires pour les sensibiliser sur la question du handicap, ancrer les bonnes pratiques en la matière et faciliter le recrutement de candidats RQTH.

Par ailleurs, et toujours dans le cadre de l'engagement sociétal du Groupe, les Parties entendent poursuivre leur volonté d'accueillir des personnes en situation de handicap, que ce soit dans le cadre de leur cursus scolaire (stage) ou un d'un emploi (CDD/CDI). Pour cela, elles s'appuient sur les différents partenariats existants, tels que l'association Tremplin qui accompagne les jeunes au cours de leurs études secondaires et supérieures et les aide à s'insérer dans la vie professionnelle et le cabinet de recrutement Mozaïk RH, spécialisé dans le recrutement inclusif.

Au-delà de ces différents partenariats, le Groupe FDJ entend également souligner sa forte ambition autour d'une démarche volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le Groupe a donc signé le Manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises aux côtés d'une centaine d'entreprises françaises. Ce manifeste, signé en novembre 2019 vise à assurer une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises.

### Article 9.2 Jours d'absence supplémentaire pour le collaborateur en situation de handicap

Ces jours d'absence supplémentaire de 3 jours maximum par an sont accordés pour le collaborateur reconnu en situation de handicap et sur présentation d'un justificatif (visite et examen médicaux, intervention chirurgicale etc...).

Ces jours d'absence supplémentaire sont mis en place pour l'ensemble des Sociétés relevant du périmètre du présent accord.

### Article 9.3 Référent Handicap

Conformément aux dispositions légales, Les Parties rappellent qu'un référent Handicap a été désigné au sein des directions des ressources humaines des Sociétés FDJ SA et FDP dont les effectifs sont supérieurs à 250 collaborateurs.

La liste de ces référents Handicap est accessible sur les panneaux d'affichage mais également sur le réseau social d'entreprise pour la Société FDJ SA. Elle sera communiquée aux Sociétés signataires ne disposant pas de référent Handicap afin que ces dernières la porte à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs.

Ce référent s'assure que l'ensemble des Sociétés du Groupe soit associé aux actions menées en faveur du handicap.

Au-delà du rôle de référent Handicap dont les missions sont d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, les Parties tiennent à rappeler que les membres des CSE ainsi que les membres des Commissions de Santé, Sécurité et Conditions de

19/24



Travail, lorsqu'elles existent, ont également un rôle majeur à jouer dans l'intégration mais également durant le déroulement de carrière d'un collaborateur en situation de handicap, notamment pour tout ce qui concerne les conditions de travail (mobilier adapté, fauteuil ergonomique...).

#### **Article 9.4 Améliorer et personnaliser l'accueil et l'inclusion des personnes en situation de handicap**

Les conditions d'accueil et l'inclusion d'un collaborateur en situation de handicap au sein du Groupe sont des éléments essentiels à prendre en compte pour la pleine réussite de son insertion dans l'emploi, tant du point de vue de ce dernier que du point de vue de l'équipe dans laquelle il sera intégré.

Pour veiller à la réussite de cette intégration, le référent Handicap FDJ SA accompagne ce collaborateur tout au long des différentes étapes.

Ainsi, ce référent Handicap peut être amené à échanger avec le collaborateur en situation de handicap en amont de son arrivée afin de s'assurer que toutes les conditions sont réunies et favorables lors de son arrivée. Il s'assure également de la prise en compte des recommandations du médecin du travail lors de la visite d'embauche.

Dès lors, afin de faciliter son arrivée et son intégration, le référent handicap veille à ce que le poste de travail du collaborateur en situation de handicap soit adapté et met à la disposition de ce dernier, le cas échéant et après prescription du médecin du travail, les équipements ergonomiques nécessaires à son activité professionnelle (fauteuil adapté, matériel informatique spécifique : écran, clavier etc..., bureau adapté...).


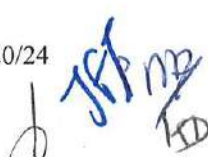
Le référent handicap, interlocuteur privilégié du collaborateur en situation de handicap effectue, si besoin, une demande de financement de matériel adapté auprès de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes handicapées (Agefiph) afin de présenter un dossier de financement pour la prise en charge des équipements spécifiques (Agefiph).

Interlocuteur privilégié sur toutes les questions relatives au Handicap, le référent handicap est également le garant du déploiement des actions de sensibilisations pour changer le regard sur le handicap et faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap auprès :

- de l'ensemble des collaborateurs du Groupe (Duoday, sensibilisations par le théâtre, quizz...);
- des Directions du Groupe avec le quizz T'handi quoi.

Il peut également faire accompagner un manager et ses équipes dans l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap pour garantir une intégration réussie. Cet accompagnement est confié à UNIRH THTRANSITION, équipe de psychologues spécialisés dans le domaine du handicap en Entreprise.

Le référent handicap est joignable par mail à l'adresse suivante : [fseneque@ldj.com](mailto:fseneque@ldj.com)

 20/24  




## Article 9.5 Communication et sensibilisation

La sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe aux problématiques du Handicap fait partie intégrante de la politique Handicap et plus généralement des valeurs prônées par le Groupe en matière d'inclusion et de mixité.

Ainsi, au travers de différents dispositifs inscrits dans la politique Handicap du Groupe FDJ, celui-ci réaffirme sa volonté et sa forte ambition de promouvoir l'égalité des chances pour le plus grand nombre, se traduisant notamment par diverses actions de communication, de sensibilisation et de partenariats menés chaque année telles que :

- L'opération Duoday ;
- Actions de sensibilisation, notamment par le théâtre, pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées ;
- Les conférences T'handi quoi ;
- Participation à la Journée internationale du handicap.

## Article 10. L'Inclusion

Au-delà des engagements en matière du Handicap, la Direction du Groupe souhaite poursuivre ces engagements en matière de diversité qui concoure à créer un cadre inclusif où chaque collaborateur se sent bien et accepté dans sa fonction, son métier et son environnement afin de contribuer au maximum de ses capacités à la performance durable et à la stratégie du Groupe.

Ces engagements tendent également à renforcer l'attractivité du Groupe pour toutes les parties prenantes des Sociétés et permet de favoriser la capacité d'attirer les talents et la pluralité des profils indispensables à la pérennisation du modèle de développement et d'innovation du Groupe.

### Article 10.1 Acteurs de la diversité et de l'inclusion

Les Parties rappellent qu'il existe différents acteurs de la diversité et de l'inclusion, internes au Groupe. A ce titre, ils contribuent à la diffusion de la politique Egalité Professionnelle mais également de la Politique inclusive du Groupe FDJ. L'ensemble des collaborateurs du Groupe peut donc s'appuyer sur :

**L'équipe Diversité** qui est en charge de promouvoir la politique du Groupe en la matière et d'assurer sa bonne déclinaison auprès des managers, et entités du Groupe, notamment au travers des axes suivants :

- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Handicap ;
- Intergénération ;
- Diversité sociale / Diversité des origines ;
- Prévention et lutte contre toutes les formes de discrimination.

**Le réseau mixité** du Groupe FDJ « All'In » qui vise à favoriser l'équité entre les femmes et les hommes. Ce réseau, créé en 2017 et sponsorisé par la Présidente Directrice Générale et le

DGA en charge de la Technologie et l'International permet, au travers d'actions concrètes, de sensibiliser sur l'importance de l'équité, de s'enrichir des expériences des collaboratrices et collaborateurs du Groupe et de dépasser les freins et stéréotypes.

A ce titre, les collaborateurs de la Société FDJ SA peuvent retrouver l'ensemble de ces informations dans l'espace spécifique « Diversité et Qualité de Vie au Travail » accessible sur le réseau social d'Entreprise.

Afin de relayer l'ensemble de ces informations pour les Sociétés ne disposant pas de Réseau Social Interne, Les Parties proposent que la liste des collaborateurs de l'équipe diversité leur soit communiquée pour être portée à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Enfin, les Parties souhaitent rappeler qu'il est du devoir du Groupe de permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même pour le collectif, en garantissant l'équité dans le management et le traitement de l'ensemble des collaborateurs. Pour cela, le Groupe a mis en œuvre un modèle de management responsabilisant (coach, leader et manager de la performance) qui valorise la créativité et l'initiative et s'appuie sur l'écoute et l'intelligence collective. Ce dispositif sera rappelé et relayé auprès des Sociétés signataires.

#### **Article 10.2 Les actions**

De nombreuses actions sont engagées depuis de nombreuses années en matière de diversité. Le Groupe FDJ entend rappeler ici son attachement à l'ensemble de ces actions et les inscrire dans la durée. Elles portent notamment sur différentes thématiques, telles que :

##### 10.2.1 Intergénération

La diversité des talents étant une opportunité pour développer la performance du Groupe FDJ, ce dernier s'engage à :

- Favoriser les collaborations entre les générations :
  - o programmes adaptés pour favoriser les relations entre les générations (alternants, juniors, seniors), notamment le mentoring ;
  - o des formations dédiées pour les + 45 ans du Groupe qui doivent avoir suivi au moins une formation employabilité au cours des 3 derniers exercices
  - o maintenir 5% d'alternants au sein du Groupe.

##### 10.2.2 Diversité sociale

Le Groupe FDJ s'engage à garantir l'égalité des chances dans le monde professionnel :

- Ouverture accrue aux personnes issues des quartiers prioritaires dans le prolongement des engagements pris par l'entreprise lors de la signature du PAQTE (Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises) ;
- Partenariat Nos Quartiers ont du Talent ;
- Partenariat avec le cabinet de recrutement Mozaïk RH qui accompagne les Entreprises dans la transformation des pratiques RH vers un recrutement 100% inclusif ainsi que les partenariats avec les associations Tremplin, Hangagés.
- Nombreux partenariats RH et avec la Fondation FDJ sur les thèmes suivants :
  - o L'insertion sociale ;
  - o L'éducation ;
  - o L'insertion professionnelle ;

22/24  
FDJ  
PM  
KS

- L'égalité des chances.
- Poursuivre les engagements pour les droits des femmes :
  - Journée des droits des femmes le 8 mars ;
  - « la journée de la femme digitale » ;
  - Signature de la charte « SISTA signée le 15 octobre 2020 pour favoriser la mixité dans le numérique.

Q

23/24  
P.M.  
J.F.J. KD



## PARTIE 4 – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 11. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et prendra effet à compter du lendemain de son dépôt à la DIRECCTE du lieu de sa conclusion.

### Article 12. Suivi de l'accord

Outre le suivi réalisé avec les signataires du présent accord, une commission Egalité Professionnelle / Diversité / QVT est mise en place au niveau du groupe. Elle est composée de 6 représentants, choisis parmi les membres élus des Sociétés signataires. A cette commission pourra également être présent un membre du réseau All'In.

Cette commission se réunira chaque année afin d'échanger sur l'application du présent accord et le bilan qui pourra être réalisé.

### Article 13. Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur au moment de la révision.

### Article 14. Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé dans le respect des dispositions légales auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine ainsi qu'au Secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.


Fait en 7 exemplaires originaux, à Boulogne-Billancourt, le \_\_\_\_\_.

#### Pour les Sociétés signataires :

Charles LANTIERI  
Directeur Général Délégué



Pierre-Marie ARGOUARC'H  
Directeur Expérience Collaborateur  
et Transformation



#### Pour les Organisations Syndicales Représentatives dans le Groupe

- CFDT représentée par Monsieur Gabriel MEDINA, Délégué Syndical Groupe
- CFE-CGC représentée par Monsieur Karim DAHDOUH, Délégué Syndical Groupe
- FO représentée par Monsieur Jean-Frédéric JAUSSELME, Délégué Syndical Groupe

