



## FDPS : REVENDICATIONS NAO 2018

---

### Rémunérations

---

Afin de réduire concrètement l'écart de rémunération dans l'entreprise et dans chaque catégorie d'emploi, l'UNSA demande la mise en place de plusieurs mécanismes automatiques :

- 1. Par catégories d'emploi** (pour les salariés dont le salaire brut de base est inférieur ou égal à 4500 euros)
  - Pour les salariés se trouvant dans le **premier décile** : augmentation automatique de **5 %**
  - Pour les salariés se trouvant dans le **deuxième décile** : augmentation automatique de **3 %**
- 2. Par ancienneté de la précédente augmentation**
  - **2%** de la masse salariale consacrée aux augmentations individuelles avec **priorité mécanique aux salariés non augmentés depuis le plus longtemps**
- 3. Réévaluation du salaire minimum d'embauche**
  - **1800 euros brut** (actuellement le SMIC brut base 35h est de 1498,27 euros brut)
- 4. Revalorisation des minima de grilles**
  - **3%** sur l'ensemble des niveaux ex-Fnac SA et ex-SNX, pendant la durée de l'accord de transition.
- 5. Rémunération variable**
  - **Déplafonnement** et possibilité de rétribution de la surperformance
  - **Généralisation** d'une rémunération variable pour tous les collaborateurs de 10% minimum ou d'un système de PFA (Prime de Fin d'Année)
- 6. Mode de calcul du variable**
  - la formule de calcul du variable doit être **communiquée aux salariés** via un document consultable dans l'Intr@Fnac avant la période de l'Entretien Annuel d'Évaluation.
- 7. Définition des objectifs**
  - La Direction de FNAC SA doit **s'engager par écrit** à ce que tous les Managers communiquent leurs objectifs aux salariés **avant la fin du mois de mars de chaque année**.
- 8. Atteinte des objectifs**
  - Mise en place d'un **entretien à mi-année** par le manager afin d'évaluer l'atteinte des objectifs ; cette réunion doit permettre au salarié d'évoquer les difficultés rencontrées et au Manager de réévaluer si nécessaire les objectifs.

---

# Revalorisation des avantages

---

## 9. Prime d'ancienneté

- **Déplafonnement** de la prime d'ancienneté **jusqu'à 25 ans d'ancienneté** en prolongeant le calcul chaque année impaire.

## 10. Primes spécifiques d'ancienneté

- 30 ans : 1000 euros bruts
- 35 ans : 1500 euros bruts
- 40 ans : 2000 euros bruts

## 11. Prime de vacances

- **Augmentation** du montant de la prime à **900 euros bruts** (1/2 mois du salaire minimum d'embauche)

## 12. Ticket restaurant

- **Revalorisation** du ticket restaurant à **12 euros**

## 13. Prix personnels

- Accès aux prix persos **sur les produits Fnac et Darty**, au même taux, pour tous les salariés de FDPS, sans condition d'ancienneté.

## 14. Frais de transport

- **Forfait mensuel minimum** de remboursement des transports d'un montant de 5/7 du coût du Pass Navigo du mois précédent, **quel que soit le mode de transport** des salariés (transport en commun, voiture, vélo, marche, etc.)

*(Le montant réel du remboursement ne pourra pas être inférieur à 50% des frais réels engagés par les salariés pour se rendre sur leur lieu de travail (ex : abonnement SNCF Grandes Lignes, autocars, carburants, etc.)*

## 15. Validation des acquis au titre de représentants du personnel

- la loi Rebsamen prévoit de nouveaux droits pour les représentants du personnel. Selon son Article 5, la loi permet la validation des acquis de l'expérience acquise pendant les mandats des représentants du personnel

## 16. Congés spéciaux

- Création, affichage et diffusion d'un document rappelant l'ensemble des droits à congés spéciaux (naissances, mariages, décès, etc.).

---

# Équilibre vie professionnelle / vie privée

---

## 17. Télétravail

- Application d'une journée de télétravail pour les **salariés à temps partiel**
- Application d'une **deuxième journée de télétravail** pour :
  - L'ensemble des salariés à temps plein
  - Les seniors (> 55 ans), même à temps partiel
- Possibilité de déposer **12 jours de télétravail supplémentaires** par an **en cas de nécessité imprévue**
- Souplesse dans le choix des périodes de télétravail (ex : une semaine sur deux)
- Informatisation des demandes de télétravail sur le portail RH

## 18. Don de jours de RTT

- Informatisation des demandes de dons de RTT sur le portail RH

## 19. Qualité de vie au travail

- Ouverture de négociations sur le thème de la Qualité de Vie au Travail avant fin 2018

## 20. Jours enfant handicapé

- Compte annuel de **10 jours d'absence rémunérés** (en plus des jours « enfant malade ») pour les salariés ayant un enfant handicapé avec possibilité de fractionnement des journées (actuellement, les salariés concernés sont limités à 5 jours)

## 21. Droit à la déconnexion

- Rédaction d'une **charte de la déconnexion** pour inciter les collaborateurs et les managers :
  - A s'abstenir d'envoyer ou de traiter les sollicitations professionnelles (mails, SMS, etc.) de 21h à 7h (sauf cas identifiés et limités d'astreinte à domicile)
  - A **ne pas organiser de réunions** avant 9h ou après 17h

## 22. Pose des congés

- **Prolongation** de la période de pose des congés payés **jusqu'au 31 août** au lieu du 31 mai (à l'identique des RTT)

## 23. Temps de travail des personnels apprenants

- Création et remise aux managers, stagiaires, alternants et apprentis d'un **document rappelant les droits et les spécificités** de leur présence dans l'entreprise (notamment en termes de respect des horaires hebdomadaires de travail)

## 24. Compte Épargne Temps (CET)

- **Ouverture d'une négociation** sur la mise en place d'un **Compte Epargne Temps (CET)** permettant de convertir les jours de congé et de RTT. Ce CET permettra au salarié d'épargner des temps de repos (congés, jours de repos...) et des sommes d'argent (primes conventionnelles, 13e mois, primes d'intéressement...) pour une utilisation ultérieure. Le CET pourra être complété par un abondement de l'employeur si l'accord le prévoit et ce, dans les limites légales.

## 25. Retraite progressive

- Mise en place d'un dispositif de départ progressif à la retraite dans les mêmes termes que ceux de l'article 2.1.1 alinéa b de l'Accord Intergénérationnel qui a eu cours dans le groupe Fnac de 2015 à 2017.

---

# RSE : Responsabilité Sociétale et Environnementale

---

## 26. Véhicules électriques

- Installation de **bornes et de prises électriques** pour les véhicules concernés, avec priorité d'accès à ces places pour les salariés détenant un véhicule concerné (aide financière possible avec le programme ADVENIR)

## 27. Fournisseur d'énergie

- Pour la fourniture électrique de l'ensemble des locaux : choix du fournisseur d'électricité ENERCOOP, seul fournisseur l'électricité coopératif, français, garantissant 100% d'électricité renouvelable selon un modèle équitable et responsable.

<http://www.enercoop.fr/nos-offres/professionnels>

**EXIGEONS UNE POLITIQUE  
VRAIMENT SOCIALE  
POUR LES SALARIES FDPS**



---

UNSA FNAC-DARTY

[www.unsa-fnacdarty.org](http://www.unsa-fnacdarty.org) - [twitter : @unsa\\_fnacdarty](https://twitter.com/unsa_fnacdarty) - [Yammer](https://www.yammer.com/unsafnac) - [contact@unsa-fnacdarty.org](mailto:contact@unsa-fnacdarty.org)