

ACCORD SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE FNAC RELAIS

Préambule :

Le taux d'emploi féminin à la Fnac Relais en 2008 est de 49,74%.
Les femmes représentent 43,48% des Cadres, 27,03% des Agents de maîtrise et 50,11% des Employés (54,19% des employés débutants).

Elles sont respectivement :

- 44,67% dans la filière service client (vs 6,31% hommes),
- 38,95% dans la filière vente (vs 64,22% hommes) dont
 - 26,16% vente produits éditoriaux (vs 24,81% hommes),
 - 12,79% vente produits techniques (vs 39,41% hommes),
- 4,80% dans la filière finance (vs 0,99% hommes),
- 4,67% dans la filière SAV (vs 9,03% hommes),
- 2,66% dans la filière logistique (vs 14,35% hommes),
- 1,92% dans la filière ressources humaines (vs 0,09% hommes),
- 1,88% dans la filière communication (vs 0,56% hommes),
- et 0,44% dans la filière direction (vs 1,73% hommes).

L'âge moyen des femmes est comme pour les hommes de 36 ans.

L'ancienneté moyenne des femmes est de 9,7 ans (pour 9 ans pour les hommes).

Le taux de femmes travaillant à temps partiel est de 22,57% contre 6,47% pour les hommes.

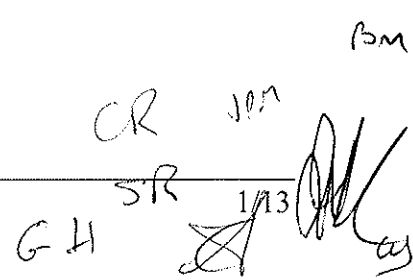
La Fnac Relais et les Organisations Syndicales signataires du présent accord marquent leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail et de donner, en complément de l'article 13 de la CCN, une impulsion nouvelle à la politique de mixité de l'entreprise.

Cette volonté s'appuie sur la conviction partagée que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique et qu'il est possible et nécessaire d'agir.

Le présent accord s'articule autour des axes suivants :

- Sensibiliser les acteurs de l'entreprise et faire évoluer les mentalités,
- Assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes,
- Concilier vie professionnelle et vie privée.

BM
CR JPM
SR
GH 1/13



I/ Sensibiliser les acteurs de l'entreprise (dirigeants et collaborateurs) et faire évoluer les mentalités

La politique exprimée dans le présent Accord doit être partagée et portée par l'ensemble de l'entreprise. Une présentation spécifique de l'accord sera faite auprès des acteurs les plus directement impliqués dans le processus de recrutement et d'évolution professionnelle et des différents Comités de direction.

L'entreprise s'est engagée à former chaque manager aux enjeux de la diversité. Cette formation reprend le cadre légal de la non-discrimination, une sensibilisation contre les stéréotypes et les préjugés, une présentation des différents enjeux (humains, RH, économiques ...) de la non discrimination et de la diversité, des engagements du groupe PPR et du groupe Fnac, des actions menées dans le cadre de la promotion de la Diversité et du rôle de chacun.

Cette formation comportera un volet spécifique à l'égalité professionnelle, afin de sensibiliser les managers au cadre légal, aux enjeux et aux stéréotypes de genre et de leur permettre d'être pleinement acteurs de la démarche menée par la Fnac en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

Il y sera également rappelé l'interdiction de toute discrimination sous quelque forme que soit, et notamment l'interdiction du harcèlement sexuel ou encore de la discrimination syndicale.

L'entreprise s'attachera à éviter les stéréotypes dans sa communication, notamment interne, par exemple en abordant le thème de la parentalité à l'aide de formulations visant expressément les deux sexes.

L'entreprise sensibilisera les salariés à la parentalité, particulièrement les hommes auxquels une communication spécifique sera adressée sur les possibilités du dispositif existant.

II/ Assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

1) Le renforcement de la mixité lors du recrutement

Il est rappelé que le processus de recrutement est unique et se déroule exactement selon les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidates et des candidats et les compétences requises pour les emplois proposés.

La promotion de l'égalité professionnelle renforcera les opportunités d'évolutions y compris dans le cadre de processus dédiés avec un accompagnement sous forme de parcours de formation par exemple.

L'entreprise s'appliquera dans le cadre des offres d'emplois à choisir, outre les intitulés, les termes utilisés afin de permettre sans distinction la candidature des femmes et des hommes.

Ainsi elle veillera à ce que l'image donnée de certaines activités soit plus attractive pour les candidats du sexe éventuellement sous représenté. Par exemple, les offres de recrutement valoriseront la diversité des métiers des Services clients et la dimension conseil du métier de la vente des Produits Techniques.

Elle veillera également à une représentation équilibrée des deux sexes dans ses campagnes de recrutement, et plus globalement dans ses campagnes de communication tant interne qu'externe, et communiquera son engagement de mixité à ses partenaires.

Une meilleure connaissance des métiers de la Fnac sera recherchée au travers d'actions de promotion auprès des écoles cibles (identifiées comme préparant aux métiers de la Fnac) et des établissements du

Handwritten initials: SR, cy

Handwritten initials: GM, CR, G H, and a signature

secondaire proches des magasins. Ces actions prendront la forme de relations régulières avec les écoles, de présentations dans les établissements, de visites des sites Fnac, d'accueil de stagiaires ... Ces actions donneront une image de chaque métier susceptible de favoriser les candidatures des deux sexes.

Dans le cadre de son processus de recrutement, l'entreprise s'engage à éviter toutes questions liées au genre ayant pour conséquence d'engendrer une inégalité dans l'évaluation des candidatures.

L'entreprise s'engage à faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières métier très masculines en fonction de la place qu'elles occupent au niveau national dans les formations y donnant accès.

Dans le cadre de cet accord, l'entreprise souhaite transcrire cet engagement sous la forme d'une amélioration de l'équilibre entre hommes et femmes dans le cadre de sa politique de recrutement. Ainsi, dans les filières où la représentation des hommes et des femmes est particulièrement déséquilibrée, l'entreprise se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit (recrutement CDI à horizon 3 ans) :

- pour les produits techniques :
 - De janvier à septembre 2009 : 24% de femmes et 76% d'hommes,
 - Objectif à 3 ans : Minimum de 30% de femmes (70% d'hommes).
- pour les services clients :
 - De janvier à septembre 2009 : 83% de femmes et 17% d'hommes,
 - Objectif à 3 ans : Minimum de 75% de femmes (25% d'hommes),
- pour le SAV - Logistique :
 - De janvier à septembre 2009 : 100% d'hommes.
Compte tenu des reclassements liés au PSE back office, le taux 2009 est non représentatif et l'objectif est donc fixé selon les données 2008 avec un taux effectif de 86% d'hommes.
 - Objectif à 3 ans : Minimum de 20% de femmes (80% d'hommes).

2) Le renforcement de la mixité lors de la mobilité professionnelle

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à promouvoir les mobilités fonctionnelles afin de permettre un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les différentes filières métiers. A ce titre, il est rappelé que lorsqu'un poste est disponible au sein d'un établissement (hors contexte exceptionnel type PSE, reclassement pour inaptitude...), il fait l'objet de la diffusion en interne d'une offre sous la forme d'un propose.

A candidature équivalente (expérience, profil, compétences...), la priorité de choix est offerte aux salariés travaillant au sein du même établissement.

De même, si aucun salarié de la même filière ne se porte candidat et que des salariés d'une autre filière métier souhaitent y postuler (ex : logisticien intéressé par un poste en vente), ils seront reçus afin d'évaluer l'adéquation entre le profil du salarié et les pré-requis du poste à pourvoir ainsi que la faisabilité du parcours d'accompagnement à mettre en œuvre (passerelles métiers ou autres).

Conscients des freins existants à la mobilité fonctionnelle et de la méconnaissance de certains postes à pourvoir, les parties s'engagent à garantir les processus suivants :

- lors de l'entretien annuel d'activité, validation pour chaque collaborateur des souhaits de mobilité fonctionnelle,
- en cas de souhaits exprimés (ex : services clients vers la vente), mise en œuvre d'un entretien professionnel approfondi avec le Responsable Ressources Humaines pour valider le projet,

La validation du projet peut supposer la mise en place d'un point carrière qui pourra être mené avec l'aide d'un organisme extérieur.

3) L'égalité salariale

La Fnac Relais est soumise à la Convention Collective nationale « Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ».

La rémunération au sein de FNAC Relais se décompose principalement comme suit :

D'une part :

- salaire de base (minimum déterminé à partir d'une grille de classification),
- prime d'ancienneté (calculée sur le salaire de base),
- prime de vacances,
- partie variable,

D'autre part :

- intéressement aux résultats de l'entreprise,
- participation aux résultats du groupe.

A partir des indicateurs contenus dans le Diagnostic Egalité professionnelle, l'entreprise a effectué une analyse de la situation des femmes et des hommes en matière de rémunération. Cette étude réalisée à partir du salaire de base moyen a été présentée dans le cadre de la présente négociation et ne présente pas d'écart significatif par niveau et échelon.

Les éléments tels que le VIM ou le variable cadre étant par essence variable et découlant du poste occupé, indépendamment du genre, ils n'ont pas vocation à être intégrés dans les éléments de comparaison.

Les écarts qui peuvent être constatés entre les niveaux d'espérance de gains sont liés à la filière métier.


Comme actuellement, l'entreprise conservera donc des salaires d'embauches égaux entre les femmes et les hommes et à formation, expérience et compétences identiques ou équivalentes.

Elle continuera à être attentive à ce que l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes obéisse aux mêmes critères et soit basée uniquement sur les compétences, le niveau de maîtrise du poste et les résultats obtenus.

Afin que les écarts ne se créent pas dans le temps, le taux de couverture des augmentations individuelles des femmes et des hommes fera l'objet d'une analyse par catégorie, par filière et par durée de travail (temps complet/temps partiel) à la fin du processus de décision des augmentations individuelles, afin que les mesures d'ajustement qui pourraient s'avérer nécessaires soient prises.

Il est convenu que dans un souci de confidentialité, les indicateurs relatifs à la rémunération ne seront retenus qu'à la condition que le panel pour chacune des catégories soit composé de 5 personnes minimum.

De la même manière, les parties conviennent que, tout écart supérieur à 5% de la moyenne constatée pour le panel, sera analysé de manière détaillée afin d'établir si des éléments objectifs peuvent expliquer ces différences ou si des mesures d'ajustements s'avèrent nécessaires.


SR

4) Promouvoir l'égalité dans les parcours professionnels :

Il est rappelé que l'appréciation individuelle des collaborateurs (trices) s'effectue dans les mêmes conditions pour tous, selon un processus formalisé. L'entreprise réaffirme que l'appréciation ne doit pas être influencée par le régime de travail à temps partiel d'un salarié ni par la prise d'un congé lié à la parentalité. Par ailleurs, ces principes seront inscrits sur les formulaires d'entretien d'appréciation et systématiquement rappelés aux managers.

De même, il est rappelé que les conditions d'accès à la formation sont identiques pour les femmes et les hommes et quelle que soit la base horaire du contrat de travail. Le responsable RH et le manager veilleront à choisir, la session correspondant aux horaires de travail habituels des salarié(e)s, particulièrement pour les temps partiels.

Compte tenu de la taille de l'entreprise et du nombre de magasins, il est précisé que chaque directeur conserve la possibilité de proposer de manière locale des aménagements permettant de faciliter l'organisation entre activité professionnelle et personnelle (ex des déplacements pour les temps partiels, les salariés ayant des enfants en bas âge...).

Constatant néanmoins la prédominance des salariés masculins parmi les cadres (84% des directeurs de magasin, 56% des comités de direction magasin) et considérant qu'une plus grande mixité est souhaitable à tous les niveaux de l'entreprise, une réflexion sera engagée au niveau du groupe en vue de définir un dispositif pour soutenir le développement de carrière des femmes identifiées comme évolutives sur une fonction d'encadrement, notamment magasin.

5) La mobilité pour agir en faveur de la mixité et donner aussi davantage de possibilités d'évolution aux femmes travaillant dans les filières où elles sont largement majoritaires

Les femmes sont largement majoritaires dans les Services clients où elles représentent 87% des postes.

C'est également au sein des Services clients que le nombre de postes à temps partiel est le plus élevé : 73% contre 29% dans l'ensemble des autres filières.

Par ailleurs les Services clients offrent quantitativement moins d'opportunités de progression professionnelle ; or les progressions sont habituellement réfléchies essentiellement au sein même de la filière d'origine.

Au contraire les hommes sont largement majoritaires dans les secteurs SAV et vente Produits techniques où ils représentent :

- 66% des postes au SAV
- 75% des postes de vendeurs produits techniques

Les déséquilibres trop importants entre la part des femmes et des hommes perpétuent des représentations et des modes de fonctionnement que l'entreprise et les Organisations Syndicales souhaitent voir changer. L'intérêt de l'entreprise est donc de développer la mixité dans chaque métier.

La mixité sera favorisée au moment du recrutement (cf § II-1). Néanmoins, le principe de réalité impose de considérer que les progrès risquent d'être difficiles et lents au regard des candidatures reçues à ce jour pour ces métiers.

Partant de ce constat, il est donc proposé d'agir également sur le terrain de l'évolution professionnelle et de carrière en constituant spécialement des sessions collectives de formation, ouvertes en priorité

aux femmes, et de créer ainsi les conditions d'une dynamique de groupe favorisant la réussite des collaboratrices dans l'apprentissage d'un nouveau métier.

L'objectif de ces filières serait de permettre aux salariées des Services clients (et éventuellement d'autres filières dans lesquelles l'effectif féminin serait surreprésenté) d'accéder aux métiers de la vente Produits techniques et du SAV et d'élargir au travers d'une mobilité fonctionnelle la présence des femmes au sein de ces départements.

Il est proposé, à titre expérimental, de mettre en œuvre une session pilote au cours du 1^{er} semestre 2010 sur les régions Sud Est et Rhône Alpes.

Le nombre de places ouvertes serait fonction du nombre de vacances de poste prévisibles, étant entendu que l'ensemble des postes ne saurait être pourvus au travers de la seule session pilote.

Cette session serait ouverte en priorité aux salariées des Services clients (et éventuellement autres filières fortement féminisées) de la région Sud Est et Rhône Alpes ; volontaires et motivées, quelle que soit la base horaire de leur contrat actuel et

- ayant au moins 3 années d'ancienneté au sein de la Fnac,
- dont la demande aurait été examinée et validée lors d'un entretien avec le manager et/ou le responsable RH
- dont la motivation pourra avoir été confortée par une mise en situation de 2 à 5 jours dans leur établissement d'origine
- puis dont l'aptitude aurait été validée au cours d'un bilan professionnel réalisé par un organisme extérieur spécialisé dans l'évaluation.

Il est précisé que concernant la session pilote 2010, compte tenu du nombre de postes ouverts liés au gel des postes dans le cadre du PSE Paris, la priorité sera donnée au candidat de la session pilote faisant partie du magasin au sein duquel le poste est ouvert.

Il est également rappelé que dans le cadre de la candidature du salarié sera indiquée son aire de mobilité géographique, qui pourrait être prise en compte en cas d'absence de candidats validés ou de candidatures multiples.

La formation dispensée (programme en cours d'élaboration) alternerait périodes de formation théorique et périodes pratiques d'exercice du métier visé.

Un (e) tuteur (trice) accompagnera chaque salarié(e) au cours des périodes d'apprentissage sur le terrain et durant tout le processus (réseau de tuteurs formateurs à identifier en priorité parmi les seniors).

La période de formation théorique relèvera du DIF sur le temps de travail. Il est précisé qu'il sera possible aux salariés ayant un compte insuffisant d'anticiper le nombre d'heures manquant afin de suivre les formations planifiées.

En fin de cycle et après validation définitive, les salariés pour lesquels aucun poste sur leur magasin ne serait disponible, se verront proposer les postes disponibles dans l'aire de mobilité déclarée.

Parallèlement à ce dispositif, d'autres mesures favorables à la mixité des métiers, visant à faire évoluer les mentalités, susciter ou conforter des vocations et réduire l'autocensure, seront mises en place par les établissements : par exemple, présentation d'un autre métier lors d'une réunion d'équipe, lors d'une réunion magasin, présentation des principaux métiers, « 24 heures avec ... » (mise en situation d'une journée sur un autre métier).

A
JM
uy SR

CR GH

Bm
PK

Un bilan de cette session pilote sera réalisé à son terme, au vu duquel il sera décidé de la suite à y donner (abandon, amendement, reconduction à l'identique, modalités de déploiement...), et présenté aux partenaires sociaux.

De la même manière, les CE des magasins concernés seront régulièrement informés du déroulement de la session pilote.

Ce dispositif à vocation corrective devrait avoir une durée temporaire.

Enfin et afin de faciliter l'accès à cette session pilote, il est mise en place de manière expérimentale un dispositif permettant de participer aux éventuels frais supplémentaires de garde d'enfants que pourrait entraîner la participation à une formation se déroulant en dehors du temps de travail. Ainsi, la FNAC financera dans la limite de 7 heures par jour et par salarié de la session pilote des CESU (ou équivalent) dont la valeur faciale n'excédera pas 15 euros (prise en charge patronale entre 10 et 15 euros). Ce financement sera limité à 13 jours maximum (durée de la passerelle) et s'adressera uniquement aux parents isolés ayant un taux d'imposition nul (déclaration fiscale demandée). Ce dispositif expérimental sera plus précisément défini (et notamment le taux de prise en charge) selon le nombre de salariés souhaitant en bénéficier et pouvant y être éligible.

Bien entendu, il est néanmoins rappelé qu'en dehors de cette session pilote spécifique, l'entreprise a défini des passerelles métiers qui ont vocation à être mises en œuvre à l'occasion de chaque mobilité fonctionnelle. Ainsi, les responsables ressources humaines s'assureront notamment que les salariés ayant une mobilité fonctionnelle en dehors des sessions dédiées puissent bénéficier néanmoins des mêmes accompagnements que ces derniers.

III Concilier vie professionnelle et vie privée

1) L'entreprise s'engage à ce que les congés légaux liés à la parentalité ne constituent pas une rupture dans la carrière professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s.

Pour cela, elle met en place les dispositions suivantes :

A) Réalisation d'un entretien formalisé avec le responsable RH au départ de (u) la collaboratrice (eur) et au retour du congé maternité, d'adoption ou parental :

- au départ : information notamment sur la situation au regard de la mutuelle, du 13^{ème} mois, des éléments variables de rémunération, échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ... En cas de départ dans les 3 mois précédant l'entretien annuel d'activité, celui-ci sera anticipé.

- au retour : point sur les changements intervenus durant la période d'absence et définition des actions de formation éventuelles à mettre en œuvre pour faciliter la reprise d'activité de la (du) collaboratrice (teur). Un entretien avec le responsable hiérarchique permettra d'adapter le cas échéant les objectifs au temps de travail annuel.

B) Préservation du lien avec l'entreprise :

Lors de l'entretien, il sera proposé au collaborateur de maintenir le lien avec l'entreprise par :

- La communication sur les événements importants de l'entreprise,
- Un entretien téléphonique ou physique pour évoquer notamment les conditions de retour dans l'entreprise à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou parental

C) Garanties en matière salariale

L'entreprise rappelle que le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul du 13^{ème} mois et des primes, les droits à DIF.

- **Maternité/Adoption :**

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, la ou le salarié(e) bénéficie des augmentations collectives de salaire intervenues pendant son absence et de la moyenne des augmentations individuelles attribuées aux salariés de la société relevant de la même catégorie professionnelle* et de la même famille de métier.

Par ailleurs, l'entreprise garantit le versement du variable durant la durée du congé.

** la circulaire du 19 avril 2007 précise : salariés de la même catégorie : les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi.*

- **Paternité :**

L'entreprise a souscrit à une garantie de maintien de l'intégralité de la rémunération durant le congé paternité, en complétant les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale via une mutuelle.

- **Congé parental :**

Afin de minimiser l'impact d'un congé parental sur l'évolution de la rémunération et de la retraite, l'entreprise portera le bénéfice du maintien de l'acquisition de l'ancienneté à hauteur de 100% durant un an et prendra en charge le surplus de la cotisation patronale retraite (régime général et régime complémentaire) des salariées à temps partiel en congé parental l'année suivant la naissance de l'enfant*.

** La loi du 21 août 2003 permet à un salarié à temps partiel de cotiser, pour l'acquisition de ses droits à la retraite, sur le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein, afin d'améliorer ses droits pour la retraite et notamment le montant de la pension. Cette procédure repose sur le volontariat du salarié, contractualisé avec l'employeur.*

2) L'entreprise propose les dispositions complémentaires suivantes de nature à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

A) Congés pour soins à enfants malades :

Il est rappelé que l'entreprise accorde aux salariés ayant une ancienneté au moins égale à un an une autorisation d'absence spéciale (sans perte de rémunération mensuelle) en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de douze ans, rendant nécessaire la présence de son père ou de sa mère auprès de l'enfant, attestée par certificat médical.

Dans les situations d'enfants gravement malades et sur présentation d'un certificat médical, 12 jours rémunérés supplémentaires seront accordés. Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, les autorisations d'absence peuvent être cumulées par l'un des parents.

B) Mobilité géographique :

Afin de faciliter les mobilités géographiques nécessitant un déménagement du salarié et notamment compte tenu de l'impact sur la vie de famille (enfants scolarisés...), il est précisé que, dans la mesure

Handwritten initials: cy

Handwritten initials: JCR, SR

Handwritten initials: CR, GH

Handwritten initials: BM and a signature

du possible, ces décisions de mobilité seront arrêtées de manière à permettre une prise de poste avant la rentrée scolaire annuelle.

C) Repos hebdomadaire :

Il est rappelé que conformément à l'accord d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail, les salariés travaillant sur une semaine de 5 jours bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs. En cas d'accord du salarié, ces deux jours de repos peuvent être dissociés. De la même manière pour les salariés travaillant 4 jours par semaine, l'entreprise s'efforcera, pour les salariés le désirant et compte tenu des impératifs d'organisation, de permettre la prise de deux jours de repos consécutifs.

IV DUREE, DEPOT et SUIVI DE L'ACCORD

1/ La Commission égalité professionnelle

La Commission Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes assurera le suivi du présent accord. Dans ce cadre, elle sera élargie à un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire qui ne participerait pas déjà à la Commission Egalité professionnelle.

La commission se réunira une fois par an et aura notamment pour objet de :

- recueillir et analyser le diagnostic égalité professionnelle produit par l'entreprise,
- analyser les évolutions des indicateurs d'une année sur l'autre
- s'assurer de la bonne application de l'accord et de la mise en œuvre des engagements pris
- proposer des améliorations ou des dispositions complémentaires
- transmettre au Comité Central d'Entreprise la motion relative à la consultation légale sur l'égalité professionnelle.

Un tableau de bord des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi annuellement et présenté chaque année au CCE et à la commission de suivi. Ce diagnostic reprend l'ensemble des indicateurs suivants :

A – Indicateurs sur la situation comparée des Femmes et des Hommes dans l'Entreprise

I. Conditions Générales d'Emploi :

- Répartition H/F par CSP et par contrat de travail (CDI-CDD),
- Age moyen H/F par CSP,

II. Ancienneté :

- Ancienneté moyenne par CSP,
- Ancienneté moyenne dans la CSP,

III. Durée et Organisation du travail :

- Répartition H/F par contrat et par temps de travail (entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiels),

- Répartition H/F selon l'organisation du travail (travail posté, de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail le WE...),

IV. Données sur les congés :

- Répartition H/F par CSP et selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (CET, sabbatique, parental...),

V. Données sur les embauches et les départs :

- Répartition H/F des embauches par CSP et type de contrats (CDD, CDI),
- Répartition H/F par CSP des départs par motif (retraire, démission, fin de contrat, licenciement),

VI. Positionnement dans l'entreprise :

- Répartition H/F des effectifs par CSP,

VII. Promotion :

- Répartition H/F des promotions par CSP,
- Durée moyenne entre 2 promotions,

VIII. Rémunération :

- Rapport du niveau de salaire H/F par CSP (éventail des rémunérations et rémunération moyenne ou médiane),
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations,

IX. Formation :

- Répartition H/F par CSP du nombre d'heures d'action de formation par salarié et par an,
- Répartition H/F par CSP du type d'action (adaptation, développement...),

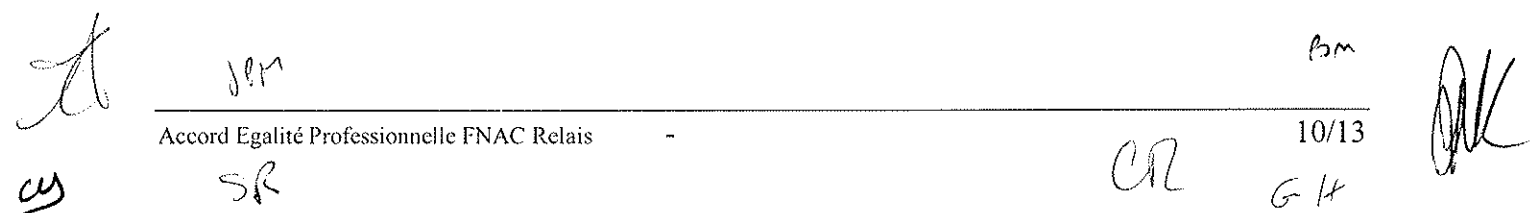
X. Conditions de travail :

- Répartition H/F des accidents de travail par filière (exposition à des risques professionnels),
- Répartition H/F par poste de travail de la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches,

B - Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

I. Congés :

- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, de maternité et d'adoption,
- Nombre de jours par CSP de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques,



II. Organisation du temps de travail dans l'entreprise :

- Existence de formules d'organisation facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle,
- Effectif H/F par CSP des salariés ayant accédé au temps partiels choisis,
- Effectif H/F par CSP des salariés à temps partiel choisis ayant repris un travail à temps plein,
- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance,
- Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille,

2 / Dispositions générales :

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant réforme de la Démocratie sociale et du temps de travail.

Il est rappelé que les conditions de validité prévues par les dispositions précitées sont remplies, à savoir :

- Signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales de salarié(e)s représentatives ayant recueilli sur le périmètre de l'accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (à défaut DP) et ce, quel que soit le nombre de votants,
- Absence d'opposition d'une ou de plusieurs Organisations Syndicales de salarié(e)s représentatives ayant recueilli la majorité (plus de 50%) des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants, exprimée dans les conditions prévues aux articles L. 2231-8 et suivants du Code du travail, c'est-à-dire notamment dans un délai de huit jours à compter de la date de notification du présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales signataires ou non signataires.

3/ Modification de la législation :

Dans le cas où des dispositions légales ou conventionnelles entreraient en vigueur, et sans préjudice de leur application immédiate, les parties conviennent de se rencontrer au plus tard dans les 3 mois suivant leur application afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier ou à intégrer au présent accord pour en assurer la conformité légale ou conventionnelle.

4/ Durée d'application de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent que les dispositions du présent accord prendront effet le lendemain de sa signature et pour une durée de 3 ans.

A son terme, les parties se réuniront afin d'étudier l'opportunité de sa prolongation.

A défaut de conclusion d'un nouvel accord, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra en aucun cas être prolongé par tacite reconduction, ni se transformer en accord à durée indéterminée.

5/ Adhésion :

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du travail, toute Organisation Syndicale représentative, qui n'est pas signataire de l'accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités du présent accord.

6/ Révision de l'accord :

Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du Travail, l'avenant de révision pourra être signé par les seules Organisations Syndicales représentatives signataires de l'accord d'origine ou celle(s) qui y auront alors adhéré préalablement.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

jer

BM

CR

GH

SR

7/ Formalités de dépôt et de publicité :

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité requises par la loi et sera déposé auprès de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétente ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Ce dépôt se fera, à l'issue du délai de 8 jours conformément à l'article L. 2232-2 du Code du travail, qui débutera à compter de la notification du présent accord à l'ensemble des Organisations syndicales.

Fait à Ivry sur Seine le 18 février 2010, en autant d'exemplaires originaux requis, un exemplaire original étant remis à chacun des signataires.

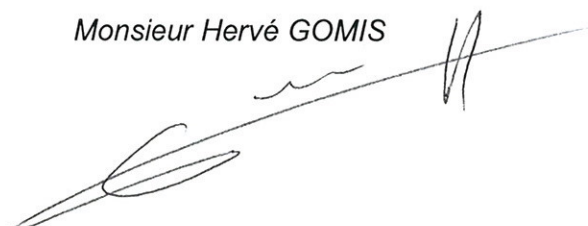
Cyrille DEBAR,
 Directeur des Ressources Humaines FNAC Relais, représentant et dûment mandaté



Les organisations syndicales :

Pour la CFDT,

Monsieur Hervé GOMIS



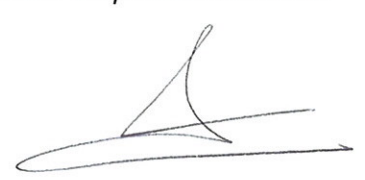
Pour la CGT,

Monsieur André CHAPUIS



Pour FO,

Monsieur Stéphane RENAUD



Pour l'UNSA

Madame Coralie ROLLAND



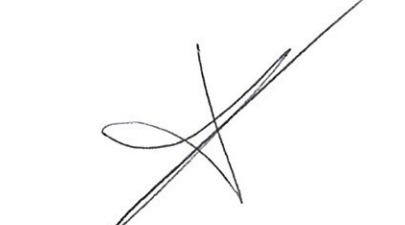

Pour la CFTC,

Monsieur Bruno MARC



Pour la CFE-CGC,

Monsieur Maurice SANCHEZ



Pour SUD,

Monsieur Jean Paul MARCHALL

