

**Mesures d'accompagnement aux accords relatifs à l'organisation du travail et
aux évolutions métiers du 30 décembre 2019**

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

sum

JCB

11/10/2

Sommaire

Préambule	3
I. Dispositions générales	4
1. Objet	4
2. Champ d'application.....	4
3. Durée	4
II. Contrepartie en termes de rémunération et d'emploi	4
1. Contrepartie en termes de rémunération.....	4
2. Contrepartie en termes d'emplois	5
III. Mesures spécifiques pour la population sénior de FNAC Paris	6
IV. Le programme de mentorat des salariés	6
V. Mesures spécifiques pour des salariés refusant l'évolution de leur condition de travail dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers	6
VI. Dispositions Finales	7
1. Dépôt et Publicité.....	7
2. Révision.....	7
3. Dénonciation	8
Annexe 1 : Garanties d'emploi sur trois ans par magasin et département/univers PE-PT selon l'évolution du chiffre d'affaires (CA)	10
Annexe 2: Liste des absences minorant le calcul de la prime	11
Annexe 3 : Calendrier social	12

Am
ndg
11 pol

Préambule

Dans le cadre de la présentation des orientations stratégiques de la Société réalisée lors de la réunion du 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 a été 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'encadrement 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.

Deux accords ont été négociés, conclus et signés en ce sens le 30 décembre 2019.

Le présent accord détermine les mesures d'accompagnement des salariés s'inscrivant dans ces dispositifs négociés par les organisations syndicales représentatives majoritaires.

Il est ainsi convenu :

I. Dispositions générales

1. Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les mesures sociales d'accompagnement en termes financier, d'emploi, et en faveur des seniors, associés à la mise en œuvre des accords collectifs du 30 décembre 2019 et intitulés :

- Accord sur l'évolution des métiers « Ensemble FNAC Paris 2020 » ;
- Avenant à la Convention FNAC Paris et à l'accord sur la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 23 janvier 2001.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés concernés par les évolutions prévues à l'accord sur l'évolution des métiers, à l'avenant en date du 30 décembre 2019 à la Convention FNAC Paris et à l'accord sur la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 23 janvier 2001

Il s'applique ainsi à l'ensemble des salariés de la société, exerçant leur activité au sein des Produits Editoriaux (PE), des Produits techniques (PT), du Service après-vente (SAV), du Service clients et de la Logistique.

Il s'applique aussi aux salariés des univers métiers de la sécurité et de la maintenance-informatique.

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, et selon le calendrier social tel que joint en annexe 3.

II. Contrepartie en termes de rémunération et d'emploi

1. Contrepartie en termes de rémunération

En contrepartie des évolutions organisationnelles mises en œuvre par l'accord sur « l'évolution des métiers » et l'avenant en date du 30 décembre 2019 à la Convention FNAC Paris et à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 23 janvier 2001, il est convenu que :

- les salariés toute catégorie socio-professionnelle confondue du front de vente (PE, PT, SAV, Logistique et Service Client) bénéficieront d'une prime pérenne de 135 (cent trente-cinq) euros bruts, versée de manière récurrente sur chacun des 12 mois de chaque année civile ;
- les responsables de rayon (RR) des équipes du front de vente (PE, PT, SAV, Logistique et Service Client) seront nommés responsable de département adjoint (RDA) au regard de l'évolution de leur périmètre d'intervention.

En contrepartie des évolutions organisationnelles mises en œuvre par l'avenant en date du 30 décembre 2019 à la Convention FNAC Paris et à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 23 janvier 2001, il est convenu que :

- les salariés toute catégorie socio-professionnelle de la maintenance-informatique et de la sécurité bénéficieront d'une prime de 60 (soixante) euros brut versée de manière récurrente sur chacun des 12 mois de chaque année civile.

Ces primes sont contractuelles mais se distingueront du salaire de base. En ce sens, elles ne pourront être remises en cause unilatéralement par la Société sauf mise en cause des accords dont elles sont l'objet par les organisations syndicales signataires ou adhérentes.

En cas d'absence non rémunérée ou pour les salariés à temps partiel, ces primes seront proratisées au temps de présence. Il est annexé les absences pouvant impacter le versement de ces primes (annexe 2).

Il est enfin rappelé que ces primes sont circonscrites aux salariés éligibles de FNAC Paris et ne seront plus versées, en cas de mise en cause des dispositions prévues dans les accords du 30 décembre 2019, ou en cas de mobilité au sein du Groupe FNAC DARTY ou de mission, en dehors du périmètre de FNAC Paris.

Le 1^{er} versement de cette prime aura lieu dès le 1^{er} mois de mise en œuvre des accords, après le processus d'information-consultation du CSE de FNAC Paris.

2. Contrepartie en termes d'emplois

Le présent accord fixe par ailleurs des contreparties en termes d'emplois en accompagnement de l'application des accords sur l'organisation et l'évolution des métiers.

a. Engagement de maintien dans l'emploi à 3 ans

Il est garanti de maintenir l'emploi (hors intérim) au sein des magasins pour une durée de 3 ans, à compter de la mise œuvre du présent accord, au sein de chaque département/Univers PE-PT, si le chiffre d'affaires annuel du département/Univers PE-PT en année N est égal ou supérieur au chiffre d'affaires annuel de ce même département de l'année N-1.

S'agissant du service client, de la logistique et du service après-vente, il est pris en compte, pour assurer cette garantie d'emploi, le chiffre d'affaires annuel du magasin.

La mise en œuvre de cette garantie est annexée au présent accord (annexe 1).

b. Engagement sur l'emploi dans le cadre des départs liés à l'Accord sur l'Evolution des métiers « Ensemble, FNAC Paris 2020 »

Les parties conviennent d'une garantie d'emploi supplémentaire en assurant le remplacement des salariés dont le contrat de travail serait modifié par une disposition de l'accord sur l'évolution des métiers « Ensemble, FNAC Paris 2020 », qui le refuseraient dans le délai d'un mois et qui quitteraient l'entreprise.

Les parties conviennent d'une garantie d'emploi supplémentaire en assurant le remplacement des salariés qui bénéficieront des mesures de l'article V du présent accord, et qui quitteraient l'entreprise suite à une demande faite dans le délai de deux mois suivant l'information faite aux salariés de l'accord sur l'évolution des métiers.

Ces remplacements se feront sur le principe « d'un départ, une embauche » en CDI et en ETC au niveau du département pour les magasins de catégorie A (Livres, Disques, Micro, EGP, Logistique, SAV ou Service clients) et jusqu'à l'univers produits pour les autres magasins dans un délai de 2 mois.

Am
M
M

c. Engagement sur l'emploi sur les effectifs de l'encadrement

Pour assurer la bonne mise en œuvre du projet « Ensemble, FNAC Paris 2020 », la Direction s'engage à veiller à des effectifs de structures encadrement par filière métier et par typologie de magasin nécessaire à sa réussite. Ce sujet sera ainsi abordé de manière régulière en Commission de suivi.

III. Mesures spécifiques pour la population sénior de FNAC Paris

Pour favoriser l'amélioration de conditions de travail des salariés séniors à temps complet, les parties conviennent d'ouvrir la possibilité aux salariés séniors à partir de 56 ans qui en font la demande, de bénéficier d'un passage à temps partiel pour une durée du travail supérieure ou égale à 80% de la durée du travail applicable au sein de l'entreprise.

FNAC Paris prendra en charge le différentiel de cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre temps complet et temps partiel (part patronale et part salariale).

Les modalités d'exercice du temps partiel devront concilier les nécessités de service et les aspirations des salariés.

Le salarié concerné par cette mesure pourra demander à ce que son horaire à temps partiel soit réparti sur 4 jours maximum.

IV. Le programme de mentorat des salariés

Dans le cadre de la mise en place de « Ensemble, FNAC Paris 2020 », les salariés volontaires disposant au sein de FNAC Paris d'une expertise et d'une capacité à transmettre leurs compétences, pourront rejoindre le programme de mentorat qui sera mis en place sur FNAC Paris durant les 2 premières années d'application du présent accord.

V. Mesures spécifiques pour des salariés refusant l'évolution de leur condition de travail dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers

L'accord sur l'évolution des métiers en date du 30 décembre 2019 fixe des évolutions des conditions d'exercice de l'activité des salariés des Produits Editoriaux (PE), des Produits techniques (PT), du Service après-vente (SAV), du Service clients et de la Logistique.

Il est ainsi prévu pour ces derniers, le développement de l'encaissement simple et de leur polyvalence dans leur univers métiers.

L'accord sur l'évolution des métiers permet aux salariés dont ces évolutions modifieraient leur contrat de travail de les refuser et de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ indemnisé.

Le présent article vise à déterminer un dispositif de départ indemnisé pour les salariés dont ces évolutions constitueraient une évolution des conditions de travail.

Ainsi, il est prévu, sous réserve d'homologation par la DIRECCTE, que la Société FNAC Paris acceptera d'étudier le départ, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, de salariés non cadres refusant

l'évolution de leurs conditions de travail en termes d'encaissement et de polyvalence, prévu dans l'accord sur l'évolution des métiers en date du 30 décembre 2019, quand bien même ces dispositions n'auraient pas d'impact sur leur contrat de travail.

Ce droit sera mis en œuvre si le nombre de départ de salariés en CDI refusant la modification de leur contrat de travail, dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers, ne dépasse pas 120 (cent-vingt).

Dans une telle hypothèse, le nombre de départs éligibles dans le cadre d'une rupture conventionnelle sera tel, qu'il ne pourra pas porter le nombre total de départs, au titre de l'accord précité et du présent article, à plus de 120 salariés.

Les demandes de départ en rupture conventionnelle devront se faire dans les deux mois suivants l'information de l'accord sur l'évolution des métiers.

La Direction des Ressources Humaines informera les salariés candidats à ce dispositif de la possibilité de répondre favorablement ou non à leur demande en fonction du nombre de départs enregistrés dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers.

En cas de dépassement du nombre de demandes de départ en rupture conventionnelle par rapport au quota de départs ouverts dans le cadre du présent article, seront privilégiés les candidats porteurs d'un projet professionnel et ayant le plus d'ancienneté, et en cas de départage, le plus grand âge.

Les indemnités de départs dans le cadre de la rupture conventionnelle seront celles prévues dans l'accord sur l'évolution des métiers.

Les demandes de départ en rupture conventionnelle qui n'auront pu aboutir du fait de l'atteinte du quota précité, seront considérées sans effet.

VI. 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 :

- 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

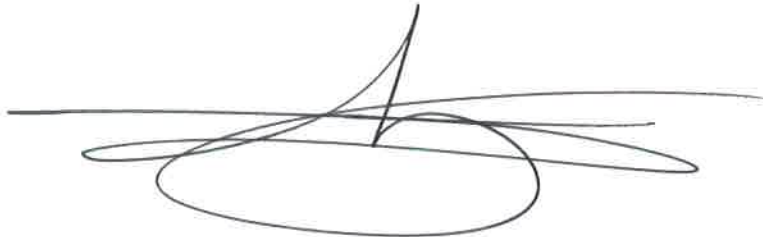
Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans le respect d'un préavis de trois mois.

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,



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



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



- **SUD FNAC** représentée par Evelyne SAUNON

Annexe 1 : Garanties d'emploi sur trois ans par magasin et département/univers PE-PT selon l'évolution du chiffre d'affaires (CA)

- S'agissant des effectifs de référence (effectifs CDI inscrits en ETC) servant de base de calcul au maintien de l'emploi par magasin et par département/univers PE-PT

Les effectifs de référence permettant de fixer le niveau d'engagement par magasin et par département/univers PE-PT sont déterminés sur la base de juin 2019, et pour la durée de l'engagement de garantie.

NON CADRES	DEPARTEMENT / UNIVERS												
MAGASIN	MICRO-BUREAUTIQUE	IMAGE ET SON	PT	LIBRAIRIE	DISQUE	GAMING	PE	SERVICE CLIENT	SAV	LOGISTIQUE	SECURITE	MAINTENANCE	TOTAL
FNAC BEAUGRENELLE			17,49			2,00	12,63	12,71	4,11	5,86			54,80
FNAC CHAMPS ELYSEES			22,57			5,71	24,86	23,25	4,00	11,03		1,00	92,42
FNAC ETOILE	20,06	29,29		32,43	16,59	3,86		26,15	10,57	22,41	8,86	4,66	174,87
FNAC FORUM	22,36	28,31		53,61	29,41	4,26		45,49	11,71	17,61	9,00	5,00	226,79
FNAC ITALIE 2			21,93			3,00	35,23	16,75	3,00	10,49	3,71		84,11
FNAC MONTPARNASSE	26,31	30,29		34,46	23,41	3,80		33,30	10,50	20,37	0,00	7,00	195,44
FNAC SAINT-LAZARE	25,10	19,69		36,34	17,31	5,20		42,19	10,14	26,86	8,00	5,00	195,83
TOTAL	91,83	107,58	61,99	156,84	86,72	27,63	62,71	199,84	54,04	114,64	35,57	22,56	1024,25

Pour le gaming, les données sont communiquées à titre indicatif et sera pris en compte dans l'effectif Micro/univers PT ou de l'univers PE en fonction des positionnements des salariés concernés.

- S'agissant des données de CA ventilées par magasin et par département/univers PE-PT.

Les données SAP [source certifiée] mises en forme dans le « Fichier CA ventilé par secteur » permet d'avoir à fin décembre N des données comparables permettant de déclencher l'obligation de garanties d'emploi N vs N-1.

Magasin A	CA Total Magasin			CA Micro-Tel			CA EGP			CA Disques			CA Livres		
	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1
Beaugrenelle															
Champs-Elysees															
Etoile															
Forum															
Montparnasse															
Place d'Italie															
Saint-Lazare															

Magasin B	CA Total Magasin			CA Micro-Tel			CA EGP			CA PT			CA Livres			CA Disques			CA PE			
	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	N-1	N	N/N-1	
Beaugrenelle																						
Champs-Elysees																						
Etoile																						
Forum																						
Montparnasse																						
Place d'Italie																						
Saint-Lazare																						

Sur une période de trois années, seront présentées chaque année en Commission de suivi, les données de CA et d'ETC permettant de s'assurer du respect des engagements pris par le présent accord.

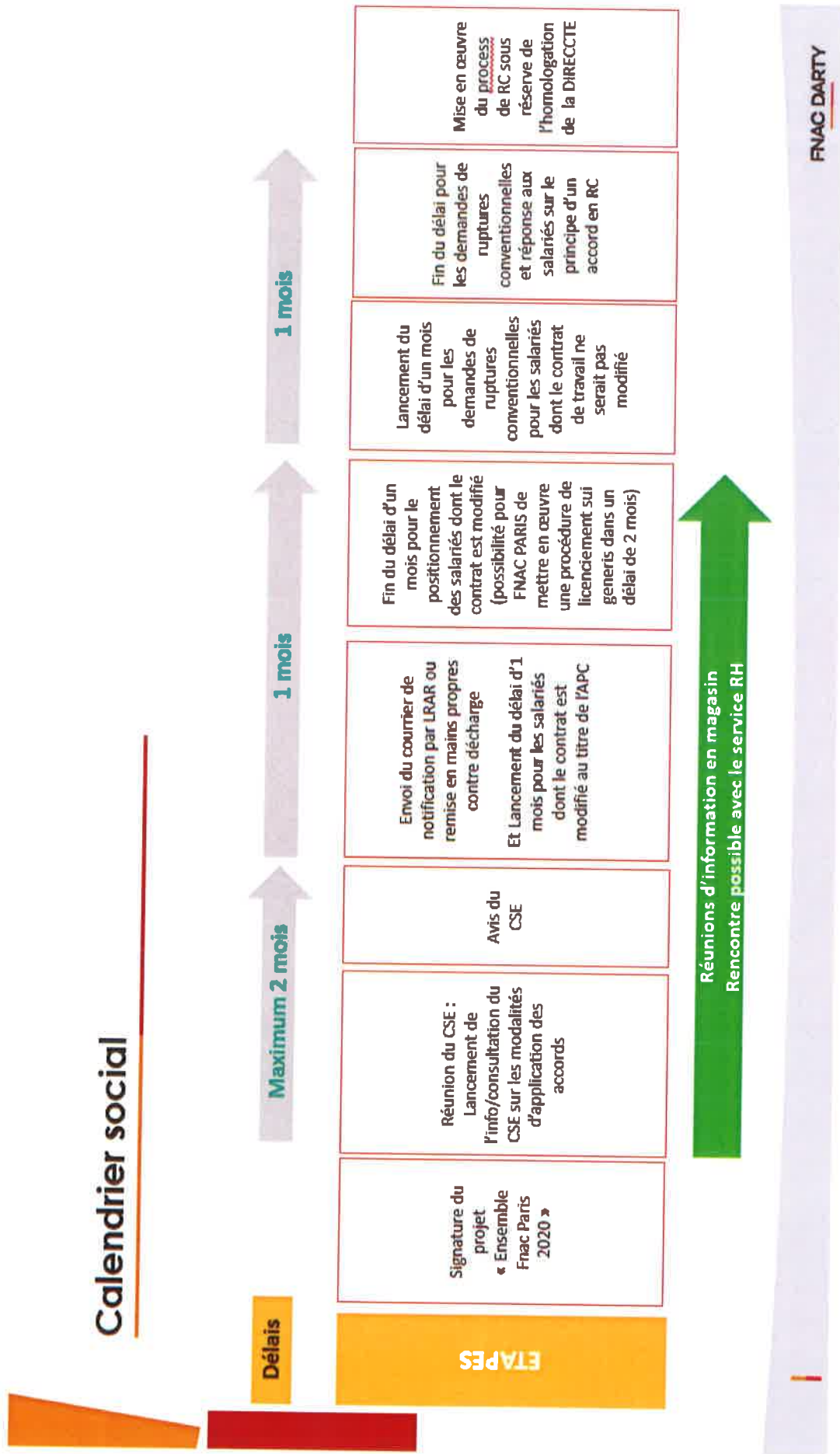
Bm
 rados
 M pol

Annexe 2: Liste des absences minorant le calcul de la prime

Libellé de l'absence	Prime Paris
Absence Autorisée NON Rémunérée (en jours)	OUI
Absence Autorisée NON Rémunérée (en heures)	OUI
Absence injustifiée en jour	OUI
Absence injustifiée en heure	OUI
Préavis NON Effectué NON Payé	OUI
Cure thermale	OUI
Retard	OUI
Formation NON rémunérée	OUI
Accident de Trajet	OUI quand le maintien à 100% n'est plus assuré
Maladie	OUI quand le maintien à 100% n'est plus assuré
Hospitalisation	OUI quand le maintien à 100% n'est plus assuré
Mi-temps thérapeutique	OUI
Suspension Congé Parental	OUI
Suspension Congé de Présence Parentale	OUI
Suspension Congé Sabbatique	OUI
Suspension Congé sans solde	OUI
Suspension Longue Maladie	OUI
Suspension Convenance Personnelle	OUI
Suspension Congé Solidarité	OUI
Suspension Invalidité	OUI
Suspension Service Militaire	OUI
Suspension Création d'Entreprise	OUI
Congé de reclassement hors préavis	OUI

Handwritten signatures and initials:
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

Annexe 3 : Calendrier social



Handwritten signatures and initials in blue and black ink.