
ACCORD

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES FDPS

- EXERCICE 2023 -

I. Déroulé des négociations

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction a engagé les négociations annuelles obligatoires relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée pour l'année 2023 au sein de la Société FDPS.

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société FDPS et la Direction ont convenu le 22 février 2023, conformément à l'ordre du jour de ladite réunion, des modalités d'organisation de la négociation, du calendrier prévisionnel des réunions, des documents préparatoires utiles à la négociation, ainsi que des différents thèmes qui seraient abordés par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de l'année 2023.

Il a donc été convenu que les partenaires sociaux aborderaient l'ensemble des thèmes obligatoires prévus dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, et notamment les salaires effectifs et le temps de travail, au cours de 3 réunions successivement prévues le 8 mars 2023, le 17 mars 2023 et le 28 mars 2023.

Enfin, compte-tenu de l'échec de la négociation portant sur l'intéressement, laquelle s'est tenue courant juin 2022, les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société FDPS et la Direction ont convenu d'aborder cette thématique dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de l'année 2023. A l'issue des discussions, les Parties ont convenu de l'ouverture ultérieure d'une négociation ad-hoc sur la thématique de l'intéressement.

Il est enfin rappelé que le présent accord se substitue à toute disposition résultant d'accords, d'usages ou d'engagements unilatéraux relatifs aux mêmes sujets.

CP
BL
2 JF
MB

Lors des réunions de négociation :

- La Direction de la Société FDPS était représentée par **Madame Emmanuelle DESOMBRE**, en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée.

- Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société FDPS étaient représentées comme suit :
 - Pour le **syndicat C.F.D.T**: par Madame Laetitia PETIT, Déléguée Syndicale, et par Monsieur Benoit DUVAL, délégué syndical ;
 - Pour le **syndicat C.F.E.-C.G.C** : par Madame Stéphanie BACOT, Déléguée Syndicale ;
 - Pour le **syndicat C.F.T.C** : par Monsieur Dris FERDI, Délégué Syndical ;
 - Pour le **syndicat C.G.T** : par Monsieur Bernard LEVEQUE, Délégué Syndical,
 - Pour le **syndicat U.N.S.A** : par Monsieur Mohamed BOUHASSOUNE, Délégué Syndical,

Handwritten initials and numbers in the bottom right corner:
7
BCL
3 JF
SB 113

II. Rappel des propositions des Organisations Syndicales exprimées en leur dernier état



**Plateforme des revendications
NAO 2023
Fnac Darty Participations & Services**

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



Pesée de poste

- La pesée de poste complète doit faire partie de la négociation annuelle obligatoire
- La CFDT attend une proposition de la direction pour lier la pesée de poste à la NAO
- Elle doit faire l'objet de transparence auprès des salariés pour savoir où chacun se situe (dans l'ÉAA par exemple)

Intéressement

- La CFDT demande la réouverture de la négo
- La négociation doit être séparée des NAO



Ouverture d'une négociation pour

Un variable juste pour tous les collaborateurs

- Établir une règle d'attribution du variable en fonction du niveau de responsabilité pour les nouveaux embauchés
- Le variable ne doit pas être composé de plus de 30 % de collectif (groupe + service) pour que ce variable représente tout son sens et sa signification d'origine. Les objectifs doivent être réalistes : quantifiables, vérifiables et atteignables.
- Ouvrir la discussion sur le 10% 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 évoluer éternellement !
- Atteindre son pari de rémunération variable aux Employés, Agents de Maintien et Cadres qui n'ont bénéficié jusqu'à présent d'une hauteur de 10% minimum du salaire annuel en cohérence avec les grilles de classification.
- 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 « poste d'attente et de dépassement » pour les objectifs quantitatifs (CA, Pub, Budget Coop):

Année	2021	2022	2023
Variable	10%	10%	10%
Collectif	20%	20%	20%
Individuel	70%	70%	70%

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



L'inflation est ravageuse!

Les collaborateurs n'ont pas compris les enveloppes trop faibles des années précédentes

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



Augmentation de salaires

- PRIORITAIREMENT** : Mesures collectives avec rétroactivité au 01/01/23
 - Augmentation générale de 7 % pour suivre le coût de la vie (2021 & 2022)
 - Augmentation collective de 3 % pour les employés et am.
 - Augmentation collective de 3 % pour TOUS les collaborateurs n'ayant pas été augmenté depuis 2 ans (et plus).
- Mesures individuelles rétroactives au 01/01/23
 - 3,6 % 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.
 - 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 décalées (en dessous de la pesée de poste, mesures de rétention...)
 - Éviter le saupoudrage : augmentation doit être au minimum de 1 % du salaire brut
 - Chaque manager doit annoncer à tout son service, individuellement, les augmentations ou les non augmentations



Politique de rémunération

et de l'emploi (1/3)

1. **Refonte complète des prix réservés au personnel**
Aider à la consommation éclairée des salariés
Accès à l'ensemble du personnel FDPS aux réductions de chaque enseigne, intégration du triple eat, augmentation du rythme d'achat (ex: np3 quand on a 3 enfants, affaires de FNAC, renouvellement des gammes) et application du prix « personnel Fnac » sur le site Fnac.com, Darty.com et Nature et Découverte. Accès à des prix perso plus avantageux sur produits « choix durable », accès gratuit au SAV pour la réparation de rap produits (hors pièce).
Proposition de la CFDT : remise ciblée sur la mobilité urbaine, remise groupe hébergement = Groupe Fnac/Darty, Remise en équipe carbone, Chèque cadeau remisés vendus par le CSE...
2. TICKET RESTAURANT à 10 €
3. Création d'un statut « en recherche active » dans la plateforme des postes à pourvoir
4. Corrigés et verser le moins perdu rétroactivement sur la mauvaise application de la prime d'ancienneté (passage de 12 à 12 mois) pour les collaborateurs qui ont quitté FDPS.
5. Déplacement de la prime d'ancienneté en prime unique jusqu'à 25 ans du moment de départ ou du retour de la prime (25 %), accord hiérarchisé à 25 ans (25 %), 27 ans → 27 %, 29 ans → 29 %, etc. et qu'elle soit calculée sur la règle Fnac pour les SDE.
6. Prime de 1500 € pour 30 ans d'ancienneté, 2000 € pour 35 ans d'ancienneté, 2500 pour 40 ans...
7. Prime de vacances à 1000 €
8. Journée de solidarité prise en charge par la FNAC (pas de retrait d'un jour de RTT)
9. Prise en charge par l'employeur d'une part plus importante des cotisations prévoyance/mutuelle
10. Régime de la retraite des cadres pour les AM quel que soit le salaire
11. Prime transport généralisée sur la base des frais réels pour ceux qui suivent leur conjoint

Handwritten signatures and initials: CP, JB, BL, JS, MS, and a circled '4'.

Cfdt

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 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 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 négo locale sur FDPS si nécessaire (Tutorat encadrant...)

TRAVAIL DES HANDICAPES :

Rappelons le cadre de la loi du 11 février 2005 qui impose l'obligation pour les entreprises d'au moins 20 salariés, d'aider par ses employés, au moins 6% de travailleurs handicapés. La cfdt 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 écrans et des repose pieds qui vont disparaître avec l'ABO... Qu'une vraie communication soit faite sur la RQTH.

Cfdt

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

Parcours Professionnel – Pesée de poste

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 FDPS. 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 rémunération et à une description de poste. La partie des postes doit être intégrée dans les négociations et faire partie des documents sociaux à l'appui des élus. Chaque collaborateur doit pouvoir disposer de sa pesée de poste complète et échanger avec son supérieur hiérarchique sur ce sujet.

La négociation doit en priorité concerner :

- Les sinistres concernés pour les chefs de produits, les agrariciens et le directeur financier pour le développement (SIC), l'encadrement, la comptabilité

Par exemple pour le CSP ou un premier travail a été fait en 2012 (comptabilité) : aide-comptable, comptable, responsable comptable, directeur comptable. Cela pourrait devenir de manière plus fluide pour les salariés avec des perspectives de carrière : assistant comptable, comptable, comptable confirmé, comptable qualifié, responsable comptable, directeur comptable pour lesquels l'on déterminerait des descriptions de postes, les responsabilités attendues, des niveaux et des rémunérations. Une partie du travail est déjà réalisé.

Cfdt

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 4^{ème} jour de télétravail pour les personnes de plus de 50 ans ou habitant à plus d'une 1 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 pools d'outils ergonomiques : coussins, repose-pieds...

Cfdt

Qualité de vie au travail (2/4)

Gestion du stress et risque psychosociaux : 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.

Meilleure desserte de Wisstous : où en sommes nous ?

Gratuité des boissons chaudes dans les distributeurs sur tous les sites pour tout le monde comme à Fnac paris, Fnac logistique...

Mise en place de distributeurs « Healthy », nourriture équilibrée (compote, céréales...)

Une prime d'occupation doit être revalorisée et passer à 5 €.

Télétravail : Dotation tous les ans de matériel de service (Ord, Téléphone, écrans, chaise, bureau, imprimantes...) sur demande du salarié, envoi d'un grand écran pour les salariés sur demande

Cfdt

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 pleine 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

Cfdt

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 sur certaines destinations 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 en note de frais des repas initiés lors des déplacements professionnels.

Handwritten notes and signatures: 2, BC, 5, AB, NB



Semaine de 4 jours

La CFDT demande une phase de test (à déterminer dans le temps) sur la semaine de 4 jours.
Notre proposition : la semaine de 4 jours à la carte (un peu comme pour le télétravail) sans perte de salaire, avec au choix :

- Semaine de 4 jours calculée sur la base de 37h de travail hebdomadaire
Ce qui ferait une moyenne de 09h15 par jour
- Semaine de 4 jours calculée sur la base de 35h (Zero RTT), compensé par 1 jour de repos supplémentaire par semaine de travail
Ce qui ferait une moyenne de 08h45 par jour
- Semaine de 5 jours (aucun changement)

Le semaine de 4 jours sur 37h a déjà fonctionné sur le Call Center de Fnac Direct sur environ une cinquantaine de personnes



Retraite progressive

- Proposer une forme de retraite progressive à partir de 60 ans
 - o En faire la promotion auprès des salariés
Avantages & Inconvénients
Permettrait de faire baisser la masse salariale sans perdre les compétences
 - o Proposer de manière active le mentorat / tutorat...
 - o Prendre en charge 100 % des cotisations pour un mi temps



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 Epargne Temps ou d'un PERCO transfert des jours épargnés dans un PERCO avec abondement, 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.
- Jours enfant 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'à fin octobre de chaque année au lieu de fin mai



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
 - o 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
- Pour le CPF, l'entreprise doit s'engager à ne pas contraindre les salariés à l'utiliser pour son compte.

Nouvelles demandes CFDT

Sur la manière de répartir l'enveloppe la CFDT souhaite faire des propositions, sur la base de ce que vous nous avez communiqué comme éléments.
Dans notre esprit nous souhaiterions :

- Consacrer une augmentation collective pour les non-cadres à 4,5 % (notre proposition en vert + 3 % à ajouter à votre proposition)
- Consacrer une enveloppe conséquente à l'augmentation collective des cadres sous forme de palier (voir paliers plus bas)

Voici la synthèse de votre proposition en rouge et en vert nos demandes :

NAO 2025

Budget Total	4682
Augmentation Collectives Non-Cadres 1,5 %	180
Primes médailles	5
Prime Vacances	214
Ticket resto	152
Individuelle 1 % CAD + AM	1300
Augmentation Collective Non-Cadres + 3% = 4,5 %	360
Augmentation Collective Cadre avec palier	2360
Solde	111

Voici notre proposition sur les paliers de distributions qui sont construits à partir du rapport Apex sur la répartition des effectifs au regard de la rémunération :

Paliers Cadres

Jusqu'à 3100	4,5%	4%
3100 > 3800	4%	3,5%
3800 > 4500	3,5%	3%
4500 > 5300	3%	2,5%
5300 et plus	1,5%	1%

Nous aurions besoin de votre part d'avoir une simulation sur la répartition de l'enveloppe en reprenant ce principe.

Handwritten signatures and initials:

- Large signature: *[Signature]*
- Initials: *BZ*, *JF*, *AB*



NAO 2023

POUR LES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE DE FDPS

LA CFE-CGC FDPS DEMANDE :

Enrique Martinez, Directeur général de Fnac Darty, a déclaré :

C'est encore une année avec peu de visibilité sur les facteurs extérieurs. Néanmoins, il y a une résilience de la consommation en France. Le chômage reste orienté à la baisse, les salaires progressent...

AUGMENTATION de Salaires

Le pouvoir d'achat des cadres et agents de maîtrise

- Enveloppe des augmentations collectives : 6% de la masse salariale au 01 janvier 2023
- Primes de rattrapage pour 2022 : 1 000 €
- 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
- Suppression du malus prenant en compte les résultats de l'entreprise

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 950 €
- Autoriser la note de frais (avec TR déduits) pour les itinérants
- Revalorisation de l'indemnité forfaitaire journalière « télétravail » à 2,6 € / jour travaillé (cf plafond URSAFF)

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Réouvrir les négociations sur l'accord d'intéressement
- Entretien individuel avec RH/manager sur le plan de « fin de carrière » des seniors (+ 55 ans)
- Participation entreprise ticket restaurant à hauteur de 6,50 €
- RSE : Avoir sur le siège la possibilité de recharger son vélo, sa trottinette ou sa voiture.
- Lancement d'une campagne pour la mise en place de vélos de fonction
- Reconstitution de la prime mobilité urbaine à hauteur de 220 €
- 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



Plateforme des revendications
NAO 2023
Fnac Darty Participations & Services



Augmentation de salaires

- Mesures collectives avec effet rétroactif au 1er Janvier
 - o Augmentation collective pour tous les salariés à plus 1 ans d'ancienneté suite à l'inflation et à la dégradation du pouvoir d'achat :
 - o Employés : 80€
 - o Agents de maîtrise : 80€
 - o Cadres : 80€
 - o **Coût de la mesure : 1 992 000€ (169533)ART161**
- Mesures Individuelles avec effet rétroactif au 1er Janvier
 - o 1,7% D'augmentations Individuelles sur la performance

Variable Individuel

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

Handwritten notes: 17B, UP, JB, BC, 2



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..
- Prime de vacances de 950 €
- Indemnité télétravail de 3 € au lieu de 1,5 € par jour (pour faire face à l'augmentation du prix du Gaz et électricité) – **point de la mesure: 335 010,00€ (à 1625 salariés en 11/17 par semaine)**
- Journée de solidarité prise en charge par la FNAC (pas de retrait d'un jour de RTT)
- Entretien à mi-parcours
la CFTC demande qu'un entretien à mi-parcours soit instauré en septembre, permettant d'aborder, dans un cadre plus formel, les problèmes de performance qui auraient pu se poser, ou de parler des changements de priorité qui pourraient avoir une incidence sur les objectifs fixés au début d'année



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 :
 - Informer le salarié lors de son entretien annuel sur le poids de son poste suite à la pesée des postes,
 - 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.



Congés - Absences

- 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 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



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.



Handwritten notes in blue ink:

- CP
- 73
- 8
- BL
- JP
- JB



Plateforme N.A.O 2023



Bonne nouvelle : les hausses de salaires devraient être importantes cette année avec un budget doublé vs N.A.O 2022, notre entreprise ayant pris conscience que l'inflation rabote dangereusement le pouvoir d'achat de ses salariés.

Nul besoin de sortir la calculatrice. Courses au supermarché, factures d'électricité, transports, loyers... Voilà des mois que nous ne cessons de voir notre pouvoir d'achat laminé par l'envolée de l'inflation : plus de 5% en moyenne en 2022 contre 1.8% un an auparavant. Dans de telles conditions, on comprend mieux que les trois quarts des récents conflits sociaux aient eu pour origine des revendications salariales et compris au sein du groupe FNAC DARTY.

Nos demandes de mesures salariales. (Avec effet rétroactif au 01/01/2023)

- Un budget alloué aux Augmentations Générales*, soit 100€ égalitaire pour toutes et tous, qui servira à :
 - Rattraper la politique salariale 2022. (*Rappel 2022* : +2.6% d'AG pour les Non-cadres vs une inflation moyenne de plus 5%)
 - Contenir l'inflation 2023 qui pèse et pèsera sur les salariés, et plus particulièrement sur les nets revenus.
- * **Sans condition de performance**
- Un budget d'Augmentations Individuelles permettant de récompenser :
 - La performance et la surperformance,
 - Les promotions et évolutions de carrière
- Un budget d'harmonisation des structures de rémunérations visant à réduire :
 - Les écarts de rémunérations entre les Femmes et les Hommes ayant une ancienneté égale et un niveau d'emploi occupé équivalent.
 - Les écarts entre les Catégories Sociales Professionnelles (soit : Employés, Agents de Maîtrise, Cadres).
 - Les écarts de salaires dans une même catégorie professionnelle et ainsi gommer les inégalités existantes (A travail égal, salaire égal).
 - Les inégalités de salaires/motiers, avec l'extension d'une variable généralisée aux salariés FDPS n'en ayant pas (soit près de 50% des effectifs) sur un minimum de 5% du salaire brut annuel, avec obligation pour la Direction de réaliser 100% des entretiens individuels et professionnels.

1

- Un budget valorisant l'expérience professionnelle et l'attachement des salariés à l'entreprise.
 - 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.
 - 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€
- Extension de la mesure de retraite complémentaire (article 83) aux employés et agents de maîtrise.
 - Rappel de la mesure pour les cadres (Source : Easy RH FDPS - avantages sociaux) :
 - Vous bénéficiez en tant que salarié cadre d'un compte d'épargne retraite (PERE) alimenté par l'entreprise. Financé intégralement par FDPS, ce régime de retraite à cotisations définies 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.
- Valorisation significative de la prime de vacances à :
 - 1000 € VS 1/2 salaire de pied de grille.

En complément de ces précédentes demandes, nous demandons l'indexation automatique et pluriannuelle des salaires sur l'augmentation du SMIC, dans le but d'éviter le tassement des salaires par rapport au salaire minimum (avec un focus plus particulier sur la DAF dont les salaires sont en pesé de poste dans les déclies les plus bas)

Nos demandes de mesures qualité de vie et avantages.

- L'attribution d'une carte multi-enseignes groupe à l'ensemble des collaborateurs, afin d'éviter de justifier lors d'un achat l'appartenance au groupe par la présentation d'une fiche de paie.
- Gratuité totale du nombre de boissons chaudes aux distributeurs sur tous les sites et pour tous les salariés FDPS.
- Déploiement supplémentaire de bornes de recharges électriques sur le Flavia et déploiement de bornes sur les sites de Fontenay, Optima et Wissous. L'accès à ces bornes devra se faire par un système de roulement, afin de permettre à tous les salariés voulant et pouvant en profiter d'y accéder.
- Prise en charge du pass Navigo à hauteur de 57[€] pour tous les salariés FDPS venant en transport en commun quel que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

2



Nos demandes de mesures sociales.

- Prise en charge à 100% de la Journée de solidarité par la Direction (lundi de Pentecôte).
- Jours enfant malade : possibilité pour un foyer mono parental constitué de plus de 2 enfants de passer de 10 jour à 15 jours.
- Respect des 6% de travailleurs handicapés par FDPS dans ses effectifs.

Nos demandes de mesures d'organisations.

- Pérennisation du télétravail par accord portant sur 3 jours maximum.
- 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.
- Egalité des chances professionnelles pour nos collègues femmes sous représentées dans la catégorie cadre
- Mise en place d'un compte épargne temps de 8 jours/an à l'initiative exclusive des salariés.
- Faire respecter le Droit à la déconnexion et l'encadrer de façon plus précise.

3

Handwritten notes and signatures:

- Handwritten initials: CP, BC, JF, SB, NB
- Handwritten number: 9

Nouvelles demandes CGT

- Nous revenons sur vos propositions suivantes :

-Les mesures prises dans le cadre de ces NAO doivent être rétroactive au **01/01/2023**. Nos entretiens individuels ainsi que le bilan économique de l'entreprise ne s'établissent pas sur 8 mois mais sur un an : nous demandons la même logique dans les NAO.

-au niveau salarial, nous vous demandons une répartition du budget NAO 2023 proportionnelle aux effectifs des populations non-cadres et cadres dans un souci d'équité et d'égalité entre salariés FDPS (ce qui n'est pas le cas dans vos propositions).

La répartition du budget à la proportionnelle (tableau ci-joint) permet ainsi :

Sur la population non-cadres :

-Rattraper la politique salariale 2022. (**Rappel 2022** : +2.5% d'AG pour les Non-cadres vs une inflation moyenne de plus 5%).

-Contenir l'inflation 2023 qui pèse et pèsera sur les salariés, et plus particulièrement sur les petits revenus.

-Répondre à l'inégalité salariale entre hommes et femmes puisque 73% des salariés non cadres sont des femmes.

-Réduire les écarts entre les Catégories Sociales Professionnelles (soit : Employés, Agents de Maîtrise, Cadres).

-Proposer une variable aux salariés FDPS n'en ayant pas (soit près de 50% des effectifs)

Sur la population cadres :

-Répondre par une augmentation collective à diminuer les écarts salariaux des cadres par direction (rapport APEX copie jointe)

- Nous maintenons nos demandes suivantes exposées lors de la R2

- Un budget valorisant l'expérience professionnelle et l'attachement des salariés à l'entreprise

Déplafonnement 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.

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€

- Extension de la mesure de retraite complémentaire (article 83) aux employés et agents de maîtrise.

Rappel de la mesure pour les cadres (Source : [Ecosy RH FDPS - avantages sociaux](#)) : « Vous bénéficiez en tant que salarié cadre d'un compte d'épargne retraite (PERE) alimenté par l'entreprise.

Financé intégralement par FDPS, ce régime de retraite à cotisations définies 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 ».

- Valorisation significative de la prime de vacances à : 1000 € VS ½ salaire de pied de grille.

En complément de ces précédentes demandes, nous demandons l'indexation automatique et pérenne des salaires sur l'augmentation du SMIC, dans le but d'éviter le tassement des salaires par rapport au salaire minimum (avec un focus plus particulier sur la DAF dont les salaires sont en pesés de poste dans les déciles les plus bas).

Nouvelles demandes CGT

Sur la qualité de vie et avantages :

- L'attribution d'une carte multi-enseignes groupe à l'ensemble des collaborateurs, afin d'éviter de justifier lors d'un achat l'appartenance au groupe par la présentation d'une fiche de paie.
- Gratuité totale du nombre de boissons chaudes aux distributeurs sur tous les sites et pour tous les salariés FDPS.
- Déploiement supplémentaire de bornes de recharges électriques sur le Flavia et déploiements de bornes sur les sites de Fontenay, Optima et Wissous. L'accès à ces bornes devra se faire par un système de roulement, afin de permettre à tous les salariés voulant et pouvant en profiter d'y accéder.
- Prise en charge du pass Navigo à hauteur de 5/7^{ème} pour tous les salariés FDPS venant en transport en commun quel que soit l'ancienneté dans l'entreprise.



NAO FDPS

OBJECTIF POUVOIR D'ACHAT 2023

CONTEXTE

► En février 2023, le groupe Fnac Darty a **annoncé** des résultats "résilients", avec une "solide performance de la marge brute en croissance de +36M€ sur un an".

Dans le même temps, le groupe a **annoncé** le service d'un dividende de 1,40€ par action en 2023 (sur les résultats 2022). Les années précédentes, le groupe avait déjà versé aux actionnaires 1€ par action (résultats 2020) et 2€ par action (résultats 2021). Ce sont respectivement environ 26 millions et 54 millions d'euros qui sont ainsi sortis des caisses du groupe en 2021 et 2022. En 2023, ce sont plus de 37 millions d'euros supplémentaires qui n'iront ni aux salarié.e.s, ni aux investissements...

► En 2022, l'inflation a fait un bond de 5,2% (contre 1,6% en 2021), alors que la prévision en début d'année 2022 était de 2,7%.

L'indice des prix à la consommation (IPC) a explosé à 5,9% (contre 2,8% en 2021), impactant d'autant le pouvoir d'achat des salarié.e.s. La situation internationale provoque des tensions sur les cours et une rarefaction de plusieurs matières premières vitales et sur l'énergie, accentuant encore cette tendance inflationniste, avec un **taux de 6,2% sur les douze derniers mois**.

► Dans un **contexte social** particulièrement tendu, avec un mécontentement unanime des salarié.e.s sur le projet de recul de l'âge de départ en retraite, et avec le risque de perdre un jour de **télétravail à partir de la rentrée prochaine**, la prime de 400€ annoncée par la Direction, qui devrait être versée en juillet 2023, ne suffira pas à contenir le sentiment d'insécurité qui règne dans notre entreprise, et n'affranchit pas la Direction d'une vraie politique d'augmentations conséquente.

UNSA FNAC-DARTY

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

UNSA FNAC-DARTY

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

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 des circonstances, sans bien sûr que leur origine soit rappelée.

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

1 - SOUTIEN AU POUVOIR D'ACHAT

1.1 - Politique salariale :

- Information des salarié.e.s sur le poids de leur poste
- Augmentation générale du salaire de base de 8% pour les salarié.e.s du 1er décile
- Augmentation générale du salaire de base de 7% pour les salarié.e.s du 2ème décile
- Augmentation générale du salaire de base de 6% pour les salarié.e.s du 3ème décile
- Augmentation générale du salaire de base de 5% pour les salarié.e.s du 4ème décile
- Augmentation générale du salaire de base de 4% pour les salarié.e.s du 5ème décile
- Augmentation générale du salaire de base de 3% pour les salarié.e.s au-dessus du salaire médian de FDPS

Remarque: les tranches sont définies sur l'ensemble du périmètre FDPS.

1.2 - Tickets Restaurant :

- augmentation de la valeur faciale à 11€ avec une prise en charge de l'entreprise de 6,50€ (maximum URSSAF)

1.3 - Télétravail :

- revalorisation de la prime journalière à 2,50€

1.4 - Intéressement:

- Ouverture immédiate d'une négociation sur l'intéressement pour 2023 et 2024

2 - ÉGALITÉ DE LA POLITIQUE SALARIALE

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

3 - ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE

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

4 - RSE

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

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.

UNSA FNAC-DARTY

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

J
UP 11 BC
JF
AB SB

III. Propositions de la Direction en leur dernier état

A la suite des réunions qui se sont tenues successivement le 08 mars 2023, le 17 mars 2023 et le 28 mars 2023, il est convenu le présent accord d'entreprise.

A l'exception des mesures indiquées explicitement comme étant pérennisées ou prises pour une durée indéterminée, les mesures prévues au présent accord sont applicables pour une durée déterminée, en l'occurrence pour l'exercice 2023.

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

Article 1 - Mesures salariales non-cadres et cadres

La Société FDPS garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identique entre les femmes et les hommes, à compétences égales et expériences équivalentes, pour l'ensemble des catégories professionnelles.

Pour l'ensemble des catégories de personnel (Cadres et Non-Cadres), la Société FDPS s'engage à ce que la rémunération, la classification appliquée aux salariés et les promotions ne soient fondées que sur :

- les niveaux de qualifications et d'expériences acquis ;
- et/ou le niveau de responsabilités confiées aux salariés.

Article 1.1 - Augmentation générale des salaires pour les salariés non-cadres et cadres

A compter du 1er avril 2023, la Société FDPS revalorisera l'ensemble des salaires de base des Employés, Agents de Maîtrise et Cadres d'un montant de 80€ bruts mensuels.

Pour les salariés à temps partiel, cette augmentation sera calculée au prorata temporis de leur durée du travail contractuelle.

Cette mesure ne s'applique que pour les salariés ayant intégré l'entreprise avant le 1^{er} novembre 2022, et n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle ou promotionnelle depuis le 1^{er} novembre 2022.

Cette mesure sera mise en place sur la paie du mois de mai 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2023.

Article 1.2 - Enveloppe d'augmentations individuelles pour les non-cadres et cadres

Un budget spécifique est mis en place pour des mesures individuelles pour les salariés non-cadres et cadres dans la perspective d'augmentations individuelles, promotionnelles, ou du versement de primes exceptionnelles.

✓ Pour les salariés non-cadres

Pour l'exercice 2023, la Société FDPS consacrera une enveloppe de mesures individuelles de 0,5% de la masse salariale non-cadres au titre des augmentations individuelles, promotionnelles, et du versement de primes exceptionnelles.

Les augmentations individuelles, promotionnelles et les primes exceptionnelles seront versées sur la paie de mai 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2023, et seront attribuées en considération de la performance individuelle au titre de l'exercice 2022, d'un investissement particulier dans le cadre de projets, ou pour accompagner la promotion de salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cadre de l'utilisation de cette enveloppe, la Direction apportera une attention particulière notamment :

- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- aux salariés n'ayant pas fait l'objet d'augmentation depuis 3 ans ;
- aux représentants du personnel ;
- aux salariés seniors, aux salariés à temps partiel et aux salariés en situation de handicap.

✓ **Pour les salariés cadres**

Pour l'exercice 2023, la Société FDPS consacrera une enveloppe de mesures individuelles de 2,38 % de la masse salariale cadres au titre des augmentations individuelles, promotionnelles, et du versement de primes exceptionnelles.

Les augmentations individuelles, promotionnelles et les primes exceptionnelles seront versées sur la paie de mai 2023 avec effet rétroactif au 1er avril 2023, et seront attribuées en considération de la performance individuelle au titre de l'exercice 2022, d'un investissement particulier dans le cadre de projets, ou pour accompagner la promotion de salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cadre de l'utilisation de cette enveloppe, la Direction apportera une attention particulière notamment :

- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- aux salariés n'ayant pas fait l'objet d'augmentation depuis 3 ans ;
- aux représentants du personnel ;
- aux salariés seniors, aux salariés à temps partiel et aux salariés en situation de handicap.

Article 2 - Augmentation de la valeur des Tickets restaurants

A compter du 1^e mai 2023, la valeur des tickets restaurants distribués aux salariés en bénéficiant sera augmentée de 1 euro, et donc sera portée à 10 euros, financée selon de nouvelles modalités, soit 60% (6 euros) par l'employeur et 40% (4 euros) par le salarié.

Article 3 - Revalorisation de la prime vacance

Pour l'année 2023, le montant de la prime de vacances est porté de 830 euros bruts à 855 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.

Cette prime ne sera versée qu'une seule fois en mai 2023.

Il est précisé que cette mesure est prévue pour une durée déterminée, c'est-à-dire uniquement pour l'année 2023.

Article 4 - Prime exceptionnelle d'ancienneté et prime pour la médaille du travail

Article 4.1 - Prime exceptionnelle d'ancienneté

Pour les salariés qui atteindront les 10 ans d'ancienneté au sein du Groupe en 2023, la Société FDPS versera une prime exceptionnelle de 450 euros bruts, versée le mois suivant la date anniversaire d'ancienneté.

Cette mesure est prévue pour une durée déterminée limitée à l'année 2023, de telle sorte qu'elle ne bénéficiera qu'aux salariés qui atteindront les 10 années d'ancienneté Groupe en 2023.

2
BC
CP 13 JF
JB MB

4.2 – Prime pour la médaille du travail

Pour l'année 2023, les parties conviennent de mettre en place une prime liée à l'obtention de la médaille du travail :

- d'un montant de 800 euros bruts pour les salariés ayant 20 d'ancienneté au sein du Groupe sur l'année 2023 (du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023) ;
- d'un montant de 850 euros bruts pour les salariés ayant 30 d'ancienneté au sein du Groupe sur l'année 2023 (du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023) ;
- d'un montant de 900 euros bruts pour les salariés ayant 40 ans d'ancienneté au sein du Groupe sur l'année 2023 (du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023).

Ces mesures sont prévues pour une durée déterminée limitée à l'année 2023, de telle sorte qu'elles ne bénéficieront qu'aux salariés atteignant les seuils d'ancienneté Groupe susvisés en 2023.

Article 5 - Journée de solidarité

Conformément à la loi du 30 juin 2004, la journée de solidarité :

- Doit permettre le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées ;
- Doit être réalisée sur l'année civile, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre ;
- Concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise, sauf ceux l'ayant déjà effectué chez un précédent employeur au cours de l'année civile.

Etant rappelé que cette journée de solidarité prenait initialement la forme du travail du lundi de pentecôte, et suite aux différentes évolutions législatives intervenues depuis la loi du 30 juin 2004, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont désormais fixées, par priorité, par accord d'entreprise.

La journée de solidarité doit être réalisée sur l'année civile soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

Pour l'année 2023, les parties conviennent que la journée de solidarité ne sera pas réalisée par le travail d'un jour férié, mais selon les modalités définies ci-dessous :

- Pour l'ensemble des salariés (hors cadres dirigeants) : par la déduction automatique d'une journée de RTT au sein des compteurs individuels dédiés au titre du mois de juillet 2023 avec une mention spécifique ;
- Pour les cadres dirigeants : par la déduction automatique d'une journée à compenser au sein des compteurs individuels dédiés au titre du mois de juillet 2023.

Sont concernés par l'accomplissement de la journée de solidarité, les salariés inscrits aux effectifs de la Société FDPS au jour de la date retenue comme journée de référence au titre de l'exercice concerné (le 14 juillet au titre de l'année 2023).

Les salariés intégrant la Société FDPS postérieurement à la date retenue comme journée de référence au titre de l'exercice concerné seront dispensés d'accomplir la journée de solidarité, mais deviendront éligibles au titre du prochain exercice, correspondant à l'année civile suivante.

Ne sont pas concernés par l'accomplissement de la journée de solidarité, les salariés absents pour l'un des motifs ci-dessous le jour de la date retenue comme journée de référence au titre de l'exercice concerné :

- Arrêt de travail pour maladie ordinaire ;

- Arrêt de travail suite à une maladie professionnelle reconnue ;
- Arrêt de travail suite à un accident de travail ou un accident de trajet ;
- Congé de reclassement (hors préavis) ;
- Congé Individuel de Formation (CIF) ;
- Congé maternité ;
- Congé pathologique prénatal ;
- Congé parental d'éducation ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé sans soldes ;
- Congé sabbatique ;
- Congé pour création d'entreprise.

Cette mesure est mise en place pour une durée déterminée et pour le seul exercice 2023.

Article 6 – Intéressement

Les parties conviennent de la réouverture de la négociation d'entreprise portant sur l'intéressement, en dehors des NAO de l'année 2023, à compter de la semaine du 08 mai 2023.

Article 7 – Gestion des emplois et des parcours professionnels

7-1 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, etc.

A partir de 55 ans, les salarié(e)s concernés pourront bénéficier « **d'Ateliers retraite** » organisés en collaboration avec les institutions de retraite.

7-2 Aménagement du temps de travail

A partir de 58 ans et sur la base du volontariat, les salariés pourront bénéficier d'une réduction de leur temps de travail de 80% à 60% avec une prise en charge par la Direction du différentiel de cotisations aux régimes de retraite obligatoire et de retraite complémentaire entre le temps plein et le temps partiel.

Cette mesure est mise en place pour une durée déterminée et pour le seul exercice 2023.

Article 8 – Qualité de vie au travail

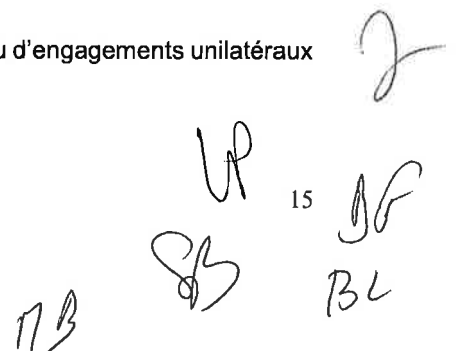
Les parties conviennent d'ouvrir une discussion autour des rythmes de travail.

Article 9 – Dispositions finales

Article 9.1. Champ d'application

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 2023, jusqu'à la clôture des NAO en 2024 (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.



 15

Article 9.2. Publicité et formalités de dépôt

Le présent procès-verbal d'accord fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité requises par la loi et sera déposé auprès de la DRIEETS compétente ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Ivry sur Seine le 13/04/2023, en autant d'exemplaires originaux requis, un exemplaire original étant remis à chacun des signataires.

Pour la Direction de la société FDPS :

Emmanuelle DESOMBRE
Directrice de Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la CFDT

Madame Laetitia PETIT
Déléguée Syndicale



Pour la CFE-CGC

Madame Stéphanie BACOT
Déléguée Syndicale



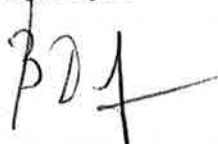
Pour la CGT

Monsieur Bernard LEVEQUE
Délégué Syndical



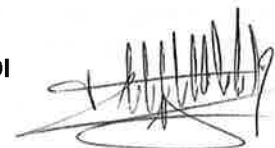
Pour la CFDT

Monsieur Benoît DUVAL
Délégué Syndical



Pour la CFTC

Monsieur Dris FERDI
Délégué Syndical



Pour l'UNSA

Monsieur Mohamed BOUHASSOUNE
Délégué Syndical

