

**ACCORD SUITE AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2019
AU SEIN DE LA SOCIETE FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES**

ENTRE :

La **Société FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES**, dont le siège social est situé 9, rue des Bateaux-Lavoisirs, 94200 Ivry-sur-Seine, représentée par **Madame Marie-Bénédicte MONTAIGNE**, en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

ci-après désignée « **l'Entreprise** »,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales suivantes représentatives au sein de l'Entreprise, représentées par :

- Pour le **syndicat C.A.T.**, Madame/Monsieur *Sania Rabria*, délégué syndical,
- Pour le **syndicat C.F.T.C.**, Madame/Monsieur *Franch Dauvin*, délégué(e) syndical,
Madame/Monsieur *Benoit DUBAZ*, délégué(e) syndical,
Madame/Monsieur *Lothia PETI*, délégué(e) syndical,
- Pour le **syndicat C.F.E.-C.G.C.**, Madame/Monsieur *BACOT Stéphane*, délégué(e) syndical,
- Pour le **syndicat C.G.T.**, Madame/Monsieur, délégué(e) syndical,
- Pour le **syndicat U.N.S.A.**, Madame/Monsieur, délégué(e) syndical,

ci-après désignées les « **Organisations Syndicales Représentatives** »,

d'autre part,

Ci-après désignées « **les Parties signataires** ».

IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction a engagé les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2019.

Les Organisations Syndicales Représentatives de la société Fnac Darty Participations et Services et la Direction de l'Entreprise ont convenu le 5 février 2019, conformément à l'ordre du jour de ladite réunion, des modalités d'organisation de la négociation annuelle, du calendrier prévisionnel des réunions, des documents préparatoires ainsi que des différents thèmes sur lesquels les partenaires sociaux ont prévu de se rencontrer dans le cadre de la négociation annuelle.

Il a donc été convenu que les partenaires sociaux aborderaient dans le cadre des négociations, l'ensemble des thèmes obligatoires prévus dans le cadre de ces négociations et, notamment les salaires effectifs et le temps de travail, selon le calendrier prévoyant trois réunions les 26 février 2019, 12 mars 2019 et 27 mars 2019.

La société Fnac Darty Participations et Services étant actuellement couverte par un accord d'intéressement triennal conclu au niveau de l'entreprise le 17 juin 2016, et par un accord de participation triennal conclu au niveau du Groupe le 24 juin 2016, portant tous deux sur les exercices 2016, 2017 et 2018, les parties ont convenu que ces thèmes ne seraient pas abordés dans le cadre de la présente négociation.

Les Organisations Syndicales seront prochainement conviées à des négociations sur l'accord de

SR SH *FNAC* *WP*

participation Groupe et sur l'accord d'intéressement FDPS pour les exercices 2019, 2020 et 2021.

Pour rappel, les Organisations syndicales ont formulé les plateformes suivantes :



Plateforme CAT / NAO 2019

Comme tous les ans la CAT souhaite se focaliser/être attentive au partage des bons résultats du groupe, à l'égalité salariale, qu'elle soit entre hommes et femmes, ou entre salariés (non-discrimination), ou encore à l'harmonisation entre ex Fnac SA et ex Darty SNX. Elle porte son attention également sur le besoin de motivation de chaque salarié par le biais de la valorisation de l'atteinte des objectifs et à la bonne application de l'accord final (si il y a accord) par les managers.

PROPOSITIONS :

• Salariales :

- Revalorisation des minimas de grille de 2%
- 1 enveloppe pour les augmentations individuelles de 3% de la masse salariale
- Revalorisation des salaires pour les employés de la comptabilité fournisseur (disparités des salaires entre les deux compta ex SCF et la Centrale d'achat)
- Introduction d'un variable sur objectifs pour tous les salariés FDPS qui n'en ont pas. (car tous les salariés ont des objectifs annuels (y compris les employés pour tendre le plus possible vers l'harmonisation entre ex Fnac SA et ex SNX), il est normal que l'atteinte de ces objectifs soit valorisée)
- Augmentation du % des variables pour tendre le plus possible vers l'harmonisation entre ex Fnac SA et ex SNX ; faire un état des lieux par direction et augmenter le % des salariés les plus décalés (ex : du simple au double au sein d'une même catégorie)
- Prime de vacances à 75% du salaire minimum d'embauche

▪ Sociales :

- Faire un état des lieux par direction et par service des augmentations et non augmentations salariales octroyées sur 2018
- Faire un état des lieux par direction et par service des augmentations et non augmentations salariales octroyées sur les 3 dernières années ; les justifier, et agir au cas par cas si nécessaire pour corriger les 'discriminations'
- Respect de la loi sur l'égalité professionnelle hommes/femmes (et notamment salaires) à poste équivalent
- Ouverture d'une négociation sur le compte épargne temps pour tous les collaborateurs FDPS dans un cadre bien défini. Sachant que la priorité reste que le salarié doit prendre ses vacances.
 - Soit report des RTT d'une année sur l'autre
 - Ou monétisation des RTT
- Mutuelle : revaloriser certains remboursements, et notamment de spécialistes, (perte nette vs anciens remboursements) ; établir un comparatif avant/après les derniers changements et revoir garantie par garantie.
- Profiter du rapprochement Fnac/Darty pour mettre en place une vraie politique de gestion des carrières (passerelles entre les directions/Formations...)
- Octroyer à titre exceptionnel (grève des transports/intempéries...) le droit au télétravail pour tous les salariés.
- Remboursement de l'équivalent Pass Navigo pour le vélo (c'est dommage d'être obligé de mentir sur son mode de transport quand on vient en vélo).

Handwritten initials: J, CP, SM

Handwritten initials: SR, F-9



**Plateforme des revendications
NAO 2019
Fnac Darty Participations & Services**



Augmentation de salaires

❑ Mesures collectives avec rétroactivité au 01/01/19

- **Augmentation collective** de 3 % pour **TOUS** les collaborateurs n'ayant pas été augmenté depuis 2 ans (et plus).
Les personnes qui ne sont pas augmentées doivent être reçus par leur manager

❑ Mesures individuelles rétroactives au 01/01/19

- 2 % de la masse salariale pour les augmentations individuelles, servant en priorité :
 - A combler les écarts de salaire entre salariés à poste équivalent, en priorité sur les statuts les plus précaires.
 - A combler les écarts constatés entre les salariés hommes et femmes.
 - L'évolution des statuts sur des métiers qui sont sous évalués (tel que le Scoring, BCC, Enrichissement...) doit être accompagnée d'une réelle augmentation de salaire.
- La CFTC demande la mise en place d'une instance paritaire consultative étudiant la situation individuelle de tous les salariés sans augmentation individuelle sur 3 années consécutives. Cette instance se réunira une fois par an. Elle étudiera individuellement chaque situation avec les éléments qu'elle aura requis et elle soumettra des recommandations.

Handwritten signatures and initials:
A stylized signature on the left, and the initials "Fg" and "LP" on the right, with a horizontal line drawn through them.



Un variable individuel pour TOUS !

- Le variable ne doit pas être composé de plus 40 % de collectif (groupe + service) pour que ce variable reprenne tout son sens et sa signification d'origine. Les objectifs doivent être réalistes : quantifiable, vérifiable et atteignable.
- Ouvrir la négociation sur le NPS qui est vécu comme injuste par beaucoup de salariés, d'autant que le NPS varie d'un service à l'autre. Le NPS ne pourra pas exister éternellement !
- Accorder une part de rémunération variable aux **Employés, Agents de Maîtrise et Cadres qui n'en bénéficient pas**. Pour tous à hauteur de 5 % minimum du salaire annuel en cohérence avec les grilles de classification.
- LA CFTC demande l'application d'une « pente d'atteinte » pour les objectifs quantitatifs (CA, Pub, Budget Coop):

Proposition d'une grille applicable aux objectifs 2014 (salaire annuel 2013)

Objectif annuel	Niveau de réalisation		Attribution de la part de salaire à la variable	
	A	B	CADRE	EMP
0-100% du budget	100%	100%	100%	100%
1-100% du budget	100%	100%	100%	100%
2-100% du budget	100%	100%	100%	100%
3-100% du budget	100%	100%	100%	100%
4-100% du budget	100%	100%	100%	100%
5-100% du budget	100%	100%	100%	100%
6-100% du budget	100%	100%	100%	100%
7-100% du budget	100%	100%	100%	100%
8-100% du budget	100%	100%	100%	100%
9-100% du budget	100%	100%	100%	100%

➤ La CFTC demande à ce qu'en cas d'important désaccord sur l'attribution du variable par le salarié, il puisse être reçu par la DRH et son manager pour éclaircissement de la situation.



Politique de rémunération et de l'emploi (1/2)

1. **Refonte complète des prix réservés au personnel** : Accès à l'ensemble du personnel FDPS aux réduction de chaque enseigne, Intégration du triple net, augmentation du rythme d'achat (ex : mp3 quand on a 3 enfants, affaires de fnac, renouvellement des gammes) et application du prix « personnel Fnac » sur le site Fnac.com.
2. **Déplafonnement de la prime d'ancienneté** et prolongation jusqu'à 25 ans du mécanisme de calcul et du versement de la prime (25 %), aujourd'hui bloquée à 15 ans (15 %) : 17 ans -> 17 %, 19 ans -> 19 %, Etc. **et qu'elle soit calculée sur la règle Fnac pour les SNX.**
3. **Prime de 1500 €** pour 30 ans d'ancienneté, 2000 € pour 35 ans d'ancienneté...
4. **Prime de vacances** de 1000 €
5. **Journée de solidarité prise en charge par la FNAC** (pas de retrait d'un jour de RTT)
6. **Aligner le nombre de jours de RTT à 14 jours pour tous les salariés**
7. **Prise en charge par l'employeur d'une part plus importantes des cotisations prévoyance comme mutuelle**
8. **Prime transport généralisée (vélo, trottinette...)** sur la base du forfait RATP parisien
9. **« Car Policy »** : clarifier les règles d'attribution et améliorer le choix et les standards de confort (Assise, finition...) entre autre pour ceux qui parcourent de longues distances.
10. **« Car Policy »** : Le véhicule est une composante du salaire qui doit être maintenue pour tous. Si le poste entraîne une suppression du véhicule, la CFTC demande une indemnité de 400 € par mois réintégrée dans le salaire de base.
11. **« Car Policy »** : Le véhicule de service doit pouvoir permettre d'assurer au salarié les trajets domicile / lieu de travail et de RDV.

UP

SM

SM



Politique de rémunération et de l'emploi (2/2)

Entretien Annuel

la CFTC demande que la direction s'engage à ce que l'entretien annuel se déroule avec **une personne habilitée** à prendre des décisions sur :

- la rémunération,
- les projets professionnels,
- la charge de travail,
- l'équilibre vie professionnelle vie personnelle,
- et tout autre point qui nécessite une prise de décision.

Que lors d'un changement de manager les deux managers soient présents à l'entretien.

Entretien professionnel

La CFTC demande de même que l'entretien professionnel soit un **véritable entretien de carrière et qu'il soit réalisé par une personne formée et connaissant les métiers de l'entreprise** afin de pouvoir :

- accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...),
- identifier ses besoins de formation.

Renégociation de l'accord SENIOR



Congés - Absences

- Suite à la décision de l'entreprise de ne plus accorder aux salariés le report des jours de congés d'une période de référence à la suivante, la CFTC demande :
 - o Une tolérance de pose des CP jusqu'à fin octobre de chaque année
- Ouverture d'une négociation sur la création d'un Compte Epargne Temps, transfert des jours épargnés dans un PERCO avec abondement, possibilité de transformer ces jours dans le plan actionnariat ou plan d'épargne d'entreprise.
- Jours enfant malade : faire évoluer l'âge retenu jusqu'à la veille de la majorité.

SB
F. J. UP
SM

Qualité de vie au travail (1/2)

LA CFTC demande une remise à plat du plan d'occupation et aménagement du Flavia/Optima

Il persiste encore de forts déséquilibres d'occupation avec des surfaces surchargées et d'autres inoccupées, une mauvaise organisation des pôles, des personnes qui travaillent dans des salles de réunion, des nuisances (odeurs et bruits) qui ont un impact réel sur la santé des collaborateurs.

Gestion de l'espace de travail

La CFTC demande notamment à ce que :

- L'espace de travail doit être de 10m² par salarié selon les normes AFNOR,
- Les bulles ou salle de réunion ne soient pas transformées en bureau
- Pas plus de 4 personnes par pôle
- Une vérification et une remise en état du mobilier individuel

Congé de présence parentale

Tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise, ayant à sa charge effective et permanente un enfant (ouvrant droit aux prestations familiales) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, a droit à un **congé de présence parentale** (Code du travail, article L.1225-62 et suivants, R.1225-14 et s. et D.1225-16 et s.). Le salarié peut toutefois percevoir de la CAF une allocation de présence parentale. Pour lui permettre d'en bénéficier, l'employeur doit fournir tous les mois une attestation indiquant le nombre de jours de congé pris (CSS, art. L.544-1 et s. et R.544-1 et s. et D.544-1 et s.).

La CFTC demande à ce que, sous condition d'acceptation de son dossier par la CAF, ce congé puisse être mis en place sous la forme d'un temps partiel spécifique avec maintien des conditions de rémunération et une cotisation retraite basée sur un temps plein incluant une couverture santé.

Droit à la déconnexion

Engagement de la Direction à communiquer (à tous les salariés, particulièrement les managers)

Suppression totale du travail du samedi à FDPS pour le SIC (Cela n'a plus d'utilité)

Mise en place d'une salle de repos silencieuse (pour effectuer une pause silence ou une sieste)

Une journée de massages gratuits par semaine (prévention des TMS)

Qualité de vie au travail (2/2)

TRAVAIL DES HANDICAPÉS :

Rappelons le cadre de la loi du 11 février 2005 qui impose l'obligation pour les entreprises d'au moins 20 salariés, d'avoir parmi ses employés, au moins 6 % de travailleurs handicapés.

La CFTC souhaite que soient réellement appliquées les mesures concernant **le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés**.
Il faut également mettre en œuvre les actions de prévention avec des filtres de protection pour les écrans et des repos pieds...
Qu'une vraie communication soit faite sur la RQTH

Gestion du stress et risque psychosociaux : La CFTC demande un accompagnement permanent par le biais d'un professionnel de la santé psychologique pour les salariés. La CFTC demande que la direction mette en place des ateliers de gestion du stress, sur la communication positive et de relaxation.

Navettes à Wissous

- Gratuité des boissons chaudes** dans les distributeurs sur tous les sites
- Télétravail « supplémentaire » au CSP** pour les situations extraordinaires.
- Application de l'accord télétravail** au CSP
- Télétravail** : Dotation de matériel de service (Ordi, Téléphone...) sur demande du salarié
- Amélioration de la qualité et du choix** dans les restaurants de Bondy, Wissous et Massy

SB

CP

SM F9

**POUR LES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE,
FDPS:**

LA CFE-CGC FDPS DEMANDE :

- Une augmentation individuelle pour tous les Cadres et AM de 2% avec une distinction des augmentations liées au décalage de rémunération.
- Une augmentation collective de 2%
- La mise en place d'un CET pour les Cadres et AM en forfait jours, avec placement de 10 jours maximum, prioritairement des RTT ou à défaut des CP non pris sur la période de référence.
- La monétisation de 10 RTT maximum placés dans le CET avec paiement uniquement sur la période de référence.
- Possibilité de reporter 5 jours de CP

- Dématérialisation du bulletin de salaire et mise à disposition d'un coffre-fort électronique pour chaque salarié qui le souhaite.
- Révision du contrat inter générations.
- Télétravail : une 2^{ème} journée de télétravail.
- Campagne de télétravail (mieux expliquer les avantages du télétravail pour le salarié mais surtout pour la hiérarchie pour les métiers le permettant).
- Egalité salariale H/F dans la catégorie Cadre (Une femme gagne en moyenne -14% qu'un Homme)
- Article 83 pour les agents de Maitrise
- La réintégration, suite à la fin de la GMP Agirc, de l'économie réalisée par l'employeur, soit dans le salaire (cette réintégration dans le salaire brut générant des droits à retraite via les cotisations sociales), soit éventuellement par une autre affectation (économie pouvant aller jusqu'à 45€).
- Aide à la formation : abondement de l'entreprise sur le CPF à hauteur de 25% pour les formations externes ou plus renforcées.
- Un catalogue « voitures » revu pour l'adapter aux besoins liés à la fonction de chacun (confort et sécurité).

- Médaille du travail : reconnaissance des salariés de 30 ans d'ancienneté avec une prime liée de 1000€.
- Médaille du travail : reconnaissance des salariés de 40 ans d'ancienneté avec une prime liée de 1500€.
- La garantie de variable annuel à hauteur de 75%.
- Le respect du versement du variable à 100% pour objectif atteint.
- Le versement à 100% du variable si objectif non atteint indépendamment du salarié (non réalisable car projet annulé ou reporté par ex).
- Variable annuel : avoir un pentage clair pour chaque critère
- Revalorisation de la prime vacances à 765€
- Dans le cadre de la lutte pour le climat, l'aide à l'achat d'un vélo (ou trottinette) électrique (30% du prix d'achat dans la limite de 300€).
- Versement de l'indemnité kilométrique vélo lorsque le salarié utilise son vélo pour venir travailler (0.30 du Km).
- Une participation à l'abonnement Vélib à hauteur du pass Navigo.

POUR LA CFE-CGC
Stéphane BACOT

Le 6 Mars 2019,



Handwritten initials and signatures in blue ink, including 'SB', 'SM', and 'F/W'.



PLATEFORME CGT FDPS NAO 2019

PREAMBULE

Nous déplorons une fois de plus un niveau d'information communiqué par la direction de l'entreprise incompatible avec une analyse rigoureuse et la plus objective possible de la situation dans le cadre des NAO (tant au niveau du réalisé que des perspectives). D'autre part, ce niveau d'information empêche de formuler certaines revendications par une argumentation plus précise.

Aujourd'hui un écart de rémunération important est constaté dans de nombreuses directions pour l'encadrement ; moindre, mais également important, pour les catégories employé et maîtrise.

CONTEXTE

- Bénéfice net quadruplé
- Résultat opérationnel en hausse de +10%
- Chiffre d'affaires en croissance de +0.4%
- 131 millions d'euros de synergies déployées
- Résultat net des activités en croissance de +20%
- Modération salariale depuis de nombreuses années

Sur la base de ces indicateurs économiques, nous demandons une politique de rémunération juste et responsable à l'égard des salariés qui subissent depuis plus de 10 ans une politique d'individualisation des salaires, reposant en partie sur l'arbitraire, ainsi qu'une modération salariale ressentie comme injuste en regard des efforts consentis.

REMUNERATIONS

- Partie de l'enveloppe dédiée au principe d'augmentation collective (seuils établis sur le salaire de base annuel divisé par 13)
- Salaires de base compris entre 1500€ et 2500€ : 80€ d'augmentation garantie
- Salaires de base compris entre 2501€ et 3400€ : 50€ d'augmentation garantie
- La part dédiée aux augmentations individuelles visera en priorité la réduction des écarts de salaires dans une même catégorie professionnelle (ancienneté égale et niveau d'emploi occupé équivalent)
- Enveloppe spécifique pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation de salaire depuis plus de 4 ans. (Ayant pour but la réduction des écarts de salaires dans une même catégorie professionnelle.)
- Harmonisation des structures de rémunération et/ou réduction des écarts de salaires/métiers, avec l'extension d'une variable à l'ensemble des salariés FDPS.
- Prime de vacances portée à 805 € (salaire référent 1609 €).
- Mise en place d'une prime exceptionnelle d'ancienneté pour 30 ans : 1000 €

(Valorisation demandée pour chaque point de rémunération. De même, mentionner les effectifs concernés si ceux-ci ne nous sont pas indiqués)

MESURE SOCIALE

- Extension de l'article 83 aux employés et agents de maîtrise

ORGANISATION

- Engagement de la direction à homogénéiser les intitulés métiers et les fiches de poste
- Dispositifs liés à l'accord sur le télétravail
- 2eme journée de télétravail demandée sous condition (handicap, parent isolé, temps de transport supérieur à 1H30, plus de 50 ans)
- Extension aux salariés en temps partiel
- Ouverture d'une négociation sur le C.E.T en 2019

VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

- Mesures incitatives pour le passage vers des moyens de transport non polluant (achat d'un vélo, participation à l'abonnement de vélo en libre-service, etc...)
- Jours enfant malade : possibilité pour un foyer avec plusieurs enfants de dépasser le nombre de jours accordés.
- Service et installation d'un espace « bien-être » à Wissous, comme sur Bondy et Ivry.
- Droit à la déconnexion encadrée de façon plus précise.

CP

SR



FDPS : REVENDECTIONS NAO 2019

EXIGEONS UNE POLITIQUE VRAIMENT SOCIALE POUR LES SALAIRES FDPS

I - Rémunérations	2
II - Revalorisation des avantages	3
III - Equilibre vie privée/ vie professionnelle	5
IV - Responsabilité Sociétale et Environnementale	7

Rémunérations

Afin de réduire concrètement les écarts de rémunération dans l'entreprise et dans chaque catégorie d'emploi (plus notamment à l'intégration des salariés ex-Darty SNX), l'UNSA demande la mise en place de plusieurs mesures automatiques :

- Par catégories d'emploi
 - 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 %
- 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
- Réévaluation du salaire minimum d'embauche
 - 1900 euros brut (actuellement le SMIC brut base 35h est de 1521,22 euros brut)
- Revalorisation des minima de grilles
 - 3% sur l'ensemble des niveaux
- Rémunération variable pour tous les salariés
 - Généralisation d'une rémunération variable pour tous les collaborateurs de 20% minimum
 - Déclassement et possibilité de rétribution de la surperformance
- Mode de calcul de la rémunération 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'Evaluation
- Définition des objectifs
 - La Direction de FDPS 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
- Suivi de l'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.

UNSA FNAC-DARTY

Site web : www.unsa-fnacdarty.org
Mail : contact@unsa-fnacdarty.org
Twitter : [@unsa_fnacdarty](https://twitter.com/unsa_fnacdarty)
Youtube : [channel/UCqUaUNSA-FNAC-DARTY](https://www.youtube.com/channel/UCqUaUNSA-FNAC-DARTY)
Facebook : [page-UNSA-Fnac-Darty](https://www.facebook.com/page-UNSA-Fnac-Darty)

Revalorisation des avantages

- Extension de la prime mensuelle d'ancienneté
 - Déclassement de la prime d'ancienneté **jusqu'à 25 ans d'ancienneté** en prolongeant le calcul chaque année impaire, sur le **plafond PMSS recalculé sur 13 mois**.
- Mise en place de primes exceptionnelles d'ancienneté
 - 30 ans : 1500 euros bruts
 - 35 ans : 2000 euros bruts
 - 40 ans : 2500 euros bruts
- Revalorisation de la prime de vacances
 - Augmentation du montant de la prime à **950 euros bruts** (calculée sur 1/2 mois du salaire minimum d'embauche, cf. mesure 3 ci-dessus)
- Prix personnels
 - Accès aux prix perso sur les produits **Fnac et Darty**, au même taux, pour tous les salariés de FDPS, sans condition d'ancienneté.
- Automatisation des remboursements de frais de transport
 - Mise en place d'un forfait mensuel automatique 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.) sans avoir à fournir de justificatif
Le fait de venir travailler est déjà un justificatif de frais de transport
 - 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., sur justificatif)
- Mise en place du Forfait Mobilité Durable
 - Le **forfait de mobilité durable** vise à prendre les modes de transports non pollués utilisables par les salariés pour bénéficier d'une prise en charge des frais engagés. Ce dispositif viendra remplacer le précédent, l'indemnité kilométrique vélo (IKV) en le simplifiant. (...) Tous les employeurs privés et publics pourront contribuer au frais de déplacement domicile/travail à **titre de leurs salariés**. Le versement reçu pourra être déduit des revenus imposables dans la limite de 400 euros par an et ne sera pas soumis à cotisations sociales.
<https://e-paye.com/forfait-mobilité-durable-ikv/>
<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/plan-velo-mesures-fiscales>

UNSA FNAC-DARTY

Site web : www.unsa-fnacdarty.org
Mail : contact@unsa-fnacdarty.org
Twitter : [@unsa_fnacdarty](https://twitter.com/unsa_fnacdarty)
Youtube : [channel/UCqUaUNSA-FNAC-DARTY](https://www.youtube.com/channel/UCqUaUNSA-FNAC-DARTY)
Facebook : [page-UNSA-Fnac-Darty](https://www.facebook.com/page-UNSA-Fnac-Darty)

15. Revalorisation du montant du ticket restaurant

- Revalorisation du ticket restaurant à **14 euros**
- Mise à niveau de l'Information des salariés sur les congés
- Dans la documentation envoyée aux salariés le 21 janvier 2019, seule la version « managers » rappelle les règles des congés CP / RTT / CONGES EXCEPTIONNELS

UNSA FNAC-DARTY

Site web : www.unsa-fnacdarty.org
Mail : contact@unsa-fnacdarty.org
Twitter : [@unsa_fnacdarty](https://twitter.com/unsa_fnacdarty)
Youtube : [channel/UCqUaUNSA-FNAC-DARTY](https://www.youtube.com/channel/UCqUaUNSA-FNAC-DARTY)
Facebook : [page-UNSA-Fnac-Darty](https://www.facebook.com/page-UNSA-Fnac-Darty)

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page.

Équilibre vie privée / vie professionnelle

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
- 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 (notamment pour avoir connaissance du motif d'un refus)

18. Report de pose des congés

- **Pérennisation et extension de la mesure obtenue en 2018 par l'UNSA** : Possibilité de reporter 12 jours (deux semaines) de congés payés jusqu'au 31 mai (à l'identique des RTT)
En 2018, les salariés ont pu, de façon exceptionnelle, reporter 5 jours de congés

19. Jours enfant handicapé

- Augmentation du 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 par demi-journée.
Actuellement, cette mesure est limitée à 3 jours

20. 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 d'urgence à domicile)
 - A ne pas organiser de réunions avant 9h ou après 17h

21. 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)

UNSA FNAC-DARTY
Site web : www.unsa-fnac-darty.org
Mail : contact@unsa-fnac-darty.org
Twitter : [@unsa_fnacdarty](https://twitter.com/unsa_fnacdarty)
Yammer : <https://www.yammer.com/UNSA-FNAC-DARTY>
Facebook : [unsa-fnac-darty](https://www.facebook.com/unsa-fnac-darty)

UNSA FNAC-DARTY
Site web : www.unsa-fnac-darty.org
Mail : contact@unsa-fnac-darty.org
Twitter : [@unsa_fnacdarty](https://twitter.com/unsa_fnacdarty)
Yammer : <https://www.yammer.com/UNSA-FNAC-DARTY>
Facebook : [unsa-fnac-darty](https://www.facebook.com/unsa-fnac-darty)

22. Compte Épargne Temps (CET)

- Ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un Compte Épargne 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, 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.
(Déjà obtenue en 2018, cette négociation n'a pas été initiée par la Direction)

23. 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.

24. Don de jours de RTT

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

25. Qualité de vie au travail

- Ouverture de négociations sur le thème de la **Qualité de Vie au Travail**.

RSR : Responsabilité Sociétale et Environnementale

26. Véhicules électriques

- Installation de bornes et de prises de rechargement pour les véhicules électriques, avec priorité d'accès à ces places pour les salariés détenant un véhicule concerné (aide financière possible avec le programme ADVENIR)
<http://ailvenir.mobif>

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



UP

SN

Au terme des échanges au cours de ces trois réunions, la Direction de l'Entreprise et les Organisations Syndicales Représentatives ont convenu du présent accord d'entreprise.

CECI EXPOSE, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés de la société Fnac Darty Participations et Services.

II – REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

II-1 Revalorisation des minimas de grille sur le niveau I.3

Les parties conviennent de la valorisation de la grille des salaires fixes à compter du 1^{er} mai 2019 (base temps complet) à hauteur de 1,8 % sur le niveau I.3 ; soit un passage d'un salaire mensuel de base de 1.518 euros bruts à 1.545* euros bruts.

**salaire mensuel sur la base annuelle 13 mois : $(1\ 545\ € \times 13) = 20\ 085\ €$
soit sur une base annuelle 12 mois : $(1\ 673,75\ € \times 12) = 20\ 085\ €$*

II-2 Revalorisation de la prime de vacances

A compter du 1^{er} mai 2019, le montant de la prime de vacances est portée de 759 euros à 772 euros bruts par an pour un salarié à temps complet présent toute l'année, sous réserve de répondre à la condition d'ancienneté de 6 mois à la date du versement.

II-3 Budget d'augmentations individuelles

a) Enveloppe d'augmentations individuelles

Les parties conviennent de la mise en place d'un budget dédié aux augmentations individuelles pour les salariés cadres et non cadres correspondant à 1,2 % de la masse salariale en fonction de la performance individuelle réalisée par le salarié.

Les augmentations individuelles attribuées en application du présent article seront rétroactives au 1^{er} janvier 2019.

b) Mesures concrètes de diminution des écarts de salaires entre les femmes et les hommes

Les parties conviennent de dédier une enveloppe de 2,8 %, au sein de l'enveloppe de 1,2 % de la masse salariale prévue à l'article II-3 a) du présent accord, pour la diminution des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Cette enveloppe sera attribuée dans les conditions ci-dessous :

20 métiers identifiés : Acheteur – Assistant chef de produit – Approvisionneur – Chargé de marketing – Chef de produit – Chef de produit Franchise – Chef de produit Franchise – Chef de projet Marketing – Chef de projet Dosi – Comptable – Concepteur développeur – Contrôleur de gestion – Formateur – Gestionnaire de paie – Responsable Comptable – Responsable de domaine – Responsable d'application- Responsable Marketing- Technicien informatique – Webmerchandiser.

Il a ensuite été fait application des critères cumulatifs suivants :

- salaire mensuel brut de base moyen du métier
- salaire mensuel brut de base moyen homme du métier – salaire mensuel brut de base moyen femme du métier
- croisement par niveau d'ancienneté
- croisement par tranche d'âge

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B', 'SM', and 'F.D.' with other marks.

- minimum de 3 personnes dans le métier visé en prenant en compte les critères ci-dessus.

Ainsi, parmi les métiers identifiés, 7 métiers ont présenté des écarts :

- Chef de projet IT
- Chef de marketing
- Gestionnaire de paie
- Chef de produits
- Approvisionneur,
- Comptable
- Contrôleur de gestion ;

Les parties conviennent d'appliquer les augmentations individuelles suivantes en fonction du niveau de l'écart de salaire constaté entre les femmes et les hommes sur le métier et sous réserve d'une performance en ligne sur l'année 2018 :

Ecart salaire F/H	AI proposée*
si < 10 %	2%
Entre 10 et 20%	3%
> 20 %	5%

*sous réserve d'une performance a minima en ligne sur 2018 pour le(a) salarié(e) concerné(e).

c) Budgets spécifiques d'augmentation

En sus de l'enveloppe d'augmentations individuelles définie à l'article II.3 a), les parties ont convenu de l'attribution des budgets spécifiques suivants :

1/ Les parties conviennent de l'attribution d'augmentations individuelles visant à revaloriser le salaire de base fixe brut mensuel de chaque salarié(e) répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Le(a) salarié(e) n'a pas été augmenté(e) au cours des 4 dernières années,
- Et la performance du/de la salarié(e) sur l'année 2018 est a minima en ligne avec le niveau attendu.

Les salarié(e)s répondant à ces conditions cumulatives bénéficieront d'une augmentation individuelle d'au minimum 1 % qui prendra effet au 1^{er} mai 2019.

2/ Les parties conviennent de l'attribution d'augmentations individuelles visant à revaloriser le salaire de base fixe brut mensuel des salarié(e)s répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Le(a) salarié(e) a un salaire mensuel de base brut inférieur à 2.000 €
- Et la performance du/de la salarié(e) sur l'année 2018 est a minima en ligne avec le niveau attendu.

Les salarié(e)s répondant à ces conditions cumulatives bénéficieront d'une revalorisation du salaire mensuel brut de base de 30 € au minimum qui prendra effet au 1^{er} mai 2019.

L'application de cette mesure est garantie pour 104 salarié(e)s par effet de glissement le cas échéant.

3/ Les parties conviennent de l'attribution d'un budget spécifique visant à revaloriser les salarié(e)s élu(e)s non augmenté(e)s depuis 3 ans. Les salarié(e)s répondant à ces conditions bénéficieront d'une augmentation individuelle de 1,2 % qui prendra effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2019.

C UP

F.M
SA
SR

II-4 Prime exceptionnelle médaille du travail

Une prime exceptionnelle médaille du travail d'un montant forfaitaire de 750 € brut sera versée au/à la salarié(e) ayant atteint 30 ans d'ancienneté au sein du groupe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.

Le versement de cette prime est conditionnée à l'obtention préalable de la médaille du travail par le/la salarié(e) concerné(e).

Cette mesure est à durée déterminée pour l'année 2019.

II-5 Journée de solidarité

Pour l'année 2019, la déduction d'une journée RTT, au titre de la journée de solidarité, sera faite automatiquement avec une mention spécifique sur les compteurs individuels des salariés du mois de juillet 2019.

Pour les cadres dirigeants, les parties conviennent de déduire une journée à compenser sur le compteur individuel du mois de juillet du salarié.

II-6 Flotte automobile

Une mise à jour des modèles de véhicules figurant au catalogue en lien avec la Direction des Achats Indirects sera réalisée par la Direction sur l'année 2019.

II-7 Actionnariat salarié

Un projet de plan d'actionnariat salarié sera lancé au niveau du groupe avant fin juin 2019.

III – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

III-1 Droit à la déconnexion

Dans l'attente de l'adoption au niveau du Groupe de mesures de régulation de l'utilisation des outils numériques professionnels en dehors du temps de travail (par voie d'accord ou de charte), et compte tenu de leur utilisation particulièrement répandue au sein des services supports, les parties conviennent de consacrer dans le présent accord un droit à la déconnexion au bénéfice des salariés de la société Fnac Darty Participations et Services et, plus particulièrement, des collaborateurs dont le temps de travail est décompté selon un forfait en jours.

Ce droit à la déconnexion répond à un double objectif :

- assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des temps de repos et de congés.

Ainsi, aucun collaborateur ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour ne pas avoir répondu à une sollicitation professionnelle (formulée par mail, téléphone, S.M.S.) durant son temps de repos ou de congés.

La Direction s'engage à diffuser à l'ensemble des salariés de la Société Fnac Darty Participations et Services une communication afin de sensibiliser tous les salariés aux principes régissant le droit à la déconnexion avant la fin du 1^{er} semestre 2019. Cette communication sera élaborée conjointement entre les Organisations Syndicales représentatives et la Direction.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S' and 'M' and other illegible marks.

III-2 Amélioration du dispositif de télétravail

Les parties conviennent de mettre en place deux nouvelles mesures pour compléter le dispositif FDPS préexistant sur le télétravail (*dans le cadre de l'accord relatif au télétravail à domicile au sein de la société Fnac Darty Participations et Services*) :

1. Elargissement de la population concernée par le 2nd jour de télétravail : aux salarié(e)s de + de 55 ans sur demande,
2. Pour les salariées ne bénéficiant pas habituellement du télétravail, possibilité d'une journée de télétravail à titre exceptionnel :
 - en cas d'intempéries exceptionnelles (ex : neige, inondations) rendant complexe le déplacement habituel vers le lieu de travail,
 - en cas de grève nationale qui dure plus de 5 jours.

Dans tous les cas : ces mesures s'appliquent sous réserve de l'accord préalable du Manager et de la compatibilité de la journée choisie avec l'organisation du travail du service et nécessitent que le poste permette le télétravail.

Par ailleurs, la Direction s'engage à informatiser le processus de demande de télétravail par le biais du portail RH.

III-3 Qualité de vie au travail

La Direction s'engage à mettre en place un groupe de travail sur la QVT sur le 2nd semestre 2019.

III-4 Congés payés – dispositif d'épargne de jours

Une négociation sur la mise en place d'un dispositif d'épargne de jours sera ouverte avant la fin du 1^{er} semestre 2019. La Direction rappelle que les dispositions de la loi PACTE devraient apporter un éclairage sur certains dispositifs.

IV – GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

IV-1 Revue de développement

La Direction s'engage à faire un retour au collaborateur et à lui donner du sens via les managers sur le niveau de performance issu des revues de développement.

IV-2 Entretien de seconde partie de carrière

Les salariés âgés de 50 ans et plus se verront proposer un entretien destiné à :

- Se projeter à moyen terme et anticiper leur seconde partie de carrière en fonction de leurs aspirations et opportunités offertes par l'entreprise ;
- Dresser le bilan de leur activité professionnelle en terme d'expérience, de compétences, de formation et construire les étapes de leurs parcours professionnels jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Cet entretien se fera à l'initiative du salarié concerné ou à défaut de la Direction et pourra être renouvelé tous les 5 ans.

IV-3 Préparation à la retraite

A partir de 58 ans, les salariés concernés pourront bénéficier d' « Ateliers retraite » organisés en collaboration avec les institutions de retraite.

Ces ateliers pratiques auront pour objectif d'accompagner les salariés dans les démarches inhérentes à la préparation de sa retraite et les sensibiliser sur les régimes de retraite, leur fonctionnement, les contacts utiles...

IV-4 Dispositif de Parrainage / Marrainage pour les nouveaux embauchés

L'objectif poursuivi est de permettre à tout nouveau salarié qui intègre le siège FDPS de bénéficier sur sa 1^{ère} année d'intégration de l'aide et du soutien d'un parrain/marraine qui aura notamment pour mission de faciliter la découverte du groupe, la connaissance de la stratégie de l'entreprise mais aussi de devenir au quotidien un interlocuteur privilégié pour faciliter l'intégration.

A ce titre, une campagne d'appel au volontariat « parrainage/marrainage » sera réalisée sur 2019 afin de recenser les salarié(e)s volontaires par Direction.

IV-4 Dispositif de Tutorat

La direction s'engage à mettre en place au premier semestre 2020 un dispositif de tutorat en faveur de la transmission des savoirs et des compétences entre les jeunes et les seniors. Ce dispositif s'inspirera de l'accord intergénérationnel du 16 décembre 2014 qui prévoyait, sur la base du volontariat, que les seniors de l'entreprise puissent accompagner les jeunes de moins de 26 ans dans des processus d'échanges de compétences et de transmission des savoirs dans le cadre de l'alternance. Il pourra être étendu à tous les nouveaux embauchés de moins de 26 ans n'étant pas en contrat d'alternance. Ce dispositif sera intégré au processus de recrutement et d'accueil des alternants de la société.

V – DISPOSITIONS FINALES

V-1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'ensemble des mesures prévues au présent accord sont applicables pour une durée déterminée, pour l'exercice 2019, jusqu'à la clôture des NAO en 2020 (clôture constatée par le dépôt d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord).

Le présent accord se substitue à toute disposition résultant d'accords, d'usages ou d'engagements unilatéraux relatifs aux mêmes sujets.


V-2 Publicité et Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, une version intégrale et une version anonymisée du présent accord seront déposées, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Fait à Ivry-sur-Seine, le 19 avril 2019, en 9 exemplaires originaux, dont l'un est remis à chacune des parties,



Pour la Société FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES :

Madame Marie-Bénédicte MONTAIGNE

Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Le syndicat C.A.T.
Madame/Monsieur

Samia Reboira

, délégué(e) syndical

Le syndicat C.F.E.-C.G.C.
Madame/Monsieur

BACOT Stéphanie

, délégué(e) syndical

Le syndicat C.F.T.C.
Madame/Monsieur
Madame/Monsieur
Madame/Monsieur

Franck Daurin
Bernat DUVAR
Létiha PETIT

, délégué(e) syndical
, délégué(e) syndical
, délégué(e) syndical

Le syndicat C.G.T.
Madame/Monsieur, délégué(e) syndical

Le syndicat U.N.S.A.
Madame/Monsieur, délégué(e) syndical