



Procès-verbal de désaccord établi à la suite de la clôture des
Négociations Annuelles Obligatoires de la société Fnac Paris SA
- Exercice 2018 -

PA



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 relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise pour l'année 2018.

Les Organisations Syndicales représentatives de la société Fnac Paris et la Direction de Fnac Paris ont convenu le 02 février 2018, conformément à l'ordre du jour de ladite réunion, des modalités d'organisation de la négociation annuelle, du calendrier prévisionnel des réunions, des documents préparatoires ainsi que des différents thèmes sur lesquels les partenaires sociaux ont prévu de se rencontrer dans le cadre de la négociation annuelle.

Il a donc été convenu que les partenaires sociaux aborderaient dans le cadre des négociations, les thèmes suivants : les salaires effectifs, les rémunérations variables, le temps de travail, selon le calendrier prévoyant trois réunions les 8 mars, 22 mars et 29 mars 2018.

pa



Lors des réunions de négociation, la Direction de FNAC PARIS SA était représentée par :

Karim DALI
Charlotte DEBIEUVRE
Stéphane BERTHOLON

Directeur Régional FNAC PARIS – Président du CCE FNAC PARIS
Directrice des Ressources Humaines FNAC PARIS
Responsable des Ressources Humaines – FNAC PARIS

Chaque organisation syndicale représentative (CGT, SUD FNAC et CFE-CGC) était dûment représentée par une délégation composée des Délégués Syndicaux de l'organisation syndicale représentative au sein de FNAC PARIS SA.

Handwritten initials: RA and POL

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

Rappel des propositions des organisations syndicales exprimées en leur dernier état :

CGT :

- Garantie de la hausse du pouvoir d'achat de chacun.e des employé.e.s à travers un minimum de hausse de 4,4% des salaires de base de chacun.e.s, réparties via une augmentation générale et les requalifications, visant à rattraper la grille des salaires 2017 de notre concurrent Boulanger à deux ans, et un salaire d'embauche à 1800€ dans 5 ans maximum
- Organisation d'un référendum sur les 32H00 de travail hebdomadaires
- Passage automatique au bout d' 1 an d'ancienneté du niveau 2.1 au niveau 2.2, passage automatique du niveau 2.2 au niveau 2.3 au bout de 5 ans maximum (rattrapage des salarié.e.s encore 2.1 depuis plus d' 1 an, des salarié.e.s encore 2.2 depuis plus de 5 ans)
- Augmentation de la prime des agents de sécurité interne de 50€ net mensuel, extension de cette prime aux agents externes
- Déplafonnement de la prime d'ancienneté jusqu'à 21 ans
- Prise en charge définitive et légale de l'équité de traitement entre salarié.e.s concernant la prise en charge à 5/7ème du remboursement du titre de transport
- Passage du ticket resto à 9,05€, prise en charge à 60% par l'employeur
- Prise en charge de la journée de solidarité par la Direction
- Au nom de l'équité de traitement des salarié.e.s travaillant dans Paris intramuros, intégration du magasin Bercy dans Fnac Paris

SUD FNAC :

- Dans un 1er temps : remonter les salaires au niveau de l'inflation cumulée les indices qui ne sont pas à ce niveau.
- Dans un 2ème temps : augmentation collective
- Rétroactivité des mesures au 01/01/2018
- Déplafonnement de la prime d'ancienneté
- Maintien des effectifs ou augmentations de ceux-ci selon les résultats de la mesure des charges de travail réelles en magasin : le CA ou le volume d'affaires ne correspondant pas à la réalité de l'activité, mise en place d'indicateurs pour tenir compte de la charge de travail des salarié-e-s (volumes traités, impact internet et fnacshop, travail prescrit, amplitude d'ouverture, intégration du CA fnac.com dans les résultats de chaque magasin...)
- Reconnaissance des savoir-faire et de l'expertise métier en permettant l'évolution des salariés jusqu'aux niveaux III-1, 2 et 3 par la prise en compte de la valeur économique induite par l'expertise, indépendamment de soi-disant compétence d'animation d'équipe
- Passage à un horaire hebdomadaire temps complet de 32 heures sans perte de salaire et avec embauches compensatrices
- Prime vacances du même montant quel que soit le contrat horaire
- Journée de solidarité prise en charge par l'entreprise
- Porter le rapport du nombre de salarié-e-s TC/TP au service clients au même niveau que les autres départements et services
- Passage pour les TC et TP :
 - De 2-1 à 2-2 au bout de 1 an maximum d'ancienneté dans le niveau
 - De 2-2 à 2-3 au bout de 5 ans maximum
 - De 2-3 à 3-1 au bout de 5 ans maximum



- Revalorisation du chèque-déjeuner à 8€50
- Application aux salarié-e-s de Champs-Élysées du volontariat pour l'horaire de 20h à 21h, au même titre que les autres magasins de Fnac Paris
- Application à tous les salarié-e-s des magasins de Fnac Paris de la « prime d'amplitude » de 60 €
- Prise en charge définitive par la Fnac du 5/7e Navigo
- Instauration d'une prime pour favoriser l'usage du vélo pour se rendre au travail
- Mise en place d'un Plan de déplacements d'entreprise, obligatoire depuis le 01/01/2018 pour en application de la loi sur la transition énergétique de 2015
- Revalorisation de la prime sécurité (non réévaluée depuis plus de 16 ans)

CFE-CGC :

- Mesures collectives
- Variable cadre : refonte complète avec en priorité retour au versement trimestriel, redéfinition des objectifs au plus près des périmètres métiers et des responsabilités des encadrants (ex : effectif, adhésion, encaissement...), fixation d'objectifs vs budget réaliste et révisable, communication des objectifs avant la fin du mois de janvier (> Mise en place d'une commission de suivi du VACA)
- Revalorisation de salaire à hauteur de 2% des minimas de grille « cadre » et « agent de maîtrise »
- Abondement exceptionnel de la PARTICIPATION à hauteur de 30% eu égard aux performances remarquables du Groupe en 2017
- Suivi des forfaits cadres : intégration des feuilles forfaits jours émargés des cadres à l'audit interne immanquable (meilleurs suivi et fiabilité des données) avec suivi DM/RH
- Dépassement forfait cadre : plan d'action volontariste sur la Région pour apurer les compteurs avec un gros dépassement de forfait et un nombre important de reliquats très difficile à poser
 - Solution 1 : monétisation à la demande du salarié (sur la base 151/21e)
 - Solution 2 : compte épargne temps comme sur CODIREP et RELAIS
- Volontariat pour les cadres sur les jours fériés : offrir le choix entre paiement d'un montant forfaitaire (=150€/jour férié travaillé) ou l'obtention d'une journée de récupération supplémentaire
- Déconnexion au travail : mise en place d'une charte (cf. nouveau cadre légal depuis janvier 2017)
- Maintien de la prime de sécurité de 110€ pour tous les RD Sécu sur Paris
- Mesures individuelles
- Revalorisation de salaire : attribution d'une enveloppe de 5% de rétribution individuelle (AI et/ou prime) sur la base de la masse salariale de l'établissement selon la performance individuelle globale (résultats individuels, réussite des projets d'entreprise, conduite du changement)
- Prime d'inventaire : maintien de la prime existante 90€ (par cadre et par inventaire réalisé de jour comme de nuit) + paiement des heures de soirées travaillées
- Prime travail de nuit cadre : instauration d'une prime de travail de nuit pour les cadres étant amenés à travailler en magasin au-delà de minuit (forfait 150€)
- Ticket restaurant : revalorisation à hauteur de 10€ avec la même prise en charge Fnac
- Prime de vacances : revalorisation à hauteur de 900€ pour un ETC

III- Propositions de la Direction en leur dernier état

Article 1. Mesures collectives non cadres et cadres

L'entreprise Fnac Paris SA 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 Fnac Paris SA s'engage à ce que la rémunération, la classification appliquée aux salarié(e)s et les promotions ne soient fondées que sur les niveaux de qualifications et d'expériences acquis et le niveau de responsabilités confiées aux salarié(e)s.

A compter du 1er mai 2018, la grille des salaires sera réévaluée de 1% et applicable de la façon suivante :

Par ailleurs, et afin de valoriser davantage la promotion et le statut de niveau 3, la Société Fnac Paris SA s'engage à porter le pied de grille III.1 à 1 703 € et le pied de grille III.2 à 1753 €.

Afin de valoriser la promotion au statut cadre, la Société Fnac Paris SA s'engage également à porter le pied de grille P1 à 2 313 €.

NE	2018
I.3	1 523 €
II.1	1 556 €
II.2	1 597 €
II.3	1 633 €
III.1	1 703 €
III.2	1 753 €
III.3	1 837 €
IV.1	1 930 €
IV.2	2 020 €
IV.3	2 243 €
P1	2 313 €
P2	2 505 €
P3	3 703 €

Le salaire d'embauche I.3 sera ainsi porté à 1 523 euros bruts mensuels, soit une augmentation de 1% à compter du 1^{er} mai 2018.

Par ailleurs, les salaires de base des salariés non cadres non concernés par la mesure de revalorisation de la grille seront revalorisés à hauteur de +0,8% à compter du 1^{er} mai 2018.



Article 2. Enveloppe d'augmentations individuelles pour les non cadres et cadres

Il est rappelé que dans le cadre de l'attribution de ces mesures, la direction apportera une attention particulière à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, aux représentants du personnel, aux salariés en situation de handicap, aux salariés seniors, aux salariés à temps partiel et aux salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentations au cours des trois dernières années.

✓ Pour les salariés non cadres

Pour l'exercice 2018, la Direction consacrera une enveloppe de mesures individuelles de **0,65 %** de la masse salariale non cadre de Fnac Paris SA (composée des salaires de base des salariés CDI non cadres de Fnac Paris présents au 31/12/2017 chargés sur 13 mois) au titre des augmentations individuelles, promotionnelles, et du versement de primes.

Les augmentations individuelles, promotionnelles et les primes seront attribuées selon la performance individuelle de l'exercice 2017 et / ou à l'investissement particulier dans le cadre de projets magasin et versées à compter de la paie du mois de mai 2018.

Par ailleurs, dans le cadre de l'utilisation de cette enveloppe, une attention particulière sera notamment portée :

- 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 2018, la Direction consacrera une enveloppe de mesures individuelles de **1,5%** de la masse salariale cadre de Fnac Paris SA (composée des salaires de base des salariés CDI cadres de Fnac Paris présents au 31/12/2017 chargés sur 13 mois) au titre des augmentations individuelles, promotionnelles et du versement de primes.

Les augmentations individuelles, promotionnelles et les primes seront attribuées selon la performance individuelle de l'exercice 2017 et / ou à l'investissement particulier dans le cadre de projets magasin et versées à compter de la paie du mois de mai 2018.

Par ailleurs, dans le cadre de l'utilisation de cette enveloppe, une attention particulière sera notamment portée :

- 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 3. Prime de vacances

Le salaire d'embauche étant valorisé à 1 523 € bruts dès le 1^{er} mai 2018, la prime de vacances est par conséquent portée à **761,50 € bruts** pour un salarié à temps plein présent durant toute l'année de référence.

Cette revalorisation de la prime de vacances sera applicable dès son prochain versement, soit dès mai 2018.



Article 4. Passage II.3 des salariés positionnés niveau II.2 depuis 8 ans et plus

Il est convenu que les salariés positionnés en niveau II.2 depuis 8 ans et plus au 1^{er} mai 2018 soient dorénavant positionnés sur la grille Fnac Paris au **niveau II.3**.

Cette évolution de niveau / échelon sera applicable au 1^{er} mai 2018. Cette mesure ne saurait constituer un usage pour l'avenir.

Article 5. Rémunération variable cadre (VACA)

La Direction prend l'engagement d'ouvrir une table-ronde avec des cadres de l'Exploitation sur le thème du variable des cadres avant l'été 2018.

Article 6. Prime anniversaire 30 ans

La Direction s'engage à instaurer une « prime anniversaire » de **500 (cinq cents) euros bruts** pour les salariés fêtant leur 30^{ème} année d'ancienneté Fnac durant l'exercice 2018 pour les salariés présents à la date de signature de l'accord.

Cette disposition sera applicable à compter de l'année 2018 au sein de Fnac Paris et ce, pour une durée indéterminée.

Pour la première année, la Direction s'engage également à verser de manière rétroactive cette « prime anniversaire » aux salariés ayant fêté leur 30^{ème} année d'ancienneté Fnac durant l'exercice 2015, 2016 et 2017 et présent dans l'entreprise à la date de signature du présent accord.

Article 7. Amplitude horaire journalière minimale pour un salarié à temps partiel

Les parties conviennent de porter l'amplitude minimale journalière d'un salarié à temps partiel à 5h (sauf impossibilité ou refus exprimé par le salarié concerné).

Cette mesure sera effective à compter du 1^{er} mai 2018 pour une durée indéterminée.

Article 8. Articulation vie privée et vie professionnelle

Afin de permettre aux salariés de retour d'un congé parental d'éducation d'articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle, il leur sera possible de demander à exercer leur activité à temps partiel et ce, de manière temporaire (1 an maximum) ou définitive et sous réserve que la bonne organisation du département le permette. Le ou la salarié(e) souhaitant s'inscrire dans cette démarche devra en faire la demande écrite auprès du service Ressources Humaines deux mois au moins avant la fin de son congé parental.

Cette disposition sera applicable au sein de Fnac Paris pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} mai 2018.

Article 9. Journée de solidarité

Conformément à la loi de juin 2004 relative à la journée de solidarité, cette dernière prenait la forme du travail de la journée du lundi de pentecôte. Suite aux différentes évolutions législatives, il est convenu qu'à partir de 2014, la journée de solidarité soit fixée sur un jour férié supplémentaire, qui serait dès lors travaillé.



Le jour au titre de la journée de solidarité pour l'année 2018 sera le **Jeudi 1^{er} Novembre 2018** pour l'ensemble des établissements de la société Fnac Paris SA à l'exception des magasins ne pouvant être ouverts ce jour (centre commercial fermé notamment).

Il est rappelé que cette journée correspondra à 7 heures de travail pour les salariés à temps complet. Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité seront décomptées au prorata de leur durée de travail hebdomadaire.

Si le jour de repos hebdomadaire d'un salarié coïncide avec le jour désigné pour l'accomplissement de la journée de solidarité, le salarié ne bénéficiera pas de la compensation habituellement donnée au titre de la récupération dudit jour.

En cas d'impossibilité de réalisation de ladite journée, l'équivalent en heures sera repris dans les compteurs de RTT ou de récupération.

De la même façon dans l'hypothèse où le nombre d'heures travaillées par le salarié sur la journée de solidarité serait inférieur au nombre d'heures dues à ce titre, la différence serait prise dans ses compteurs de RTT ou de récupération.

Article 10. Forfait en cas d'intervention de nuit

En cas d'intervention de nuit, la Direction s'engage à appliquer aux cadres amenés à travailler de nuit le « forfait nuit » suivant :

- o Intervention entre 24h et 7h sur la nuit complète : versement d'une prime forfaitaire de **120 (cent vingt) euros bruts**,
- o Intervention d'une durée de moins de 5 h entre 24h et 7h : versement d'une prime forfaitaire de **60 (soixante) euros bruts**

Ce forfait est versé à tout salarié de statut cadre autonome (P1, P2) qui sera amené à intervenir de nuit. Il est rappelé que ce forfait ne s'applique pas aux inventaires des magasins effectués de nuit pour lesquels des dispositions spécifiques sont d'ores et déjà prévues, notamment le versement d'une prime d'inventaire.

Cette disposition sera applicable pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} mai 2018.

Article 11. Prime Sécurité

La Direction Fnac Paris s'engage à pérenniser le versement de la « prime sécurité » aux Responsables Sécurité de Fnac Paris.

Cette disposition sera applicable à durée indéterminée à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 12. Suivi du temps de travail des cadres

La Direction Fnac Paris s'engage à renforcer le suivi des jours travaillés des cadres.

Par ailleurs, les parties rappellent le principe du volontariat qui s'applique aux cadres concernant le travail des jours fériés.

Article 13. Qualité de Vie au Travail

La Direction s'engage à l'ouverture de réflexions paritaires sur des thèmes et actions en lien avec la Qualité de Vie au Travail (QVT) durant l'année 2018.

Article 14. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Dans le cadre des promotions qui interviendront sur l'exercice 2018, une attention particulière sera portée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail sont actuellement en cours au sein de Fnac Paris.

Enfin, la Direction s'engage à poursuivre les actions en faveur des personnes en situation de handicap.

IV- Constat du désaccord

Les Organisations Syndicales CGT et SUD FNAC n'ayant pas fait part de leur volonté de signer le projet d'accord présenté en son dernier état, la Direction constate que la conclusion d'un accord valable dans le cadre des NAO pour l'exercice 2018 n'est pas envisageable.

Dès lors, les parties à la négociation constatent leur désaccord par le présent procès-verbal.

La Direction mettra en place de manière unilatérale, conformément aux dispositions de l'article L 2242-4 du code du travail, les mesures exposées au point V du présent PV de désaccord. Ces mesures ont fait l'objet d'une présentation lors de la réunion du CCE Fnac Paris du 12 avril 2018.

Par ailleurs, la Direction et l'Organisation Syndicale représentative CFE CGC ont convenu d'un accord d'entreprise catégoriel qui a fait l'objet d'une information lors de la même réunion du CCE Fnac Paris du 12 avril 2018.

V- Mesures unilatérales de la Direction

Article 1. Revalorisation des minima de la grille salariale

L'entreprise Fnac Paris SA 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 Fnac Paris SA s'engage à ce que la rémunération, la classification appliquée aux salarié(e)s et les promotions ne soient fondées que sur les niveaux de qualifications et d'expériences acquis et le niveau de responsabilités confiées aux salarié(e)s.

A compter du 1^{er} mai 2018, la grille des salaires non cadres sera réévaluée de 0,8% et applicable de la façon suivante :

Par ailleurs, et afin de valoriser davantage la promotion et le statut de niveau 3, la Société Fnac Paris SA s'engage à porter le pied de grille III.1 à 1 690 €.

NE	2018
I.3	1 520 €
II.1	1 553 €
II.2	1 594 €
II.3	1 630 €
III.1	1 690 €
III.2	1 735 €
III.3	1 834 €
IV.1	1 926 €
IV.2	2 016 €
IV.3	2 239 €

Le salaire d'embauche I.3 sera ainsi porté à 1 520 euros bruts mensuels, soit une augmentation de 0,8% à compter du 1^{er} mai 2018.

Par ailleurs, les salaires de base des salariés non cadres non concernés par la mesure de revalorisation de la grille seront revalorisés à hauteur de +0,7% à compter du 1^{er} mai 2018.

Article 2. Enveloppe d'augmentations individuelles non cadres

Il est rappelé que dans le cadre de l'attribution de ces mesures, la direction apportera une attention particulière à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, aux représentants du personnel, aux salariés en situation de handicap, aux salariés seniors, aux salariés à temps partiel et aux salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentations au cours des trois dernières années.

✓ **Pour les salariés non cadres :**

Pour l'exercice 2018, la Direction consacrera une enveloppe de mesures individuelles de 0,5% de la masse salariale non cadre de Fnac Paris SA (composée des salaires de base des salariés CDI non cadres de Fnac Paris présents au 31/12/2017 chargés sur 13 mois) au titre des augmentations individuelles, promotionnelles, et du versement de primes.

Les augmentations individuelles, promotionnelles et les primes seront attribuées selon la performance individuelle de l'exercice 2017 et / ou à l'investissement particulier dans le cadre de projets magasin et versées à compter de la paie du mois de mai 2018.

Par ailleurs, dans le cadre de l'utilisation de cette enveloppe, une attention particulière sera notamment portée :

- 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 3. Prime de vacances

Le salaire d'embauche étant valorisé à 1 520 € bruts dès le 1^{er} mai 2018, la prime de vacances est par conséquent portée à **760 € bruts** pour un salarié à temps plein présent durant toute l'année de référence.

Cette revalorisation de la prime de vacances sera applicable dès son prochain versement, soit dès mai 2018.

Article 4. Passage II.3 des salariés positionnés niveau II.2 depuis 8 ans et plus

Il est convenu que les salariés positionnés en niveau II.2 depuis 8 ans et plus au 1^{er} mai 2018 soient dorénavant positionnés sur la grille Fnac Paris au **niveau II.3**.

Cette évolution de niveau / échelon sera applicable au 1^{er} mai 2018. Cette mesure ne saurait constituer un usage pour l'avenir.

Article 5. Prime anniversaire 30 ans

La Direction s'engage à instaurer une « prime anniversaire » de **762 € (sept cent soixante-deux) euros bruts** pour les salariés présents dans les effectifs de l'entreprise à la date de clôture des NAO 2018 et fêtant leur 30^{ème} année d'ancienneté Fnac durant l'exercice 2018.

Cette disposition sera applicable à compter de l'année 2018, sans rétroactivité sur les années précédentes.

Cette disposition est mise en place pour une durée indéterminée pour les salariés fêtant leur 30^{ème} année d'ancienneté Fnac au cours de l'exercice au sein de Fnac Paris.

Article 6. Articulation vie privée et vie professionnelle

Afin de permettre aux salariés de retour d'un congé parental d'éducation d'articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle, il leur sera possible de demander à exercer leur activité à temps partiel et ce, de manière temporaire (1 an maximum) ou définitive et sous réserve que la bonne organisation du département le permette. Le ou la salarié(e) souhaitant s'inscrire dans cette démarche devra en faire la demande écrite auprès du service Ressources Humaines deux mois au moins avant la fin de son congé parental.

Cette disposition sera applicable au sein de Fnac Paris pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} mai 2018.

Article 7. Journée de solidarité

Conformément à la loi de juin 2004 relative à la journée de solidarité, cette dernière prenait la forme du travail de la journée du lundi de pentecôte. Suite aux différentes évolutions législatives, il est convenu qu'à partir de 2014, la journée de solidarité soit fixée sur un jour férié supplémentaire, qui serait dès lors travaillé.

Le jour au titre de la journée de solidarité pour l'année 2018 sera le **Jeu**di 1^{er} **Novembre 2018** pour l'ensemble des établissements de la société Fnac Paris SA à l'exception des magasins ne pouvant être ouverts ce jour (centre commercial fermé notamment).

Il est rappelé que cette journée correspondra à 7 heures de travail pour les salariés à temps complet. Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au titre de la journée de solidarité seront décomptées au prorata de leur durée de travail hebdomadaire.



Si le jour de repos hebdomadaire d'un salarié coïncide avec le jour désigné pour l'accomplissement de la journée de solidarité, le salarié ne bénéficiera pas de la compensation habituellement donnée au titre de la récupération dudit jour.

En cas d'impossibilité de réalisation de ladite journée, l'équivalent en heures sera repris dans les compteurs de RTT ou de récupération.

De la même façon dans l'hypothèse où le nombre d'heures travaillées par le salarié sur la journée de solidarité serait inférieur au nombre d'heures dues à ce titre, la différence serait prise dans ses compteurs de RTT ou de récupération.

Article 8. Qualité de Vie au Travail

La Direction s'engage à l'ouverture de réflexions paritaires sur des thèmes et actions en lien avec la Qualité de Vie au Travail (QVT) durant l'année 2018.

Article 9. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Dans le cadre des promotions qui interviendront sur l'exercice 2018, une attention particulière sera portée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail sont actuellement en cours au sein de Fnac Paris.

Enfin, la Direction s'engage à poursuivre les actions en faveur des personnes en situation de handicap.

VI- Publicité et formalités de dépôt

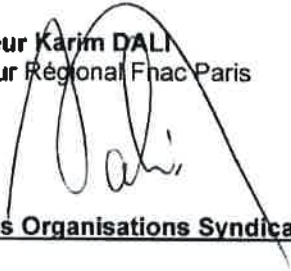
Le présent procès-verbal de désaccord fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité requises par la loi et sera déposé auprès de la DIRECCTE compétente ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Ce dépôt se fera, à l'issue du délai de 8 jours conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail, qui débutera à compter de la notification du présent accord à l'ensemble des Organisations syndicales.

Fait à Ivry sur Seine le 12 avril 2018, en autant d'exemplaires originaux requis, un exemplaire original étant remis à chacun des signataires.

Pour la Direction de Fnac Paris SA

Monsieur Karim DALI
Directeur Régional Fnac Paris



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CGT,
Monsieur Boris LACHARME
Délégué Syndical Central



Pour SUD FNAC,
Madame Evelyne SAUNON
Déléguée Syndicale Centrale

