

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
Société Fnac Périphérie**

**ENTRE**

La société FNAC Périphérie, dont le siège social est situé ZAC Port d'Ivry 9, rue des Bateaux Lavois, 94768 IVRY SUR SEINE Cedex et enregistrée au R.C.S. de Créteil sous le n° 434 001 954, représentée par **Mademoiselle Claire PIRUS**, en qualité de Directrice des Ressources Humaines Fnac Périphérie, dûment mandatée,

**D'UNE PART,**

**ET**

La représentante de l'Organisation Syndicale, ci-après :

CFTC, représentée par **Madame Sandrine TROCME**, dûment mandatée,

**D'AUTRE PART,**



## INTRODUCTION

Les obligations légales des entreprises sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'ont cessé de se renforcer ces dernières années, en particulier avec les lois suivantes :

- La loi du 9 mai 2001, qui instaure une obligation de communiquer sur la situation de l'emploi en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise et de négocier dans les entreprises et les branches ;
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, complétée par un décret du 22 août 2008 ;
- La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des Retraites qui instaure une pénalité financière pour les entreprises qui n'auraient pas conclu d'accord professionnel ou mis en œuvre de plan d'actions avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Elle est complétée par un décret du 7 juillet 2011.

En tant qu'entreprise socialement responsable, attachée à promouvoir l'égalité des chances, la société FNAC Périphérie considère que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation de l'entreprise et bénéficier d'une équité de traitement.

Ainsi, dans le cadre de l'engagement du Groupe Fnac en faveur de la diversité et de la mixité, et au regard de la législation en vigueur, la Direction de la société FNAC Périphérie a ouvert en 2011 une négociation avec les partenaires sociaux portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les participants à la négociation étaient les suivants :

Pour la Direction : Mademoiselle Claire PIRUS, Directrice des Ressources Humaines Fnac Périphérie ;

Pour la délégation syndicale CFTC : Madame Sandrine TROCME.

Les réunions de négociation ont eu lieu aux dates suivantes :

- 11 octobre 2011
- 27 octobre 2011
- 10 novembre 2011
- 6 décembre 2011

L'analyse des indicateurs du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du bilan social établis pour l'année 2010 permettent d'établir un diagnostic de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise.

Il en ressort les réflexions générales suivantes :

- L'effectif total de la SAS Fnac Périphérie est composé de 40,2% de femmes et de 59,8% d'hommes ;
- Une structure d'âge et d'ancienneté hommes/femmes comparable : âge moyen des hommes et des femmes à 29 ans ; ancienneté moyenne de 3,9 ans pour les hommes, de 3,8 ans pour les femmes ;
- Un turn over (hors mutations) quasi équilibré entre les femmes et les hommes : 39% pour les femmes, 41% pour les hommes ;

- Un taux d'embauche masculin en CDI supérieur au taux d'embauche féminin : 57,2% pour 42,8% ;
- Un taux de formation masculin supérieur au taux de formation féminin : 68,1% d'hommes pour 31,9% de femmes.

Une analyse plus fine des divers indicateurs permet également de mettre en évidence des axes d'amélioration, et c'est sur ces points que la Direction a proposé à la délégation syndicale de centrer le projet d'Accord.

Le présent accord vise à renforcer la mixité et l'équité de traitement hommes/femmes dans l'entreprise et porte sur les domaines d'actions suivants :

- La sensibilisation des acteurs de l'entreprise sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le recrutement ;
- La formation professionnelle ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ;

Le présent accord, qui s'inscrit dans le contexte conventionnel et légal, tant national qu'europpéen et international, est mis en place pour une durée de 3 ans à compter du 6 décembre 2011.

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>2</b>
<b>I- DEFINITION ET ENJEUX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	<b>6</b>
<b>II- SENSIBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE (DIRIGEANT -E-S ET SALARIE-E-S) POUR FAIRE EVOLUER LES MENTALITES</b> .....	<b>6</b>
<b>III- LE RENFORCEMENT DE LA MIXITE DANS LE RECRUTEMENT</b> .....	<b>7</b>
III-A L'ETAT DES LIEUX .....	7
III-B LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT EXISTANT .....	7
III-C LES ENGAGEMENTS .....	8
III-D LES INDICATEURS DE SUIVI ET LES OBJECTIFS CHIFFRES .....	8
III-D-1 Les indicateurs annuels de suivi.....	8
III-D-2 Les objectifs chiffrés.....	8
<b>IV- L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION</b> .....	<b>9</b>
IV-A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE .....	9
IV -A-1 L'état des lieux.....	9
IV-A-2 L'exercice de la promotion professionnelle et de la mobilité fonctionnelle dans l'entreprise .....	9
IV -A-3 Les engagements.....	9
IV -A-4 Les indicateurs de suivi et les objectifs chiffrés .....	10
IV -A-4-a Les indicateurs annuels de suivi.....	10
IV -A-4-b Les objectifs chiffrés.....	10
IV-B LA FORMATION.....	10
IV -B-1 L'état des lieux.....	10
IV-B-2 L'importance de la mixité dans le cadre de la formation professionnelle ....	10
IV -B-3 Les engagements.....	10
IV -B-4 L'indicateur de suivi et l'objectif chiffré.....	11
IV -B-4-a L'indicateur annuel de suivi.....	11
IV -B-4-b L'objectif chiffré .....	11
<b>V- L'EGALITE SALARIALE</b> .....	<b>11</b>
V-A L'ETAT DES LIEUX .....	11
V-B LA STRUCTURE DE REMUNERATION EXISTANTE .....	11
V-C LES ENGAGEMENTS .....	12
V-D LES INDICATEURS DE SUIVI ET LES OBJECTIFS CHIFFRES :.....	12
V -D-1 Les indicateurs annuels de suivi.....	12
V -D-2 Les objectifs chiffrés.....	12
<b>VI- LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVEE</b> .....	<b>12</b>
VI-A L'ETAT DES LIEUX .....	12
VI-B LES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE LA CONCILIATION.....	13
VI-C LES ENGAGEMENTS .....	13
VI -C-1 La proposition d'entretien avant le départ en congé .....	13
VI -C-2 L'entretien au retour de congé .....	14
VI -C-3 La préservation du lien avec l'entreprise .....	14
<b>VI -C-4 Pour les salarié-e-s en congé parental à temps partiel</b> .....	<b>14</b>
VI -C-5 Les salarié-e-s à temps partiel.....	14
<b>VI -C-6 Les autres engagements</b> .....	<b>14</b>
VI-D LES INDICATEURS DE SUIVI ET LES OBJECTIFS CHIFFRES.....	15
VI -D-1 Les indicateurs annuels de suivi.....	15
VI -D-2 Les objectifs chiffrés.....	15

<b>VII</b>	<b>LES DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>15</b>
VII-1	L'ENTREE EN VIGUEUR ET LA DUREE DE L'ACCORD .....	15
VII-2	L'ADHESION.....	15
VII-3	REVISION DE L'ACCORD.....	16
VII-4	INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL .....	16
VII-5	PUBLICITE .....	16

## I- DEFINITION ET ENJEUX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

L'égalité professionnelle s'appuie notamment sur trois principes :

- L'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salarié-e-s en raison du sexe, de manière directe ou indirecte.
- L'égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes et les hommes dans le domaine professionnel.
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Par ailleurs, la société FNAC Périphérie entend favoriser l'exercice de la parentalité, car elle est convaincue que l'équilibre vie privée-vie professionnelle est facteur de bien-être et de performance économique.

Ces principes se traduisent dans les engagements de responsabilité sociale de l'entreprise, et notamment dans les actions en cours (étude sur la parentalité, programme Leadership et mixité instauré par le Groupe PPR ...).

Dans ce cadre, la société FNAC Périphérie affirme sa volonté de participer à la transformation de l'entreprise en combattant les préjugés, en garantissant l'équité de traitement et en mettant en œuvre les actions correctrices nécessaires. L'entreprise est en effet convaincue que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise.

## II- SENSIBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE (DIRIGEANT-E-S ET SALARIE-E-S) POUR FAIRE EVOLUER LES MENTALITES

---

La politique exprimée dans le présent Accord doit être partagée et portée par l'ensemble de l'entreprise. Il sera d'une part présenté sur l'intranet de la Fnac et fera l'objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet en magasin. D'autre part, une présentation spécifique de l'accord sera faite auprès des acteurs les plus directement impliqués dans le processus de recrutement et d'évolution professionnelle ainsi qu'auprès des différents Comités de Direction.

La Direction rappelle que la formation des managers aux enjeux de la diversité comprend d'ores et déjà un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce volet est destiné à 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.

En complément, l'entreprise sensibilisera les salariés aux enjeux de la parentalité, en veillant à s'adresser aux hommes auxquels une communication spécifique sera adressée, comme aux femmes.

Enfin pour accompagner la mise en œuvre de cet Accord et faciliter son appropriation, des actions de sensibilisation seront organisées à l'attention des « encadrants ». Elles viseront, outre à diffuser l'esprit, les enjeux et le contenu du plan, à apporter à chacun-e les bases de la conciliation des temps

de vie et notamment la parentalité. Par ailleurs, tous les nouveaux « encadrants » embauchés au sein de la société bénéficieront d'une formation sur les enjeux de la diversité.

### **III- LE RENFORCEMENT DE LA MIXITE DANS LE RECRUTEMENT**

#### **III-A L'ETAT DES LIEUX**

L'analyse du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes de la société FNAC Périphérie au 31 décembre 2010 montre que le taux d'emploi féminin s'élève à 40,2%. Les femmes représentent 32% des cadres et 41,25% des employés (39,04% des employés débutants).

Elles se répartissent comme suit :

- 49% dans la filière Vente (vs 71% d'hommes) ;
  - o 16% au sein des Produits Techniques (vs 45% d'hommes) ;
  - o 33% au sein des Produits Editoriaux (vs 26% d'hommes) ;
- 44% dans la filière Service Clients (vs 5,5% d'hommes) ;
- 6% dans la filière SAV/Logistique (vs 19% d'hommes) ;
- 1% dans la filière Direction (vs 4,5% d'hommes).

Une analyse plus fine du rapport fait ressortir que 44,87% des embauches réalisées en 2010 sont des collaboratrices féminines, quand 55,13% sont des collaborateurs masculins :

- 45,15% des embauches employés sont des femmes (vs 54,85% d'hommes) ;
- 27,27% des embauches cadres sont des femmes (vs 72,73% d'hommes).

Ainsi au 31 décembre 2010, la population CDI hommes et femmes de la société FNAC Périphérie est constituée ainsi :

- 17,6% des collaborateurs aux Produits Techniques sont des femmes (vs 82,4% d'hommes)
- 48,3% des collaborateurs aux Produits Editoriaux sont des femmes (vs 51,7% d'hommes)
- 17,3% des collaborateurs au SAV/Logistique sont des femmes (vs 82,7% d'hommes)
- 87,1% des collaborateurs au Service Clients sont des femmes (vs 12,9% d'hommes)

La population des cadres est majoritairement masculine. Au 31 décembre 2010, la société comptait 24 femmes cadres pour 51 hommes.

#### **III-B LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT EXISTANT**

La Fnac a déjà structuré son processus de recrutement afin d'assurer la mixité de ses emplois. Il se traduit notamment par les actions suivantes, qui seront poursuivies et renforcées :

- La Fnac fonde ses recrutements sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et les qualifications des candidats ;
- Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes ;
- La Fnac s'interdit toutes questions d'ordre privé durant le processus de recrutement ;
- La Fnac s'applique dans le cadre des offres d'emplois à choisir, outre les intitulés des postes, des termes et une iconographie favorisant tant la candidature des hommes que celle des femmes ;
- Elle veille à ce que l'image donnée de ses activités soit tout autant attractive pour les candidats des deux sexes.



### **III-C LES ENGAGEMENTS**

Afin de renforcer la mixité de ses équipes, la Fnac souhaite agir, dans la mesure du possible, pour favoriser :

- L'équilibre homme / femme parmi les Employés et les Cadres ;
- L'équilibre homme / femme dans les filières métiers, notamment dans celles où l'effectif est majoritairement masculin et dans celles où l'effectif est majoritairement féminin.

Pour cela, les partenaires du recrutement seront sensibilisés, le sourcing diversifié, et une attention particulière sera portée aux candidatures des femmes dans les métiers à dominante masculine, à compétences égales et dans le but de lutter contre d'éventuels stéréotypes.

La Fnac mènera auprès des cabinets de recrutement, des entreprises de travail temporaire et des participants aux différents forums emplois une action de sensibilisation sur la promotion de l'égalité des hommes et des femmes, l'objectif étant d'intégrer l'engagement de la Fnac en faveur de la diversité dans leur cahier des charges.

De même, les Managers seront sensibilisés aux enjeux de l'égalité professionnelle homme/femme et de la conciliation des temps de vie.

### **III-D LES INDICATEURS DE SUIVI ET LES OBJECTIFS CHIFFRES**

#### **III-D-1 Les indicateurs annuels de suivi**

- Répartition du nombre d'hommes et de femmes par catégorie socioprofessionnelle et par type de contrat ;
- Répartition du nombre d'hommes et de femmes par type de contrat et par filière ;
- Pourcentage de femmes recrutées par catégorie socioprofessionnelle et par type de contrat ;
- Pourcentage de femmes recrutées par filière métier.

#### **III-D-2 Les objectifs chiffrés**

Dans le cadre de cet Accord, l'entreprise souhaite transcrire ces engagements sous la forme d'une amélioration de l'équilibre entre les hommes et les 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 :
  - o En 2010 : 27% de femmes et 73% d'hommes
  - o Objectif à 3 ans : 35% de femmes et 65% d'hommes
- Pour le Service Clients :
  - o En 2010 : 81% de femmes et 19% d'hommes
  - o Objectif à 3 ans : 75% de femmes et 25% d'hommes
- Pour le SAV/Logistique :
  - o En 2010 : 10% de femmes et 90% d'hommes
  - o Objectif à 3 ans : 15% de femmes et 85% d'hommes



## **IV- L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION**

### **IV-A L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

L'évolution professionnelle regroupe la promotion, c'est-à-dire un changement de poste accompagné d'une augmentation de salaire, et la mobilité fonctionnelle (changement de fonction). L'évolution professionnelle peut s'accompagner d'une mobilité géographique.

#### **IV -A-1 L'état des lieux**

La promotion au sein de FNAC Périphérie touche de manière quasi égalitaire les femmes et les hommes, étant donné qu'en 2010 les promotions et/ou augmentations représentent 21,5% de l'effectif féminin et 22,3% de l'effectif masculin. En 2011, les promotions et/ou augmentations représentent 16% de l'effectif féminin et 18,2% de l'effectif masculin.

Ce sont majoritairement les hommes qui sont concernés par une mobilité dans un autre établissement ou une autre entité juridique Fnac. En 2010, 23 hommes ont bénéficié d'une mobilité, pour 6 femmes.

#### **IV-A-2 L'exercice de la promotion professionnelle et de la mobilité fonctionnelle dans l'entreprise**

Les évolutions promotionnelles (changement de niveau/échelon, de catégories professionnelles, accès à un niveau de responsabilité supérieur...) ainsi que la mobilité fonctionnelle sont uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus sans tenir compte d'autres caractéristiques.

L'application de ce principe conduit la société à assurer une égalité des chances et de traitement au bénéfice des salarié-e-s. Elle réaffirme que l'appréciation ne doit pas être influencée par le régime de travail à temps partiel d'un-e salarié-e ni par la prise d'un congé lié à la parentalité.

Lorsque la promotion professionnelle ou la mobilité fonctionnelle entraîne la mobilité géographique, elles bénéficient des avantages définis dans le guide de la mobilité Fnac, fixés pour l'ensemble des collaborateurs, sans distinction de sexe.

Lorsqu'un poste est disponible au sein de la société (hors contexte exceptionnel), il fait l'objet de la diffusion en interne d'une offre sous la forme d'un Propose.

Enfin, l'appréciation individuelle des salariés s'effectue dans les mêmes conditions pour tous, selon un processus formalisé.

#### **IV -A-3 Les engagements**

Consciente des freins existants à la mobilité fonctionnelle ainsi que de la méconnaissance de certains postes à pourvoir, la société FNAC Périphérie s'engage à garantir à chaque salarié-e les processus suivants :

- Lors de l'entretien annuel d'activité, recueil avec chaque collaborateur/trice de ses éventuels souhaits de mobilité fonctionnelle ;
- En cas de souhaits exprimés, mise en œuvre systématique d'un entretien professionnel approfondi avec le Responsable Back Office et/ou le Responsable Ressources Humaines pour valider le projet ;
- En cas de souhaits de mobilité fonctionnelle exprimés par un collaborateur sur une filière où son sexe est sous-représenté, mise en œuvre systématique d'un entretien professionnel approfondi

avec le Responsable Back Office et/ou le Responsable Ressources Humaines pour valider le projet et mise en œuvre d'un accompagnement spécifique.

- Organisation par établissement d'un forum annuel de présentation des différents métiers
- Mise en place de missions « Vis-ma-Vie » avec 100% des demandes acceptées si un poste cible est identifié (possibilité laissée au collaborateur de valider son souhait durant 1 semaine de test).

#### **IV -A-4 Les indicateurs de suivi et les objectifs chiffrés**

##### **IV -A-4-a Les indicateurs annuels de suivi**

- Nombre de promotions et taux de promotion par sexe et par filière métier ;
- Nombre de mobilités géographiques et fonctionnelles et taux de promotion par sexe et par filière métier ;
- Nombre de promotions et taux de promotion des femmes ayant pris un congé de maternité dans l'année ;
- Nombre de souhaits de mobilité fonctionnelle exprimés et nombre d'entretiens professionnels réalisés dans ce cadre.

##### **IV -A-4-b Les objectifs chiffrés**

- Maintien de l'équilibre global entre les femmes et les hommes dans les promotions et augmentations ;
- 100% des missions « Vis-ma-Vie » acceptées dès lors qu'un poste cible est identifié.

#### **IV -B LA FORMATION**

##### **IV -B-1 L'état des lieux**

S'agissant de l'accès à la formation, le nombre d'hommes formés au sein de la société FNAC Périphérie est supérieur au nombre de femmes formées. En 2010, 68% des collaborateurs ayant suivi une formation sont des hommes, pour 32% de femmes.

##### **IV-B-2 L'importance de la mixité dans le cadre de la formation professionnelle**

La formation professionnelle est vectrice de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise et est essentielle. Le Groupe Fnac veille à ce que l'accès aux actions de formation soit égal pour les hommes et pour les femmes, et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

Le Groupe Fnac veille également à ce que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Afin de lutter contre certains freins à l'accès à la formation (en raison notamment des difficultés engendrées par des horaires inhabituels pour un ou plusieurs jours), la Fnac multiplie les formations en e-learning, afin de limiter les déplacements des salariés vers les centres de formation.

##### **IV -B-3 Les engagements**

La société FNAC Périphérie s'engage à maintenir au plus près l'égalité d'accès aux formations dans toutes les catégories.

L'entreprise mettra tout en œuvre pour respecter un délai suffisant dans l'envoi des convocations aux stagiaires aux sessions de formation et pour adapter les plannings de formation aux contraintes des salariés à temps partiel.

Une attention particulière sera portée à la situation des salarié-e-s n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans.

#### **IV -B-4 L'indicateur de suivi et l'objectif chiffré**

##### **IV -B-4-a L'indicateur annuel de suivi**

- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une formation par sexe et filière métier.

##### **IV -B-4-b L'objectif chiffré**

- Obtention d'un taux de stagiaires correspondant à la répartition entre les hommes/femmes au sein de chaque filière métier.

### **V- L'EGALITE SALARIALE**

---

#### **V-A L'ETAT DES LIEUX**

L'étude de la rémunération des salarié-e-s de la société FNAC Périphérie a été réalisée à partir des salaires de base, de la Garantie de Rémunération Mensuelle (GRM) et des salaires moyens (hors ancienneté, travail du dimanche, heures supplémentaires et absences).

Il ressort qu'il n'existe pas d'écart significatif par niveau et échelon pour les catégories socioprofessionnelles des employés.

En revanche, une analyse globale de la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes de la catégorie cadre fait apparaître une certaine inégalité, notamment du fait de la plus grande proportion des hommes parmi les cadres.

Le salaire de base minimum ne présente pas d'écart très important entre les femmes et les hommes. Cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes se creuse avec le salaire de base moyen pour chaque genre et avec le salaire de base maximum.

#### **V-B LA STRUCTURE DE REMUNERATION EXISTANTE**

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

D'une part :

- salaire de base (minimum déterminé à partir d'une grille de classification),
- prime d'ancienneté,
- prime de vacances,
- part variable,
- Garantie de Rémunération Mensuelle (GRM)

D'autre part :

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

La rémunération à l'embauche est liée uniquement au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identique entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

Les éléments tels que le Variable Individuel Périphérie (VIP) 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.

## **V-C LES ENGAGEMENTS**

Comme actuellement, l'entreprise s'engage à maintenir des salaires d'embauches égaux entre les femmes et les hommes 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 cadres fera l'objet d'une analyse par filière et par durée de travail 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.

Enfin, la société FNAC Périphérie s'assurera que les écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps en raison d'évènements particuliers ou de circonstances personnelles.

## **V-D LES INDICATEURS DE SUIVI ET LES OBJECTIFS CHIFFRES :**

### **V-D-1 Les indicateurs annuels de suivi**

- Salaire mensuel de base moyen des femmes et des hommes par CSP ;
- Salaire moyen des femmes et des hommes par CSP.

### **V-D-2 Les objectifs chiffrés**

- Réduction des écarts éventuels des salariés placés dans une situation professionnelle identique ;
- Analyse détaillée de tout écart de rémunération supérieur à 5% de la moyenne constatée pour un panel.

## **VI- LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVEE**

### **VI-A L'ETAT DES LIEUX**

Au 31 décembre 2010, la société FNAC Périphérie avait très peu de données sur cet item.

## **VI-B LES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE LA CONCILIATION**

Rappel des dispositions conventionnelles existantes en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- L'existence de congés pour la garde d'enfant malade, accordé indifféremment au père ou à la mère (10 jours ouvrables) ;
- Le bénéfice pour les femmes enceintes à temps plein et à temps partiel d'une réduction de leur temps de travail d'1/2 heure par jour à compter de la production du certificat de grossesse ;
- Le bénéfice pour les salarié-e-s parents d'une autorisation d'absence de 2 heures le jour de l'entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième ;
- La société FNAC Périphérie a souscrit 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 la mutuelle ;
- Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié-e bénéficie des augmentations collectives de salaire intervenues pendant son absence et de la moyenne des augmentations individuelles attribuées aux salarié-e-s de la société relevant de la même catégorie professionnelle et de la même famille de métier.
- L'entreprise garantit le versement du variable durant la durée du congé maternité ou d'adoption.

Par ailleurs, 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<sup>ème</sup> mois et des primes, les droits à DIF.

## **VI-C LES ENGAGEMENTS**

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, au bénéfice des salarié-e-s parents s'absentant pour un congé maternité, parental ou d'adoption la proposition systématique d'entretiens formalisés avec le Responsable de Département et/ou le Responsable Back Office et/ou le Responsable Ressources Humaines.

### **VI -C-1 La proposition d'entretien avant le départ en congé**

Il s'agira pour le/la salarié-e d'obtenir des informations notamment sur la situation au regard de la mutuelle, du 13<sup>ème</sup> mois, des éléments variables de rémunération. Il constituera un échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.

Cette proposition aura lieu le mois suivant la transmission par le/la salarié-e de la déclaration de grossesse ou dans le mois suivant l'annonce de l'arrivée de l'enfant.

En cas de départ en congé maternité ou d'adoption dans les 3 mois précédant la campagne de l'entretien annuel d'activité, celui-ci sera anticipé.

L'entretien permettra également d'évoquer les possibilités de bénéficier si nécessaire d'un aménagement du poste de travail jusqu'au départ en congé de maternité et les perspectives professionnelles au retour de ce congé.

**VI -C-2 L'entretien au retour de congé**

Il s'agira pour le/la salarié-e de faire un point sur les changements intervenus durant la période d'absence ainsi que de définir des actions de formation éventuelles à mettre en œuvre pour faciliter la reprise d'activité de la (du) salarié-e.

Il aura lieu avec le responsable hiérarchique. Cet entretien permettra d'échanger sur les objectifs spécifiques fixés lors de l'entretien annuel d'activité.

Cet entretien aura lieu dans le mois suivant le retour du/de la salarié-e dans l'entreprise.

**VI -C-3 La préservation du lien avec l'entreprise**

Lors du premier entretien s'il a lieu, ou à défaut, avant le départ en congé maternité ou d'adoption du/de la salarié-e, il sera proposé au/à la salarié-e de maintenir le lien avec l'entreprise durant son congé par le responsable hiérarchique, 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.

**VI -C-4 Pour les salarié-e-s en congé parental à temps partiel**

Afin de minimiser l'impact d'un congé parental sur l'évolution de la rémunération, la société FNAC Périphérie portera le bénéfice du maintien de l'acquisition de l'ancienneté à hauteur de 100% durant un an des salarié-e-s à temps partiel en congé parental l'année suivant la naissance de l'enfant.

**VI -C-5 Les salarié-e-s à temps partiel**

Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme du temps de travail choisi par les salarié-e-s.

A ce titre, la société FNAC Périphérie s'efforce de faciliter l'accès au temps partiel aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Des solutions adaptées aux activités, s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail, seront recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salarié-e-s.

**VI -C-6 Les autres engagements**

- 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.



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

- Parentalité :

Par ailleurs, la société Fnac Périphérie s'engage à appliquer la charte de la parentalité en entreprise qui va être prochainement signée pour l'Enseigne Fnac et qui aura notamment pour objet :

- De faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, notamment par une sensibilisation des managers et une information auprès de l'ensemble des salarié-e-s ;
- De créer un environnement favorable aux salarié-e-s parents, en particulier pour la femme enceinte (notamment par l'aménagement des conditions de travail quand il y a lieu) ;
- De respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salarié-e-s parents.

## **VI -D LES INDICATEURS DE SUIVI ET LES OBJECTIFS CHIFFRES**

### **VI -D-1 Les indicateurs annuels de suivi**

- Nombre de salarié-e-s ayant demandé à bénéficier de l'entretien de départ et nombre d'entretiens réalisés ;
- Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié de l'entretien de retour ;

### **VI -D-2 Les objectifs chiffrés**

- Signature de la Charte de la Parentalité ;
- Proposition du 1<sup>er</sup> entretien à hauteur de 100% ;
- Réalisation du 2<sup>nd</sup> entretien à hauteur de 100%.

## **VII LES DISPOSITIONS FINALES**

### **VII-1 L'ENTREE EN VIGUEUR ET LA DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entre en vigueur à compter du 6 décembre 2011.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il pourra être dénoncé par l'une quelconque des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, sous préavis de trois mois.

### **VII-2 L'ADHESION**

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 réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités du présent accord.



### **VII-3 REVISION 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 trois 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.

### **VII-4 INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Le présent accord fera l'objet d'une information consultation du comité d'entreprise.

### **VII-5 PUBLICITE**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera déposé par la partie la plus diligente auprès :

- De la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), en deux exemplaires, l'une en version sur support papier signée des parties et l'autre en version sur support électronique ;
- Du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord, en un exemplaire.

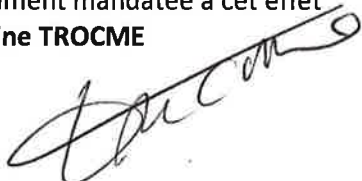
Ce dépôt se fera, à l'issue d'un délai de huit jours conformément à l'article L 2232-12 du Code du travail, qui débutera à compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales.

Fait à Ivry sur Seine, le 6 décembre 2011, en autant d'exemplaires originaux que requis, un exemplaire original étant remis à chacun des signataires.

Pour la **SAS FNAC Périphérie**, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines FNAC Périphérie  
**Mademoiselle Claire PIRUS**



Pour la **CFTC**, dûment mandatée à cet effet  
**Madame Sandrine TROCME**



## ANNEXE 1



# Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.  
Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.  
Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.  
Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
  - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
  - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
  
- **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
  - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
  - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
  
- **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
  - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
  - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

11 avril 2008

