

**ACCORD SUITE AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022  
AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ 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.F.D.T.**, Madame Laetitia PETIT, délégué(e) syndical,
- Pour le **syndicat C.F.T.C.**, Monsieur Alexandre DELAVEAU, délégué(e) syndical,
- Pour le **syndicat C.F.E.-C.G.C.**, Monsieur Marc VANDERHAEGEN, délégué(e) syndical,
- Pour le **syndicat C.G.T.**, Monsieur David DEMONET, délégué(e) syndical,
- Pour le **syndicat U.N.S.A.**, , délégué(e) syndical,

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

d'autre part,

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

**IL A ÉTÉ PRÉALABLEMENT EXPOSÉ 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 2022.

Les Organisations Syndicales Représentatives de la société Fnac Darty Participations et Services et la Direction de l'Entreprise ont convenu le jeudi 20 janvier 2022, 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 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 3 réunions les lundi 28 février, lundi 14 mars et vendredi 25 mars 2022.

Compte tenu ensuite des annonces gouvernementales de revalorisation du SMIC impactant les minimas de grille FDPS et afin de prendre en compte les remarques exprimées par l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans un contexte extérieur spécifique, une 4<sup>ème</sup> réunion a été proposée à titre exceptionnel par la Direction. Cette réunion s'est tenue le 12 avril 2022.

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

UP 40 DD  
1  
MM

Pour rappel, au cours des différentes réunions, les Organisations Syndicales ont formulé les propositions suivantes :



**Plateforme des revendications  
NAO 2022  
Fnac Darty Participations & Services**

**L'HUMAIN EST AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS,  
VOTEZ CFDT !**



**Le COVID et la guerre en UKRAINE ne doivent pas être une excuse !  
Les collaborateurs n'ont pas compris l'enveloppe quasi inexistante de 2021  
La CFDT utilisera tous les moyens à sa disposition pour obtenir à la fois une enveloppe décente de rattrapage, des avancées sociales et une distribution équitable**

**STOP AU DISCOURS DE PRUDENCE DE LA DRH !  
Discours anxiogène relevant de l'intoxication prédictive du pire qui n'est jamais arrivé  
Le COMEX doit inscrire ces NAO dans l'ambition positive du plan EVERYDAY !**

L'ensemble des collaborateurs qui ont maintenu l'entreprise et qui ont amélioré les PDM de FnacDarty pendant cette crise sanitaire ne pourront pas accepter que trois années de suite (avec les très bons exercices 2019, 2020 et 2021) ils ne soient pas récompensés à la hauteur de leurs efforts incroyables

LA CFDT demande immédiatement une indemnité d'occupation à 5€ par jour de T3



**Augmentation de salaires**

- Mesures collectives avec rétroactivité au 01/01/22
  - Augmentation générale de 2 % pour suivre le coût de la vie (2020 & 2021)
  - Augmentation collective de 1,6 % pour les employés et am qui n'ont pas eu la prime PISA
  - Augmentation collective de 3 % pour TOUS les collaborateurs n'ayant pas été augmentés depuis 2 ans (et plus)
- Mesures individuelles rétroactives au 01/01/22
  - 3,5 % de la hausse salariale pour les augmentations individuelles, servant en priorité :
    - à combler les écarts de salaire entre salariés à poste équivalent, en priorité sur les statuts les plus pénalisés,
    - à combler les écarts constatés entre les salariés hommes et femmes,
    - à 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,
    - les augmentations ne doivent pas être seulement liées à la mobilité et à la promotion.
  - Mise en place d'une enveloppe séparée hors NAO pour les rattrapages des rémunérations décaées (mesures de rétention...)
  - Étaler le saupoudrage : augmentations doit être au minimum de 1 % de salaire brut
  - Chaque manager doit annoncer à tout son service, individuellement, les augmentations ou les non augmentations



**Ouverture d'une négociation pour  
Un variable juste pour tous les collaborateurs**

- Établir une règle d'allocation du variable en fonction du niveau de responsabilité pour les nouvelles embauches
- Le variable ne doit pas être réservé de plus de 30 % de salaire (prime + service) pour que le variable représente tout son sens et sa signification (origine, ses objectifs doivent être réalistes, quantifiables, vérifiables et attribuables)
- Orner la destination sur le NPS qui est vécu comme l'unique car beaucoup de salaires d'autant que le NPS varie d'un service à l'autre, le NPS ne pourra pas exister éternellement
- Accorder une part de commission variable aux Employés, Agents de Maître et Cadres qui n'ont bénéficié pas pour tous à hauteur de 10 % maximum du salaire annuel en cohérence avec les grilles de rétroactivité
- La CFDT demande que des actions de rattrapage soient menées sur la base de calcul (%) de variable à poste égal
- Intégrer une part de variable dans le fixe, pour les AM et quand il représente plus de 15% du salaire de base pour tous
- La CFDT demande l'application d'une « grille d'attente et de décapement » pour les objectifs quantitatifs (CA, Pub, Budget Coop)

	2021	2022	2023
CA	100	100	100
Pub	100	100	100
Budget Coop	100	100	100

- La CFDT 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 (1/3)**

- Refonte complète des prix réservés au personnel**
  - Aider à la collaboration des salariés
  - Accès à l'ensemble du personnel (DPS aux réductions de chaque enseigne, intégration du triple net, augmentation du rythme d'achat (ex :max) quand on a 2 enfants, aides de FNAC, renouvellement des gammes) et application du prix « personnel FNAC » sur le site Fnac.com, Darty.com et future et Découverte. Accès à des prix plus avantageux sur produits « chez domicile », accès gratuit au SAV pour la réparation de nos produits (NPS SHOX)
  - Disponibilité de la CFDT : venir s'inscrire sur la mobilité urbaine, remise pour le logement - Darty, FnacDarty - Remise en charge eodexy, Chèque collectif remiers vendus par le CSE
- TRAVAIL RESTAURANT à 10€**
- Création d'un statut « en recherche active » dans la plateforme des postes à pourvoir**
- Coûtant et verser le milieu perso tribués directement sur la manipulation application de la prime d'ancienneté (passage de 13 à 32 mois) pour les collaborateurs qui ont quitté l'EPS**
- Déplacement de la prime d'ancienneté**, et sur un échelon de 2 ans de l'ancien prix de 1000 € à 2000 € (à 10 ans) à 1200 € (à 10 ans) à 1500 € (à 10 ans) à 1700 € (à 10 ans) à 2000 € (à 10 ans) et qui sera calculée sur la règle FNAC pour les 1000 €
- Prime de 1500 € pour 30 ans d'ancienneté, 2000 € pour 35 ans d'ancienneté, 2500 € pour 40 ans ...**
- Prime de vacances à 5000 €**
- Jeunesse de solidarité prise en charge par la FNAC (paié de retrait d'un jour de RTT)**
- Prime en charge par l'employeur d'une part plus importante des cotisations prévoyance/maladie**
- Régime de la retraite des cadres pour les AM quel que soit le salaire**
- Prime transport généralisée sur la base des frais réels pour ceux qui suivent leur conjoint**



**Politique de rémunération et de l'emploi (2/3)**

- Entretien Annuel**
  - La CFDT 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 et 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 CFDT demande 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
- La CFDT demande la mise en place des mesures de l'ancien accord SENIOR, via une nego locale sur l'DPS si nécessaire (Hautot en adhésion...)
- 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 FNAC 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 oeuvre les actions de prévention avec des filtres de protection pour les états et des réponses pécun qui sont disponibles avec l'ANH... l'union doit communiquer soit faire sur la RQTH

CP  
2  
AP  
AP



## Politique de rémunération et de l'emploi (3/3)

### Parcours Professionnel

#### QUID de l'intégration de la pesée des postes dans les NAO ?

La CFDT demande l'ouverture d'une négociation sur les parcours professionnels de certains métiers au sein de l'EPS. Trop de métiers aujourd'hui ne sont pas reconnus par l'entreprise. Une harmonisation est nécessaire pour des intitulés de postes qui sont en décalage avec la réalité des missions. Chaque poste doit pouvoir correspondre à un niveau de rémunérations et à une description de poste. La pesée des postes doit être intégrée dans les négociations et faire partie des documents sociaux à destination des élus.

La négociation doit en priorité concerner :  
A la direction commerciale pour les chefs de produits, les approvisionneurs  
A la direction financière pour le référencement (S/C), l'enrichissement, la comptabilité

Par exemple pour le CSP ou un premier travail à été fait en 2015 (Comptaabilité / aide-comptable, comptable, responsable comptable, directeur comptable). Cela pourrait devenir de manière plus laible pour les salariés avec des perspectives de carrière : assistant comptable, comptable, comptable confirmé, comptable qualifié, responsable comptable, directeur comptable pour lesquels on déterminera à des descriptions de postes, les responsabilités attendues, des niveaux et des rémunérations. Une partie du travail est déjà réalisé.



## 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 CFDT demande des solutions concrètes :

- Mise en place de la négociation sur la création d'un Compte Épargne Temps ou d'un PERCO (transfert des jours épargnés dans un PERCO avec abonnement, possibilité de transformer ces jours dans le plan actionnariat ou plan d'épargne d'entreprise). Avec le COVID, la présence du CET aurait grandement facilité la gestion de la crise.
- Si un salarié est malade : faire évoluer l'âge retenu jusqu'à la veille de la majorité et ajouter deux jours par enfant supplémentaire.

Et si la direction ne relance pas le sujet du CET ou du PERCO, la CFDT demande :

la possibilité de poser des CP jusqu'au octobre de chaque année au lieu de fin mai.



## Qualité de vie au travail (1/4)

- Droit à la déconnexion**  
Engagement de la Direction à communiquer sur ce sujet à tous les salariés, particulièrement les managers.
- Possibilité de poser un 1<sup>er</sup> jour de télétravail pour les personnes de plus de 50 ans ou habitant à plus d'une 1/2 heure en transport (aller ou retour) ou 100 km en voiture.
- Une journée de massages gratuits par semaine (prévention des TMS)
- Atelier continu pour apprendre les bonnes postures et les bons gestes devant son écran
- Avec l'ABO, mettre à disposition des poils d'outils ergonomiques : coussins, repose pieds...



## Qualité de vie au travail (2/4)

- Gestion du stress et risque psychosocial** : La CFDT demande un accompagnement permanent par le biais d'un professionnel de la santé psychologique pour les salariés. La CFDT demande que la direction mette en place des ateliers de gestion du stress, sur la communication positive et de relaxation.
- Médecin dessexe de Wissous : en sommes nous ?**
- Gratuité des boissons chaudes** dans les distributeurs sur tous les sites pour tout le monde
- Mise en place de distributeurs « Healthy »**, nourriture équilibrée (compote, céréales...)
- Une prise d'occupation de S.T.**
- Télétravail** : Dotation tous les ans de matériel de service (Ordre, téléphone, écrans, chaise, bureaux, imprimantes...) sur demande du salarié, envoi d'un grand écran pour les salariés sur demande.



## Qualité de vie au travail (3/4)

- Mobilité**
  - Encourager l'usage du vélo / trottinette / roller / skate...**
    - Aide à l'achat ? UN VRAI PRIX PERSO SUR LE MATERIEL VENDU PAR L'ENSEIGNE
    - Aide achat équipements/protections ?
    - Amélioration de l'aménagement du parking pour vélo (plus de place, plus sécurisé, plus pratique, du matériel de réparation à disposition)
    - Faciliter l'accès parking pour les vélos
    - Prises électriques GRATUITES pour recharger les trottinettes, les vélos...
    - Bornes de recharge GRATUITE pour les voitures.
    - Revoir l'espace douche pour être plus clean et organiser le passage.
    - Prévoir des casiers en pile de hauteur dans le mix des casiers ABO
  - Encourager le covoiturage**
    - Plus de communication sur les solutions existantes (à l'arrivée des collaborateurs + campagne plusieurs fois par an)
    - Priorité pour place de parking pour les gens en covoiturage
    - Modifier parc automobile de l'entreprise pour privilégier les véhicules consommant moins
    - Mettre à disposition pour le personnel des bornes installées pour recharger les véhicules électriques



## Qualité de vie au travail (4/4)

Certains salariés (Formation, Immo, DAT & maintenance, DOSI, Franchise, etc) se déplacent sur tout le territoire régulièrement, la politique voyage interdit les avions et la première classe en train. La qualité de vie est impactée par des déplacements pouvant faire 7 heures par jour. (Certains formateurs donnent 70 heures par semaine à l'entreprise)

- Demande d'assouplissement de la politique voyage pour que les salariés puissent se déplacer sans contrainte sur leur santé
- Demande que les heures de trajet puissent être prises en compte réellement pour être récupérées ou payer pour les AM ou les EOT
- Demande que les heures supplémentaires effectuées par les EOT et les AM (qui sont contraints de le faire) puissent être répertoriées sur le portail RH pour récupération.
- Demande de la prise en charge (à noter) de frais de repas multiples des déplacements professionnels.



## Formation

- La CFDT demande l'accès de tous à la formation professionnelle et que chaque salarié ait droit à un minimum de 5 jours de formation pour 2022.
- Mise en place d'un système officiel de tutorat affirmé
- Faire évoluer les catalogues à nos métiers**
  - Faire évoluer les formations aux outils propriétaires du siège avec une vraie structuration de ces formations (personnes dédiées dont le temps de travail est reconnu comme formateur)
  - Accompagnement et communication proactive sur le fonctionnement et l'utilisation du compte personnel de formation
  - Formation obligatoire (en e-learning) sur les outils internes du groupe
  - Pour le CPE, l'entreprise doit s'engager à ne pas contraindre les salariés à folkloriser leur son compte.



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

AS UP 3 AD

DD



## Plateforme des revendications NAO 2022 Fnac Darty Participations & Services



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

- Prime de 1000 € pour 30 et 35 ans d'ancienneté, 1500€ pour 40 ans d'ancienneté...
- Déplacement de la prime d'ancienneté et prolongation jusqu'à 20 prime (20 %), aujourd'hui bloquée à 15 ans (15 %) et qu'elle soit calculée sur la règle Fnac pour les SNX.
- Prime de vacances de 900 €
- Indemnité télétravail [COVID 19] de 3 € au lieu de 1.5 € par jour ( pour faire face à l'augmentation du prix du Gaz et électricité)
- Journée de solidarité prise en charge par la FNAC (pas de retrait d'un jour de RTT)
- Que les Agents de maîtrise puissent bénéficier de la complémentaire retraite des cadres (cotisation patronale)
- Prime mobilité [vélo, trottinette...]
- \*Car Policy\*
  - Clarifier les règles d'attribution et améliorer le choix et les standards de confort (Assise, finbon...) entre autre pour ceux qui parcourent de longues distances



### Congés - Absences

- Ouverture d'une négociation sur la création d'un Compte Épargne Temps, transfert des jours épargnés dans un PERCO avec abondement, possibilité de transformer ces jours dans le plan d'actionnariat ou d'épargne d'entreprise.
- Aligner le nombre de jours de RTT à 14 jours pour tous les salariés
- Possibilité de prise de RTT en demi-journée
- Congé pour enfant malade : faire évoluer l'âge retenu jusqu'à 14 ans révolus
  - 10 jours pour les enfants jusqu'à 12 ans révolus
  - 6 jours pour les enfants entre 12 ans et 14 ans révolus



### Augmentation de salaires

- Mesures collectives avec rétroactivité de 12 mois
  - Augmentation collective de 80€ pour les salaires de base inférieurs ou égale à 3 750 € brut suite à la dégradation du pouvoir d'achat à condition que :
    - Le salarié à plus 1 ans d'ancienneté,
    - Le salarié n'a pas bénéficié d'une augmentation suite à une promotion en 2021 de plus de 3%.
- Mesures individuelles rétroactives de 12 mois
  - 2 % de la masse salariale pour les augmentations individuelles sur la performance

#### Variable individuel

- Le variable ne doit pas être composé de plus 20 % de collectif
- Intégrer une part de variable dans le fixe, pour tous et quand il représente plus de 10% du salaire de base
- La CFTC demande à ce qu'en cas d'important désaccord sur l'attribution du variable, que le salarié puisse être regu par la DRH et son manager pour éclaircissement de la situation.



### 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 privée,
  - 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.

Retour sur les souhaits de formation courant avril



### Qualité de vie au travail (1/1)

- Droit à la déconnexion
 

Engagement de la Direction à communiquer à tous les salariés, particulièrement les managers)
- Travailleurs handicapés :
 

Rappelons le cadre de la loi du 11 février 2005 qui impose l'obligation pour les entreprises d'au moins 20 salariés, compter 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 repose-pieds...**

**Qu'une vraie communication soit faite sur la RQTH (reconnaissance qualité de travailleur handicapé)**
- Gestion du stress et risques 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.

GP AP 4  
18/1



## Formation

- La CFTC demande l'accès de tous à la formation professionnelle et que chaque salarié ait droit à un minimum de jours de formation annuels.
- Faire évoluer les catalogues de formation aux métiers du Web
- Faire évoluer les formations aux outils propriétaire du siège avec une vraie structuration de ces formations (personnes dédiées dont le temps de travail est reconnu comme formateur)
- Accompagnement et communication proactive sur le fonctionnement et l'utilisation du compte personnel de formation
- Formation obligatoire (en e-learning) sur les outils internes du groupe



## NAO 2022

POUR LES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE DE FDPS

### LA CFE-CGC FDPS DEMANDE :

Enrique Martinez, Directeur général de Fnac Darty, a déclaré : « La remarquable performance réalisée par Fnac Darty en 2021 reflète avant tout l'engagement de nos 25 000 collaborateurs, premiers artisans de ce succès. »

### Inscrire dans les NAO les Rémunérations variables

Les objectifs des variables annuels sont tout sauf **SMART**  
Absence de pilotage de certains objectifs (marge service, cash)  
Suppression du bonus/malus

Réduire la part du collectif pour de l'individuel (60%/40% aujourd'hui)

### AUGMENTATION de Salaires

#### Le pouvoir d'achat des collaborateurs

- Enveloppe des augmentations individuelles : 2.5% de la masse salariale
- Si renouvellement de primes : plancher minimum de 500€/pers.
- Ouvrir les plans d'actions gratuites à tous les salariés cadres et agents de maîtrise afin de renforcer l'attachement au groupe de ces collaborateurs

### CONGES PAYES & RTT

- 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.
- Monétisation non obligatoire de 10 jours RTT maximum

### REVALORISATIONS

- 40 ans d'ancienneté : 1 500€.
- 30 ans d'ancienneté : 1 000€
- 20 ans d'ancienneté : 700€
- 10 ans d'ancienneté : 500 €
- Revalorisation de la prime de vacances à 820€
- Autoriser la note de frais (avec TR déduits) pour les itinérants
- Revalorisation de l'indemnité forfaitaire journalière « télétravail » d'1 € (soit 2,5 € / jour travaillé)

### QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- RSE : Avoir sur le siège la possibilité de recharger son vélo, sa trottinette ou sa voiture.
- Reconstitution de la prime mobilité urbaine à hauteur de 200 €
- Demande d'ouverture de discussions autour de la semaine de 4 jours dans le cadre du programme RSE du groupe et dans le souci du maintien du pouvoir d'achat de tous les collaborateurs
- Mise en place du « PER-qb » [ex-Art 83] pour les Agents de Maîtrise

AD  
2  
AD  
78



## Plateforme N.A.O.\* 2022

\*Négociations Annuelles Obligatoires (portant principalement sur l'évolution des salaires et qualité de vie au travail.)

### Rappel 2021

#### A situation exceptionnelle, décision exceptionnelle

Notre signature des accords NAO 2021 était marquée par notre volonté de voir l'ensemble des salariés (n'étant plus dans le « plan Salaire » de la Direction) de bénéficier au moins d'une augmentation collective largement méritée pour compenser l'année quasi blanche, résultant des NAO 2020 et l'inflation du moment.

En effet, il n'est pas dans nos habitudes de signer des accords NAO comportant des augmentations collectives avec une notion « subjective » d'être « en ligne avec le bilan Annuel ».

Notre définition du collectif = **Oui doit profiter à l'ensemble des collaborateurs FDPS sans condition**

### Etat d'esprit 2022

La défense du pouvoir d'achat a toujours été au cœur de nos priorités. Ainsi la CGT FDPS est dans un état d'esprit constructif pour aborder ces NAO, mais ne signera pas d'accord ne prenant pas en compte les besoins et les attentes des salariés. Les projets proposés par la direction ne sont bien souvent que le reflet du mépris que la direction exprime à l'égard de ses salariés et plus particulièrement les plus mal lots !

La CGT FDPS défend toujours « coûte que coûte » les intérêts de **tous les salariés**. Elle lutte pour des augmentations de salaire significatives, permettant à chacun de vivre dignement du fruit de son travail.

Pour cette nouvelle campagne de NAO, la CGT FDPS demande en priorité le mixte entre augmentation générale (sans condition de performance avec un montant supérieur aux prévisions de l'inflation 2022), et augmentation individuelle (ne se faisant pas à la tête du client !!!)

### AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT : UNE PRIORITÉ POUR LA CGT FDPS !

### Contexte économique du groupe FNAC DARTY

L'année 2021 tout comme l'année 2020 et l'année 2019 a mis en lumière la capacité des salariés à s'adapter à toutes situations exceptionnelles. En effet, les résultats annuels sont de nouveau très bons dans un contexte économique encore marqué par la covid-19 et d'une dégradation du pouvoir d'achat des Français qui aurait pu jouer sur le panier d'achat en fnac.

Le résultat du Travail des salariés a conduit à une croissance de 7% du chiffre d'affaires en données comparables.

Pendant, la machine NAO est elle a d'extraordinaire qu'elle ne tient jamais compte de ces excellents résultats économiques ni du travail des salariés à la base de ceux-ci :

- les succès économiques ? c'est grâce à la stratégie de la direction !
- la situation économique du groupe au beau fixe ? elle peut se dégrader au premier coup de vent, restons prudent !
- une politique salariale digne de ce nom ? une enveloppe à répartir à la tête du client !

Depuis plus de 5 ans maintenant

- Notre salaire de base est rattrapé et compensé par les minima de branche
- Il n'y a pas d'augmentation salariale mais uniquement des rattrapages
- Il n'existe pas sur FDPS de politique salariale, seulement une politique « à la prime » largement en faveur des cadres.

A quand une dynamique salariale ? ce « tous ensembles » et « vivre ensemble » rabâché à longueur de journée outil marketing enfin au service du salarié et de son pouvoir d'achat ?

Sur la base des indicateurs économiques favorables, nous CGT FDPS, demandons enfin une politique de rémunération juste et responsable à l'égard des salariés

### Nos demandes d'évolutions salariales afin d'améliorer le pouvoir d'achat et réduire les inégalités. (Avec effet rétro-actif au 01/01/2022)

\*Pour les salariés de la branche Commerce de détail

#### 1 - Enveloppe d'augmentation collective\*\* :

- Une partie de l'enveloppe doit être dédiée au principe d'augmentations collectives avec une augmentation extrêmement significative du taux de couverture (sans condition de performance et pour un montant supérieur aux prévisions de l'inflation 2022)

#### Répartition de notre mesure collective :

- Salaires de base compris entre 1700€ et 2700€ : 80€ d'augmentation garantie
- Salaires de base compris entre 2701€ et 3400€ : 3,3% d'augmentation garantie

#### 2 - Enveloppe d'augmentation individuelle\*\* :

- Le montant de l'enveloppe qui sera dédié aux augmentations individuelles doit avoir pour priorité de **gratifier** les salariés ayant effectué les objectifs fixés pour l'année 2022 (et non à la tête du client !)

#### Notre proposition :

- 5% d'augmentation individuelle

#### 3 - Enveloppe d'harmonisation des structures de rémunérations visant à réduire les écarts de rémunérations entre même CSP\*\*\* et Femmes/Hommes\*\* (\*\*\* Catégories Sociales Professionnelles Statistiques Agence Nationale Insee)

- La réduction des écarts de salaires dans une même catégorie professionnelle devra **gommer** les inégalités existantes (A travail égal, salaire égal)

#### Nos propositions :

- Réduire les écarts de salaires entre Femmes & Hommes ayant une ancienneté égale et un niveau d'emploi occupé équivalent
- Réduire des écarts de salaires/méiers avec l'extension d'une variable généralisée aux salariés FDPS n'en ayant pas (soit près de 50% des effectifs) avec un minima de 5% du salaire brut annuel avec l'obligation de la Direction de réaliser 100% des entiers individuels et professionnels

#### 4 - Enveloppe concernant les salariés non-augmentés depuis 3 ans et plus\*\* (Complémentaire avec l'enveloppe collective)

- Une mesure financière spécifique doit être appliquée à tous les salariés n'ayant pas eu d'augmentation de salaire depuis 3 ans et plus. L'esprit d'équité sous-jacent de cette demande est de ne pas creuser d'avantage d'écart de salaire entre les salariés

#### Nos propositions :

- Attribution d'un rattrapage de 3%. Exemple cumulatif avec la collective (3,3% en collective + 3% NA depuis + 3 ans = 6,3% total des propositions des point 1 et 4)

#### 6 - Enveloppe rétribuant l'ancienneté dans l'entreprise.

- L'expérience professionnelle et l'attachement des salariés à l'entreprise doivent être valorisés par des primes spéciales.

#### Nos propositions :

- Déplacement de la prime d'ancienneté jusqu'à 21 ans (par paliers de 3 ans) ; Ce qui ajoutera un palier à 18 ans et un autre à 21 ans à l'existant

UP  
6  
ABD  
ABD  
ABD

- Amélioration et création de nouvelles primes exceptionnelles d'ancienneté à l'existant.

- > Pour 25 ans : 850€
- > Pour 30 ans : 1000€
- > Pour 35 ans : 1250€
- > Pour 40 ans : 1500€

#### 6 – Modification de l'article 83 « retraite complémentaire bénéficiant aux cadres uniquement ».

- Rappel de la mesure (source [CGU RH FDPS – avantages sociaux](#))
- Vous bénéficiez en tant que salarié d'un compte d'épargne retraite (PEREC) auprès de l'entreprise financé intégralement par FDPS. Ce régime de retraite à cotisations déduites appelé « Article 83 », permet de vous constituer une épargne pendant votre période d'activité qui vous sera versée sous forme de rente lors de votre départ en retraite.

#### Notre proposition :

- Extension de la mesure de retraite complémentaire aux employés et agents de maîtrise, et financé à 100% par FDPS.

#### 7 – Revalorisation significative de la prime de vacances :

#### Notre proposition :

- Valorisation à 1000 € VS ½ salaire de pied de grille

#### Avantages et Qualité de vie

- La possibilité pour tous salariés FDPS de pouvoir faire des achats à tarifs préférentiels dans l'ensemble des enseignes du groupe Fnac Darty (sans pour cela justifier de l'appartenance au groupe par la présentation d'une fiche de paie).

#### Notre proposition :

- L'attribution d'une carte multi-enseignes groupe à l'ensemble des collaborateurs
- L'augmentation du nombre de boissons chaudes gratuites aux distributeurs sur tous les sites et pour tous les salariés FDPS.

#### Notre proposition :

- Gratuité totale

- La possibilité de recharger les véhicules électriques et hybrides-électriques sur tous les sites et par tous les salariés FDPS.

#### Notre proposition :

- Déploiement supplémentaire de bornes de recharges sur le Flavia et déploiements de bornes sur les sites de Fontenay, Optima et Wsious. L'accès à ces bornes devra se faire par un système de roulement et/ou par un abonnement annuel, afin de permettre à tous les salariés voulant en profiter de pouvoir y accéder.

#### Mesures Sociales

- Prise en charge de la journée de solidarité par la Direction (lundi de Pentecôte).
- Jour enfant malade : possibilité pour un foyer avec plusieurs enfants de dépasser le nombre de 10 jour accordé.
- Droit à la déconnexion encadrée de façon plus précise.
- Respect des 6% de travailleurs handicapés par FDPS dans ses effectifs.

#### Mesures d'organisation

- Assouplissement du dispositif de prise de jours de CP : possibilité jusqu'à fin septembre.
- Engagement de la direction à homogénéiser les intitulés métiers et les fiches de postes.
- Mise en place d'un compte épargne temps de 6 jours/an à l'initiative exclusive des salariés.

#### Mesures de Formation

- Facilité la reconversion professionnelle en ouvrant des passerelles métiers aux salariés.

La CGT FDPS, NAO 2022

UP AD DD  
7  
NAO



NAO 2022 FDPS

## OBJECTIF POUVOIR D'ACHAT

### CONTEXTE

En février 2022, le groupe Fnac Darty a encore annoncé des résultats en hausse : Le Résultat Opérationnel Courant affiche une hausse de +55 millions d'euros. Dans le même temps, le groupe annonce le service d'un dividende de 28 par action. L'an dernier, le groupe avait versé « seulement » 16 par action, soit plus de 26 millions d'euros. Mathématiquement, les dividendes donnés aux actionnaires vont englober, cette année, quasiment l'intégralité du résultat.

En 2021, l'inflation a fait un bond de 1,6 %, et l'indice des prix à la consommation (IPC) a explosé à 2,8 %, impactant d'autant le pouvoir d'achat des salarié.e.s. Depuis le début de l'année, certains prix continuent de grimper en flèche, notamment dans le domaine de l'énergie. La situation internationale provoque des tensions sur les cours et une raréfaction de plusieurs matières premières vivrières, accentuant encore cette tendance inflationniste avec une prévision d'inflation à 2,7 % en 2022.

La prime annoncée de 400€ pour les salarié.e.s les moins bien payé.e.s ne suffira pas à compenser ces augmentations, et n'affranchit pas la Direction d'une vraie politique d'augmentations conséquente.

#### UNSA FNAC-DARTY

Site web : [www.unsa-fnac-darty.org](http://www.unsa-fnac-darty.org)  
Mail : [unsa@unsa-fnac-darty.org](mailto:unsa@unsa-fnac-darty.org)  
Twitter : [unsa\\_fnac\\_darty](https://twitter.com/unsa_fnac_darty)  
Youtube : [www.unsa-fnac-darty](https://www.youtube.com/channel/UCGALFNACDARTY)  
Facebook : [page UNSA FNAC-DARTY](https://www.facebook.com/unsa-fnac-darty)

### LES DEMANDES DE L'UNSA

Depuis plusieurs années, l'UNSA propose chaque année aux NAO de FDPS un ensemble de mesures financières et non-financières qui ne rencontrent, en général, que le désintérêt complet de la Direction, quand bien même plusieurs de nos propositions ont été ultérieurement mises en place au fil des ans et de circonstances, sans bien sûr que leur origine soit rappelée.

Pour 2022, l'UNSA a décidé de modifier sa politique de revendications pour présenter un nombre restreint de demandes à fort impact, à la fois emblématique et concrètes pour les salarié.e.s.

#### 1 - SOUTIEN AU POUVOIR D'ACHAT

##### 1.1 - Politique salariale :

- Augmentation générale du salaire de base de 4% pour les salarié.e.s du 1<sup>er</sup> quartile
- Augmentation générale du salaire de base de 3% pour les salarié.e.s du 2<sup>ème</sup> quartile
- Augmentation individuelle pour les salarié.e.s des 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> quartiles

##### 1.2 - Tickets Restaurant :

- augmentation de la valeur faciale à 10€ avec une prise en charge de l'entreprise de 5,69€ (maximum URSSAF)

##### 1.3 - Télétravail :

- revalorisation de la prime journalière à 2,50€

#### UNSA FNAC-DARTY

Site web : [www.unsa-fnac-darty.org](http://www.unsa-fnac-darty.org)  
Mail : [unsa@unsa-fnac-darty.org](mailto:unsa@unsa-fnac-darty.org)  
Twitter : [unsa\\_fnac\\_darty](https://twitter.com/unsa_fnac_darty)  
Youtube : [www.unsa-fnac-darty](https://www.youtube.com/channel/UCGALFNACDARTY)  
Facebook : [page UNSA FNAC-DARTY](https://www.facebook.com/unsa-fnac-darty)

UP 8 SD  
AA1 AA2



Handwritten initials: AH

Handwritten initials: AH

UNSA FNAC-DARTY

Site web : [www.unsa-fnac-darty.fr](http://www.unsa-fnac-darty.fr)  
Email : [unsa@unsa-fnac-darty.fr](mailto:unsa@unsa-fnac-darty.fr)  
Téléphone : 09 69 10 10 00  
Adresse : 100 rue de la République, 92100 Nanterre

Nous espérons que ce nombre réduit de demandes saura attirer l'attention de la Direction, une étude attentive et bienveillante de sa part, et en cas de refus, une argumentation construite et circonstanciée motivant ces refus.

- Installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques des salariés dans le parking du Flavia, et/ou accès à la distrie de bornes déjà présente pour les véhicules de fonction.

4 - RSE

- Demande d'une négociation immédiate sur la semaine de 4 jours de travail sans perte de salaire

3 - EQUILIBRE VIE PRIVEE - VIE PROFESSIONNELLE

- Attribution d'une part de rémunération variable de 10 % minimum pour les salariés qui n'en disposent pas encore

2 - EGALITE DE LA POLITIQUE SALARIALE

**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 – RÉMUNÉRATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

**II-1 Revalorisation des minimas de grille pour les salariés non-cadres**

**a) Revalorisation pour le niveau I.3**

Les parties conviennent de la revalorisation (base temps complet) du salaire mensuel de base du niveau I.3 à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022, soit un passage d'un salaire mensuel de base (base 13 mois) de 1604,81euros bruts à 1660,98 €.

**b) Revalorisation de la grille des salaires**

La grille des salaires des non-cadres sera augmentée à compter du 1er mai 2022 pour chaque niveau-échelon de la manière suivante :

NE	Base 13 mois			Transposition Base 12 mois		
	FDPS 1er janvier	FDPS 1er mai	Evolution	FDPS 1er janvier	FDPS 1er mai	Evolution
I.1						
I.2						
I.3	1 604,81	1 660,98	3,50%	1 738,54	1 799,40	3,50%
II.1	1 641,77	1 699,23	3,50%	1 778,58	1 840,83	3,50%
II.2	1 683,53	1 739,09	3,30%	1 823,82	1 884,01	3,30%
II.3	1 725,22	1 778,70	3,10%	1 868,99	1 926,93	3,10%
III.1	1 763,49	1 814,63	2,90%	1 910,45	1 965,85	2,90%
III.2	1 805,14	1 853,88	2,70%	1 955,57	2 008,37	2,70%
III.3	1 853,32	1 899,65	2,50%	2 007,76	2 057,95	2,50%
IV.1	1 947,25	1 995,93	2,50%	2 109,52	2 162,26	2,50%
IV.2	2 134,65	2 188,02	2,50%	2 312,54	2 370,36	2,50%
IV.3	2 360,97	2 419,99	2,50%	2 557,72	2 621,66	2,50%
I	2 166,00	2 220,15	2,50%	2 346,50	2 405,16	2,50%
II	2 454,00	2 515,35	2,50%	2 658,50	2 724,96	2,50%
III	3 300,00	3 382,50	2,50%	3 575,00	3 664,38	2,50%
IV						

Aussi, l'ensemble des salariés dont le salaire de base équivalent temps plein correspond au salaire minimum prévu par la grille de rémunération, bénéficieront de l'augmentation de leur salaire de base correspondant à leur niveau échelon selon les conditions définies dans la grille ci-dessus

## II-2 Augmentation collective pour les salariés non cadres

Les parties conviennent de l'attribution d'une augmentation collective de 2,5 %, applicable au 1<sup>er</sup> mai 2022 pour les salariés non cadres de l'entreprise dont le salaire de base est supérieur à celui prévu par la grille de salaire applicable à leur niveau échelon, et donc non concernés par la mesure de revalorisation de la grille définie à l'article II-1.

Cette augmentation collective ne s'applique pas :

- aux salariés non-cadres en contrat à durée indéterminée (CDI) ayant moins de 6 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai 2022 ; ni,
- aux salariés non-cadres ayant bénéficié d'une augmentation de salaire individuelle ou promotionnelle au cours des 6 mois précédant le 1<sup>er</sup> mai 2022.

Pour les salariés non cadres ayant bénéficié d'une augmentation de salaire individuelle ou promotionnelle au cours des 6 derniers mois d'un montant inférieur à 2,5% de leur salaire de base, ils bénéficieront d'une augmentation de salaire complémentaire pour atteindre un total cumulé de 2,5% d'augmentation de leur salaire de base.

## II.3 Augmentations individuelles et primes exceptionnelles pour les salariés cadres :

Les parties conviennent de la mise en place d'une enveloppe de 2% de la masse salariale annuelle cadre dédiée aux augmentations individuelles et/ou aux primes exceptionnelles attribuées en fonction de la performance individuelle sur l'exercice 2021.

Une attention particulière sera portée dans l'attribution de ces augmentations et primes :

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- aux séniors,
- aux représentants du personnel,
- aux salariés en situation de handicap,
- aux métiers dont le niveau de rémunération globale annuelle serait en décalage par rapport à la référence dite de rémunération « médiane externe » du métier concerné.

Les augmentations attribuées en application du présent article sont applicables rétroactivement au 1<sup>er</sup> mars 2022. Les primes exceptionnelles seront versées sur la paie du mois de juin 2022.

Dans le cadre des travaux menés par la Direction, dits de « pesée des emplois », partagés auprès des Organisations Syndicales lors de la négociation du présent accord, les parties conviennent qu'une attention particulière sera portée :

- aux salariés dont la rémunération globale annuelle théorique se révèle inférieure à la référence dite de la « médiane externe » du métier pour lesquels la valorisation de la performance individuelle au titre de l'exercice 2021 sera prioritairement effectuée à travers le versement d'une augmentation individuelle, sous réserve d'une performance au minimum en « en ligne » pour l'année 2021.
- aux salariés dont la rémunération globale annuelle théorique se révèle supérieure à la référence dite de la « médiane externe » du métier pour lesquels la valorisation de la performance individuelle au titre de l'exercice 2021 sera effectuée à travers le versement d'une prime individuelle exceptionnelle (dont le montant minimum sera de 1000 euros bruts), sous réserve d'une performance au minimum en « en ligne » pour l'année 2021.

Il est convenu entre les parties que le budget global de l'ensemble des primes allouées aux salariés cadres sera au maximum de 20% de l'enveloppe globale instituée par les dispositions du présent article, dédiée aux augmentations individuelles et/ou aux primes exceptionnelles des salariés cadres.

#### **II-4 Budget spécifique**

Au-delà des dispositions des articles précédents et sous-réserve de la performance individuelle sur l'exercice 2021, les parties conviennent qu'un budget spécifique annuel 2022 de 130 K€ maximum sera mis en place en vue de revaloriser certains salariés (ayant une ancienneté > à 1 an et selon la performance individuelle de l'exercice 2021) occupant des métiers dits « en tension » au regard notamment des constats suivants, partagés par la Direction et les Organisations Syndicales : un taux élevé de turn-over, un taux de départ important ou des difficultés de recrutement.

#### **II-5 Revalorisation de la prime de vacances**

Pour l'année 2022, le montant de la prime de vacances est porté de 790 euros bruts à 830 euros bruts 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.

La prime vacances sera versée au mois de mai 2022.

#### **II-6 Attribution d'une prime pour la médaille du travail pour l'année 2022**

Les parties conviennent de mettre en place pour l'année 2022 l'attribution d'une prime liée à l'obtention de la médaille du travail d'un montant de 750 euros pour les salariés ayant 30 d'ancienneté au sein du Groupe sur l'année 2022 (du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022).

De plus, une prime liée à l'obtention de la médaille du travail d'un montant de 800 euros est mise en place pour les salariés ayant 40 ans d'ancienneté au sein du Groupe sur l'année 2022 (du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022).

Ces deux mesures sont à durée déterminée et applicables sur l'année 2022.

#### **II-7 Rémunération variable : contribution au groupe de travail pluridisciplinaire**

Bien que la rémunération variable ne relève pas des négociations annuelles obligatoires, la Direction a précisé qu'un groupe de travail pluridisciplinaire sera mis en place avant la fin de l'été 2022 au niveau du Groupe Fnac Darty concernant la rémunération variable des cadres. A ce titre, la Direction veillera à associer 1 représentant FDPS des Organisations Syndicales Représentatives à cette démarche, en qualité de contributeur à ce groupe de travail et invité par la Direction.

#### **II-8 Journée de solidarité**

Pour l'année 2022, la déduction d'une journée de 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 2022.

Pour les cadres dirigeants, les parties conviennent de déduire une journée à compenser sur le compteur individuel du mois de juillet 2022 du salarié.

### **III – MOBILITÉ URBAINE**

L'entreprise souhaitant encourager l'utilisation des nouveaux moyens de transports (vélo et trottinette), la Direction entend mettre en place des casiers et des prises électriques permettant le rechargement

UP  
AM  
AD  
AF

des vélos et trottinettes électriques au sein des sites Fnac Darty Participations et Services selon les besoins exprimés et dans la limite d'un budget maximum TTC de 20 K€.

Il est précisé que la présente mesure s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L2242-17 du code du travail ayant intégré les « mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail » dans le périmètre des négociations annuelles obligatoires.

#### **IV- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES**

Conformément à l'Accord portant sur la Qualité de Vie au Travail et l'Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein du Groupe Fnac Darty du 1<sup>er</sup> mars 2021, le thème de négociation relatif aux objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel que visé à l'article L2242-17 du code du travail, sera négocié au niveau de Fnac Darty Participations et Services.

Les parties conviennent que la négociation d'entreprise sera initiée, dans la mesure du possible, d'ici la fin du troisième trimestre 2022.

#### **V – GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

##### **V-1 Poursuite des Ateliers 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...

A partir de 58 ans, les salarié(e)s concernés pourront bénéficier « d'Ateliers retraite » organisés en collaboration avec les institutions de retraite

##### **V-2 Intégration des nouveaux embauchés**

En vue de faciliter le parcours d'intégration des salariés nouvellement embauchés, les parties conviennent qu'un système de parrainage sera mis en place, à titre expérimental pour l'année 2022, au sein de la Direction E-Commerce et de la Direction Client & Développement commercial.

Dans ce cadre, un salarié sera désigné « Parrain/Marraine » du salarié nouvellement embauché, sur la base du volontariat.

L'objectif est notamment de faciliter la transmission des informations indispensables à l'intégration des nouveaux arrivants concernant l'environnement de travail, le Groupe Fnac Darty, la Direction concernée, l'emploi occupé ainsi que les modalités d'organisation du travail.

A l'issue de cette première expérimentation pour l'année 2022, les parties s'engagent à échanger sur le dispositif de parrainage afin de faire un bilan de sa mise en œuvre, d'apprécier les éventuels ajustements nécessaires et/ou, le cas échéant, de l'étendre à l'ensemble des Directions de l'entreprise.

##### **V-2 Politique de formation et de développement personnel**

Afin de sensibiliser les salariés sur l'utilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF), les parties conviennent qu'une communication sera adressée sur le sujet.

Une procédure interne sera également mise en place afin de les accompagner, autant que possible, dans cette démarche.

CP AD

AD

AD

## VI – DISPOSITIONS FINALES

### VI-1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Sauf précisions contraires dans les articles du présent accord, l'ensemble des mesures prévues au présent accord sont applicables pour une durée déterminée, pour l'exercice 2022, jusqu'à la clôture des NAO en 2023 (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.

### VI-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.

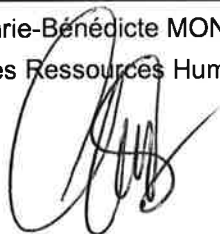
Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail.

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

Fait à Ivry-sur-Seine, le 27 avril 2022, 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.F.D.T.  
Madame Laetitia PETIT, délégué(e) syndical



Le syndicat C.F.T.C.  
Monsieur Alexandre DELAVEAU, délégué(e) syndical



Le syndicat C.F.E.-C.G.C.  
Monsieur Marc VANDERHAEGEN, délégué(e) syndical



Le syndicat C.G.T.  
Monsieur David DEMONET, délégué(e) syndical

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end, positioned below the text for the C.G.T. union.

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

