

**Avenant à la Convention FNAC Paris et à l'accord sur la réduction et
l'aménagement du temps de travail du 23 janvier 2001**

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La Société FNAC Paris, société anonyme au capital de 58 500,00 euros dont le siège social est situé 9 rue des Bateaux-Lavois – 94200 Ivry sur Seine, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Créteil sous le n° B 350 127 460, représentée par Julien MUNCH, en sa qualité de Directeur régional,
D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise d'autre part :

- **CFDT**, représentée par Fatiha BRAHMI,
- **CFE-CGC**, représentée par Jean-Charles de BASTOS, dument mandaté
- **CFTC**, représentée par Bruno MARC, dument mandaté
- **CGT**, représentée par Boris LACHARME, dument mandaté
- **SUD FNAC**, représentée par Evelyne SAUNON

sm *sm*
sm *sm*

Sommaire

I- Préambule :	3
II- Dispositions générales	4
1. Objet	4
2. Champ d'application.....	4
3. Durée	4
4. Information des salariés	4
5. Commission de suivi	5
III- Organisation du Travail	5
1. Planification des horaires de travail	5
2. Ouverture Jours Fériés.....	8
3. Journée de solidarité	8
4. Durée du travail	9
IV- Dispositions Finales	9
1. Dépôt et Publicité	9
2. Révision.....	9
3. Dénonciation	10
Annexe 1 : Modèle de feuille de volontariat jour férié	12

bm *RM*
57 *100*

I- Préambule :

Dans le cadre de la présentation des orientations stratégiques de la Société réalisée lors de la réunion du Comité social et économique (CSE) de FNAC Paris du 21 juin 2019, les partenaires sociaux ont été sensibilisés à la nécessité de poursuivre la transformation du modèle opérationnel de l'Entreprise pour :

- accompagner l'évolution des attentes des clients ;
- améliorer l'expérience « client » ;
- et retrouver le chemin de la croissance.

Ainsi étaient présentés:

- les atouts que représente la Société FNAC Paris au sein du Groupe Fnac Darty ;
- l'acteur majeur que la Société représente dans le déploiement de l'ambition « Confiance + » ;
- mais aussi, la nécessité de rompre avec un cycle de 10 années d'érosion de son activité.

Dans cette optique, il était fixé pour nécessité de trouver les moyens :

- d'assurer l'excellence opérationnelle du quotidien ;
- d'améliorer la satisfaction et l'expérience client ;
- d'offrir une meilleure offre omnicanale ;
- d'être agrégateur de services.

Il était alors proposé aux partenaires sociaux de construire de manière concertée le projet « Ensemble, FNAC Paris 2020 », en privilégiant la voie de la négociation collective, et ce, en alternative à une démarche unilatérale portée uniquement par l'entreprise.

L'objectif de cette négociation était ainsi d'établir dans une démarche d'équilibre et sur une base collective, les évolutions suivantes :

- l'encaissement pour l'ensemble des salariés « front vente » (métiers de la vente Produits Editoriaux (PE) et Produits Techniques (PT), Logistique, Service Après-Vente (SAV) et au sein de l'univers métiers Service Client) ;
- la polyvalence au sein des univers métiers tels que précisés dans les fiches de poste (PE, PT, Service Client, Logistique, SAV) ;
- une organisation du travail en meilleure adéquation avec les flux clients et les flux d'activité pour les salariés de la vente PE/PT, Logistique, Service Après-Vente (SAV), au sein du Service Client et aussi, pour les salariés de la Maintenance-Informatique et de la Sécurité ;
- de nouvelles modalités d'ouverture des jours fériés.

Un accord relatif à l'encaissement et à la polyvalence des métiers a été négocié et signé le 30 décembre 2019.

Le présent avenant vient en complément de cette négociation sur la partie organisation du travail.

Dans ce contexte, suite aux réunions de négociations ayant eu lieu de juillet à décembre 2019, il a été décidé ce qui suit :

II- Dispositions générales

1. Objet

Le présent accord entend mettre en œuvre, de manière collective et socialement responsable, la stratégie envisagée au sein de la Société FNAC Paris, dénommée « Ensemble, FNAC Paris 2020 » en matière d'organisation du travail.

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- les nouvelles modalités de planification de l'organisation du travail ;
- les nouvelles modalités de travail les jours fériés.

Le présent accord n'entend pas ainsi remettre en cause l'économie générale de la Convention FNAC Paris et de l'accord sur la réduction du temps de travail de FNAC Paris du 23 janvier 2001.

Les dispositions du présent accord se substituent cependant de plein droit aux dispositions ayant le même objet dans la convention FNAC Paris, et dans l'accord sur la réduction du temps de travail de FNAC Paris du 23 janvier 2001, ainsi qu'à tout usage ou engagement unilatéral applicable au sein de l'entreprise ayant même objet.

Il révisé ainsi des dispositions des articles 25bis et 31 de la convention FNAC Paris ainsi que des dispositions des chapitres II, III et V-II de l'accord sur la réduction du temps de travail.

Les parties conviennent que ces révisions seront annexées aux accords mentionnés et au présent accord au plus tard le 31 janvier 2020.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société FNAC Paris concernés par le Projet « Ensemble, FNAC Paris 2020 ».

Le présent accord constitue une évolution des conditions de travail des salariés, sauf dispositions contractuelles spécifiques prévues dans certains contrats de travail.

3. Durée

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été effectuées, telles que prévues au chapitre final du présent accord.

4. Information des salariés

Au cours de réunions d'information, le présent accord fera l'objet d'une présentation.

Il sera affiché sur les panneaux réservés à cet usage, et consultable au sein de la Direction des Ressources Humaines.

5. Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est mise en place.

Elle est composée de deux membres par Organisation syndicale (OS) signataire et représentative, et de deux membres de la Direction.

Le rôle de cette commission est :

- de veiller au respect des dispositions prévues par cet accord ;
- d'examiner le bilan des actions et d'alerter sur les éventuelles difficultés de mise en œuvre.

Il sera communiqué à ce titre :

- un bilan des jours fériés travaillés ;
- un bilan de la planification sur le samedi ;
- un bilan de la planification en semaine, notamment des temps forts de la semaine ;
- un bilan des petites journées.

Cette commission se réunit au plus tard dans les trois mois de la signature du présent accord, et à échéance trimestrielle pour la première année de mise en œuvre de l'accord, à échéance semestrielle pour les années 2 et 3 de mise en œuvre de l'accord, et par la suite sur un rythme annuel à la demande d'une des parties dans le mois qui suit la réception de la demande.

Un bilan annuel des actions mises en œuvre sera fait devant le CSE FNAC Paris.

III- Organisation du Travail

Il est prévu les évolutions suivantes :

1. Planification des horaires de travail

a. Principes

La planification des horaires de travail doit permettre à chaque magasin d'établir une meilleure adéquation entre les flux d'activité et la planification des salariés employés et agents de maîtrise de la vente PE/PT, Logistique, Service Après-Vente, au sein du Service Client, de la Maintenance-Informatique et de la Sécurité.

Les plannings de travail doivent aussi respecter un nécessaire équilibre entre les besoins de l'activité et les organisations personnelles.

Ces plannings doivent être établis par les cadres responsables au plus près des besoins, c'est-à-dire au sein de chaque magasin.

Pour rendre possible cette meilleure organisation du travail, il est convenu les principes suivants :

- la journée du samedi constitue le temps commercial fort de la semaine, aussi, il est précisé le principe que chaque salarié peut être concerné par la programmation sur cette journée avec *a minima* pour chacun la garantie que chaque salarié se voit octroyer, à sa demande, le droit de ne pas travailler au moins cinq samedi par an, hors période de congés du salarié.

Toutefois, pour la mise en place progressive de l'accord dans les deux premières années suivant sa signature, les salariés ayant été programmés moins de cinq samedi l'année

précédant sa signature, se voient *a minima* garantir le droit de ne pas travailler au moins quinze samedi, hors période de congés du salarié.

La mise en œuvre de la garantie de ces droits à samedi non travaillés se fera en concertation entre le salarié et sa hiérarchie, afin de prendre en compte ses souhaits, et que ces derniers soient compatibles avec l'organisation de l'activité.

Si le travail du samedi est un principe organisationnel pour les salariés en raison de la nature commerciale de l'activité, cela ne signifie pas que tous les salariés seront programmés tous les samedis, en d'autres termes, il est rappelé le principe « le samedi pour tous, mais pas tous les samedis ».

Les salariés ayant le samedi comme jour de repos hebdomadaire inscrit sur leur contrat de travail (ou avenant au contrat) ne sont pas concernés par ces nouvelles dispositions et ne sont donc pas concernés par la programmation sur cette journée.

- la pratique de la petite journée (horaires et/ou jour) peut être modifiée lorsqu'elle concerne un temps fort de l'activité commerciale et ce dans la recherche permanente du meilleur équilibre entre planification des équipes et les temps d'activités. Deux propositions raisonnables devront être faites en cas de modification. En cas de désaccord d'un intéressé, une solution sera recherchée avec les représentants du personnel.

Il est précisé que les nouvelles modalités de fixations des plannings ne remettent pas en cause :

- l'ensemble des dispositions et garanties relatives au travail du dimanche telles que négociées dans l'accord groupe relatif au travail dominical et au travail en soirée du 26 janvier 2017 ;
- l'ensemble des droits à repos prévus par les dispositions en vigueur en termes de pause, de repos quotidien, de temps de travail et de repos hebdomadaire ;
- le principe, pour un salarié à temps plein, d'une organisation de travail sur un maximum de 5 jours hebdomadaires, ainsi que le droit à 2 jours de repos consécutifs dont l'un accolé au dimanche (sauf travail du salarié le dimanche) ;
- le principe pour un salarié à temps partiel d'une répartition de la durée du travail respectant les dispositions de son contrat de travail.

b. Modalités de planification

Au niveau de chaque magasin, afin de maintenir une planification adaptée, il sera fait recours à la méthode du « tableau des besoins » de planification dont la vocation est de parvenir à une répartition pertinente et cohérente de la présence des équipes en lien avec l'activité au sein de chaque magasin.

Le « tableau des besoins » permet de construire une planification prévisionnelle qui consolide la bonne présence des équipes sur les moments d'activité de chaque magasin.

Cette démarche annuelle est mise en place, pour la période de septembre à septembre de chaque année, par le cadre responsable au niveau de chaque département (livres, disques, micro, EGP, service clients, logistique, SAV, maintenance-informatique et sécurité) ou univers (PE/PT) dans les conditions ci-après définies.

La méthode d'établissement du « tableau des besoins » est la suivante:

- le responsable identifie les besoins de présence de son équipe (nombre de personnes, nombre d'heures et positionnement de planning) au regard de l'activité du département ou de l'univers dont il a la charge et les besoins d'organisation personnelle ;
- le tableau des besoins permet ensuite de mesurer les écarts de planification par rapport à une situation existante ;
- le responsable partage le tableau et les écarts observés de planification, avec les collaborateurs de son équipe afin de rechercher les solutions collectives permettant de satisfaire aux besoins de planification recensés et aux besoins d'organisation personnelle ;
- si des écarts de planification subsistent, le responsable prend les mesures organisationnelles nécessaires à la satisfaction du tableau des besoins de planification ;
- le responsable établit la planification et les plannings d'équipe.

Cette démarche de tableau des besoins permet la construction d'une planification prévisionnelle en échange avec les salariés.

En cas de désaccord ou de difficulté de mise en œuvre avec un salarié, une solution sera recherchée avec les représentants du personnel.

Cette planification permet au cadre responsable, d'établir ensuite les plannings en prenant en compte les absences, congés, ou autres circonstances d'activité.

Ces plannings sont affichés ou remis avec un respect d'un délai de trois semaines.

En cas de non adéquation entre besoin et positionnement des salariés, la décision de planification demeure de la responsabilité du cadre responsable.

En accord avec le salarié concerné, des modifications de planning pourront être mises en œuvre dans un délai inférieur, et ce à l'initiative du salarié ou du cadre responsable.

c. Mesures en faveur de la parentalité

Le travail du samedi sera accompagné de la prise en charge par la société de chèque emploi service universel (CESU) dans les conditions ainsi définies :

- le salarié parent d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) bénéficiera d'un ticket CESU d'une valeur de 100€ (cent euros) par samedi travaillé financé à 60% par l'employeur ;
- les parents isolés d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé à charge bénéficieront de tickets CESU d'une valeur 100€ (cent euros) par samedi travaillé, financés à 100% par l'employeur.

Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concernés et s'apprécie par foyer.

De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paie, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).

La mère ou le père isolé devra fournir tout document permettant de justifier de sa situation familiale.

L'entreprise veillera à ne pas planifier les conjoints salariés de FNAC Paris parents d'enfant de moins de 12 ans sur les mêmes samedis, charge aux salariés concernés de se manifester auprès de la direction du magasin et de justifier de leur situation de famille.

2. Ouverture des Jours Fériés

Afin de permettre d'organiser l'activité des magasins sur l'ensemble des journées d'activité commerciale, il est convenu d'étendre les possibilités d'ouverture sur 8 jours fériés annuellement.

Le 1er mai est un jour chômé et payé.

Les parties conviennent que l'ensemble des jours fériés à l'exception du 1^{er} janvier, 1^{er} mai et du 25 décembre peuvent être des jours travaillés.

Chaque salarié peut travailler, exclusivement sur la base du volontariat expressément formalisé sur l'ensemble de ces jours fériés, et ce dans la limite de 5 jours fériés maximum dans l'année.

Le recueil du volontariat sera formalisé par une fiche de volontariat individuelle transmise en amont à chaque salarié pour garantir un délai de planification d'au moins 3 semaines (annexe 1).

Les modalités de leur indemnisation sont fixées comme suit :

- le personnel travaillant un jour férié non chômé dans l'entreprise, a droit, en supplément du salaire mensuel habituel et en contrepartie des heures effectivement travaillées:
 - soit au paiement de ces heures au taux majoré de 50% du salaire de base et prime d'ancienneté ;
 - soit à une compensation en repos égale à ce nombre d'heures travaillées majorées de 75%.

Il est aussi précisé qu'à compter de la mise en œuvre du présent accord, lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable non habituellement travaillé par le salarié, il sera compensé, pour tous les salariés de la Société, par un jour de repos équivalent.

3. Journée de solidarité

a. Principes généraux

Une journée de solidarité est prévue, conformément à la loi, en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

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

L'ensemble du personnel de la société est concerné par cette journée de solidarité, sauf ceux ayant déjà contribué à cette solidarité, au cours de l'année civile, chez un précédent employeur.

b. Modalités d'accomplissement

Il est enfin garanti que la journée de solidarité ne sera plus fixée sur un jour férié, mais selon des modalités à convenir, dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut, dans le cadre d'une décision unilatérale de l'entreprise établie après consultation du CSE, et respectant les principes suivants :

- pour les salariés cadres, prise d'un jour de repos acquis au titre du forfait jours, soit un temps de travail de 213 (212+1) jours travaillés par an
- pour les salariés non cadres, sous réserve de contraintes éventuelles :
 - en premier lieu par la prise d'heures/ jour de repos issus des compteurs des salariés, cette journée ne pouvant pas se confondre avec les droits à RTT garantis aux salariés non cadres en application du présent accord ou de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 23 janvier 2001 ;
 - en second lieu, en l'absence d'heures/ jour de repos issus des compteurs des salariés, par la réalisation par temps de fractionnement de cette journée en tranches d'une

heure (soit 7 tranches d'une heure de travail pour un temps complet) à ajouter au planning du salarié.

4. Durée du travail

Dans le cadre d'une organisation adaptée du temps de travail à l'économie de l'entreprise, il est convenu que la durée du travail des salariés soumis à un décompte horaire du temps de travail (salariés employés et agents de maîtrise) doit être décomptée sur une base de 35 heures hebdomadaire.

Le présent accord ne remet pas en cause pour ces salariés, ainsi que ceux à temps partiel, le droit à une semaine de congés RTT tel que prévu dans l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Le présent accord remet en cause le dispositif donnant la possibilité pour les salariés embauchés après la signature de cet accord, à la formule d'organisation du temps de travail sur une base de 37 heures avec octroi de 3 semaines de congés RTT ou sur une base 36h avec octroi de 2 fois une semaine de congés RTT. Cette possibilité reste cependant ouverte pour les salariés présents à la date de signature du présent accord.

Il est enfin garanti que les dispositions applicables au sein de la Société prévoyant une durée du travail de 34 heures pour le personnel de caisse à temps plein, et au prorata pour les temps partiels, demeurent pour le personnel affecté principalement en ligne de caisse, c'est-à-dire soit sur plus de 70% de leur temps d'activité mensuelle.

Cette disposition reste applicable à ceux bénéficiant de ce droit à la date de signature du présent accord.

Il est enfin précisé que le présent accord ne remet pas en cause le principe de 213 jours (dont la journée de solidarité) pour les salariés cadres en forfait jour.

IV- Dispositions Finales

1. Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé via la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail dénommée « Téléaccord » accessible sur le site internet www.teleaccords.travail-emploi-gouv.fr.

Par ailleurs, il sera adressé par l'Entreprise au greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

Le présent Accord sera transmis aux Représentants du Personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le Personnel, ainsi que sur l'Intranet.

2. Révision

Le processus de révision peut être initié par l'une ou l'autre des parties signataires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail, sont habilitées, pour la partie salariée, à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise :

SM
SCD
JL

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires, ou à l'issue du cycle électoral, les organisations syndicales représentatives non signataires ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à la Société et aux salariés liés par l'accord, à la date qui en aura été expressément convenue, ou à défaut le jour suivant son dépôt.

3. Dénonciation

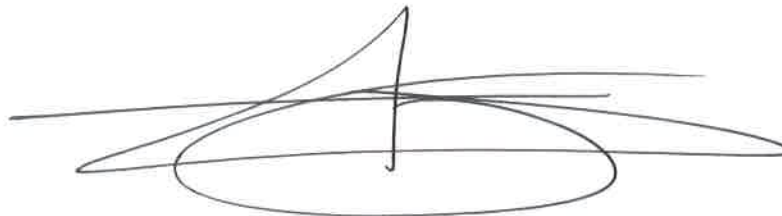
Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans le respect d'un préavis de trois mois.

Toute dénonciation de la présente convention par l'une ou plusieurs des parties signataires ou adhérentes doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre décharge), et doit donner lieu à dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Le présent accord cessera de s'appliquer lors de l'entrée en vigueur du nouvel accord, ou, à défaut, après une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 30 décembre 2019 en 6 exemplaires.

Pour la société : Julien MUNCH en sa qualité de Directeur Régional FNAC Paris:



Pour les Organisations Syndicales :

- **CFDT**, représentée par Fatiha BRAHMI
- **CFE-CGC**, représentée par Jean-Charles de BASTOS, dument mandaté



- **CFTC**, représentée par Bruno MARC, dument mandaté



- **CGT**, représentée par Boris LACHARME, dument mandaté



- **SUD FNAC**, représentée par Evelyne SAUNON

Annexe 1 : Modèle de feuille de volontariat jour férié

**FEUILLE DE VOLONTARIAT INDIVIDUELLE
JOUR FERIE FNAC PARIS**

Nom : _____ Département : _____
 Prénom : _____
 Statut : _____ (*Préciser Employé, Agent de Maîtrise ou Cadre)

Date du jour férié transmis	VOLONTARIAT		Choix du mode de compensation		Signature
	OUI	NON	H. payées à 150 %	H. récupérées à 175%	

RAPPEL DES REGLES

- ✓ Les heures seront payées ou compensées, au choix du salarié
- ✓ Les jours de travail sur un jour férié sont plafonnés à 5 jours par an
- ✓ La feuille de volontariat est renseignée individuellement
- ✓ Le recueil du volontariat est réalisé dans le respect des délais de prévenance habituels

Handwritten signatures and initials in blue ink.