

## ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE FNAC RELAIS

ENTRE LES SOUSSIGNES

---

La Société FNAC RELAIS, Société par Actions Simplifiées (SAS), dont le siège social est situé au 9 rue des Bateaux-Lavois à Ivry-sur-Seine (94200), immatriculée sous le numéro RCS 334 473 352 à Créteil.

Représentée par Madame Frédérique BEZIAT, Directrice des Ressources Humaines ;

**D'une part,**

**ET**

---

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés au sein de Fnac Relais :

Le syndicat CFDT représenté par son Délégué Syndical Central, Monsieur Hervé GOMIS ;

Le syndicat CFE-CGC représenté par sa Déléguée Syndicale Centrale, Madame Laurence GNONLONFOUN ;

Le syndicat CFTC représenté par son Délégué Syndical Central, Monsieur Bruno MARC ;

Le syndicat CGT représenté par son Délégué Syndical Central, Monsieur André CHAPUIS ;

Le syndicat FO représenté par son Délégué Syndical Central, Monsieur Thierry LIZE ;

Le syndicat SUD Fnac représenté par son Délégué Syndical Central, Monsieur Jean-Paul MARCHALL.

**D'autre part.**

SM

MO

1

G H

FB

## PREAMBULE

Les parties signataires au présent accord affirment leur engagement de favoriser, de manière concrète, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui constitue une priorité dans l'entreprise et qui s'inscrit dans la lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination.

Le présent accord témoigne ainsi de la volonté commune des parties de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Fnac Relais qu'elles considèrent comme un élément de performance et d'équilibre.

Même si le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dépasse le cadre de l'entreprise, les parties s'accordent pour considérer que l'entreprise a, à son niveau, une contribution à apporter dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle s'appuie notamment sur trois principes :

- L'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salarié-e-s en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- L'égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes et les hommes dans le domaine professionnel ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Par ailleurs, la Société Fnac Relais entend favoriser l'équilibre vie professionnelle et la vie personnelle, facteur de bien-être et de performance économique, en ayant une attention particulière pour l'exercice de la parentalité.

Ces principes se traduisent dans les engagements de responsabilité sociale de la Fnac, et notamment par la signature de la Charte de la Parentalité.

Dès lors, l'ensemble des acteurs de l'entreprise doit se mobiliser ou rester mobilisé pour combattre les stéréotypes et les éventuelles différences de traitement à raison du sexe. Il est primordial d'engager à tous les niveaux de l'entreprise des actions positives et correctrices nécessaires pour lutter contre les éventuelles inégalités constatées.

L'entreprise s'est dotée, en mars 2015, et pour une durée d'un an, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprenant plusieurs actions inscrites au sein de 4 domaines ciblés.

Ce plan d'actions fait suite à l'accord sur l'égalité professionnelle signé en 2010 et reflète la volonté de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Au-delà, des actions inscrites et suivies dans le cadre de ce plan, des mesures de suivi des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes et sur la réduction des écarts sont d'ores et déjà mises en œuvre.

L'objectif poursuivi dans le cadre des négociations ouvertes en 2016 est d'en pérenniser et d'en accroître les effets au travers d'un accord signé avec les partenaires sociaux pour une durée de 3 ans.

*AB*

*GH*

*AB*

Les réunions de négociation ont eu lieu aux dates suivantes :

- 1<sup>ère</sup> réunion de négociation : le 16 février 2016
- 2<sup>ème</sup> réunion de négociation : le 8 mars 2016
- 3<sup>ème</sup> réunion de négociation : le 19 avril 2016
- 4<sup>ème</sup> réunion de négociation : le 9 juin 2016.

Il ressort de ces négociations la volonté commune de poursuivre et de pérenniser les actions dans les domaines suivants :

- L'embauche ;
- La promotion professionnelle et la formation ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- La rémunération effective.

Pour chacun de ces domaines d'actions, des objectifs de progression ont été définis, des moyens d'actions concrets et des indicateurs chiffrés de suivi.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de responsabilité dans l'entreprise.

Aussi, la représentation du personnel est-elle concernée par les principes d'accès et d'exercice partagé des responsabilités.

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-5 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans les dispositions de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes promulguée le 4 août 2014.

sm      ll  
3  
G H AB

## SOMMAIRE

### **I- DOMAINE D'ACTION : L'EMBAUCHE**

#### **I.A- ETAT DES LIEUX**

#### **I.B- OBJECTIF DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES**

**Renforcer la mixité des équipes au sein des filières**

### **II- DOMAINES D'ACTION : LA FORMATION ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

#### **II.A- ETAT DES LIEUX**

#### **II.B- OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES**

- 1- Maintenir au plus près l'égalité d'accès aux formations entre les femmes et les hommes dans toutes les catégories socioprofessionnelles, indépendamment de leur temps de travail, et plus particulièrement faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille**
- 2- Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle**

### **III- DOMAINE D'ACTION : L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL PAR L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE**

#### **III.A- ETAT DES LIEUX**

#### **III.B- OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES**

- 1- Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise des salariés à l'issue des congés familiaux**
- 2- Promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle et notamment, le partage des responsabilités familiales**

### **IV- DOMAINE D'ACTION : LA REMUNERATION EFFECTIVE**

#### **IV.A- ETAT DES LIEUX**

#### **IV.B- LA STRUCTURE DE REMUNERATION EXISTANTE**

#### **IV.C- OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES**

**Ajuster la politique salariale afin de résorber les inégalités salariales potentiellement existantes au sein de chacune des filières en répartissant de manière égalitaire, dans chaque magasin, les augmentations individuelles, les augmentations promotionnelles et les primes entre les femmes et les hommes**

**V- ACTIONS DE COMMUNICATION DE L'ACCORD**

**VI- SUIVI DE L'ACCORD**

**VI.A- COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

**VI.B- REFERENT EGALITE PROFESSIONNELLE**

**VII- DISPOSITIONS FINALES**

**VII.A- ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

**VII.B- ADHESION A L'ACCORD**

**VII.C- REVISION DE L'ACCORD**

**VII.D- INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

**VII.E- PUBLICITE**

## I- DOMAINE D'ACTION : L'EMBAUCHE

---

### I-A ETAT DES LIEUX

*L'analyse du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes de la Société Fnac Relais au 31 décembre 2015 montre que 48,16 % de la population est féminine sur Fnac Relais. Au 31 décembre 2015, la Société comptait 1440 femmes pour 1550 hommes (CDI).*

*Cette quasi parité masque un déséquilibre des sexes entre les filières avec des métiers à dominante masculine au sein de notre Société, métiers du SAV et de Logistique (76% sont des hommes), ainsi que la filière Produits techniques (plus de 75 % sont des hommes). L'analyse montre également l'existence d'une activité au sein de Fnac Relais à dominante féminine : filière Service Clients (88 % sont des femmes).*

*La population des Cadres est majoritairement masculine. Au 31 décembre 2015, la Société comptait 107 femmes Cadres, soit près de 33% des effectifs.*

Il est rappelé, au sujet spécifiquement du processus de recrutement en vigueur au sein du Groupe Fnac, que d'ores et déjà :

- La Fnac fonde ses recrutements sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et les qualifications des candidats ;
- Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes, en respectant plusieurs principes majeurs :
  - o L'entreprise ouvre ses emplois à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne,
  - o Les critères de sélection sont fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec l'emploi à pourvoir,
  - o Toute question susceptible de se révéler discriminante est proscrite, la Fnac s'interdit toutes questions d'ordre privé durant le processus de recrutement,
  - o L'état de grossesse d'une femme, supposé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si la femme répond aux critères d'embauche définis pour celui-ci,
  - o Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les genres doivent être mentionnés. Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux,
  - o La Fnac s'applique dans le cadre des offres d'emplois à choisir, outre les intitulés des postes, des termes favorisant tant la candidature des hommes que celle des femmes.

La Société Fnac Relais continuera à suivre cette procédure de recrutement et notamment à veiller au choix des intitulés et du contenu des offres d'emploi.

6  
GH FB

- La filière RH est attentive à pouvoir présenter aux managers des candidatures des deux sexes concernant les offres diffusées.  
Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire référencées au niveau du Groupe s'engagent à ce que les recrutements et les conditions d'emploi du personnel intérimaire soient exempts de toute forme de discrimination notamment sur le sexe.

Dans ce cadre, elles doivent présenter aux établissements avec lesquels elles collaborent des actions visant à accroître la mixité des candidatures.

Le taux de féminisation du personnel travaillant sous contrat de travail temporaire fera l'objet d'un suivi à l'occasion de la Commission Egalité Professionnelle.

## **I-B OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES**

### **Renforcer la mixité des équipes au sein des filières**

La Fnac rencontre des difficultés importantes pour recruter des femmes sur des métiers majoritairement occupés par des hommes et des hommes sur des métiers majoritairement occupés par des femmes.

L'entreprise entend donc à la fois favoriser la mixité des métiers par les recrutements externes réalisés et par la mobilité interne.

Cet objectif tend à favoriser :

- L'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des catégories socioprofessionnelles ;
- La progression du nombre d'hommes recrutés au sein de la filière Service clients et du nombre de femmes présentes au sein des filières PT et SAV Logistique ;
- La progression du nombre de femmes présentes dans l'encadrement.

#### **• Actions associées :**

La Société Fnac Relais s'engage, afin de faciliter l'accès aux postes d'encadrement, à informer les salarié-e-s sur la mixité dans les filières et sur les métiers de l'encadrement.

Afin de favoriser la mixité entre les filières, la direction s'engage à :

- Poursuivre l'affichage de l'intégralité des postes en magasin ;
- Poursuivre l'affichage des postes du magasin afin de permettre des passerelles métiers entre les filières ;
- Intégration sur les demandes d'embauches d'un double indicateur égalité professionnelle : taux H/F dans le magasin et taux H/F dans le département concerné par l'embauche ;
- Favoriser des actions de promotion auprès des écoles. Il s'agit plus précisément du développement des partenariats avec les écoles (salons, forums). Dans ce cadre, l'entreprise continuera les actions de communication contenues dans le plan d'actions unilatéral et développera des relations privilégiées avec les écoles / universités agissant en faveur de la mixité. Le nombre d'embauches réalisées à la suite de ces actions sera communiqué lors de la réunion de la Commission de suivi de l'accord ;
- Exiger des acteurs externes la prise en compte de la mixité dans les filières non mixtes notamment (sociétés d'intérim).

• **Indicateurs annuels de suivi chiffrés et objectifs à 3 ans :**

- Salariés H/F embauchés en CDI sur l'année considérée, par statut et par filière.

Sur 2015 :

	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
Cadres	22	53,66%	19	46,34%	41
Agents de Maîtrise	5	100,00%	0	0,00%	5
Employés	114	53,77%	98	46,23%	212
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>54,65%</b>	<b>117</b>	<b>45,35%</b>	<b>258</b>

Détail par filière :	CADRES		AGENTS DE MAITRISE		EMPLOYES		TOTAL
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
DIRECTION	6	8	0	0	0	0	14
LOGISTIQUE / SAV	3	1	0	0	27	3	34
SERVICE CLIENT	2	6	1	0	19	73	101
VENTE	11	4	4	0	68	22	109
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	<b>98</b>	<b>258</b>

- Salariés H/F embauchés en CDD sur l'année considérée, par statut et par filière.

Sur 2015 :

	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
Cadres	1	11,11%	8	88,89%	9
Agents de Maîtrise	0	0,00%	0	0,00%	0
Employés	253	60,24%	167	39,76%	420
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>59,21%</b>	<b>175</b>	<b>40,79%</b>	<b>429</b>

**EMBAUCHES CDI/CDD DE JEUNES DE MOINS DE 25 ANS EN 2015 hors mutations**

	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
Cadres	1	100,00%	0	0,00%	1
Agents de Maîtrise	0	0,00%	0	0,00%	0
Employés	136	49,28%	140	50,72%	276
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>49,46%</b>	<b>140</b>	<b>50,54%</b>	<b>277</b>

- Proportion des femmes cadres CDI sur le total des cadres.

Situation au 31/12/2015 :

	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
Cadres	220	67,28%	107	32,72%	327
Agents de Maîtrise	10	76,92%	3	23,08%	13
Employés	1310	49,89%	1316	50,11%	2626
Employés débutants	10	41,67%	14	58,33%	24
<b>TOTAL</b>	<b>1550</b>	<b>51,84%</b>	<b>1440</b>	<b>48,16%</b>	<b>2990</b>

Objectif 2016 : 35%

Objectif 2017 : 37,5%

Objectif 2018 : 40%

- Nombre annuel d'embauches (CDI) de responsables de départements adjoint (RDA) par sexe et par filière afin de renforcer la mixité des filières à 3 ans.

Situation au 31/12/2015 :

Effectifs inscrits	Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	Masculin	Féminin	Total général
PRODUITS EDITORIAUX	3		3
PRODUITS TECHNIQUES	4	1	5
SERVICES CLIENTS		2	2
<b>Total général</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>

L'objectif à trois ans est de compter autant de RDA Hommes que de RDA Femmes avec une attention particulière portée sur le service clients afin de mixer les équipes par l'embauche de RDA hommes au sein de la population des Responsables Service Clients.

- Nombre de candidatures reçues via Talents de Fnac par filière et par sexe.

Sur 2015 :

FILIERE	Données	Total
DM	Somme de HOMMES	71
	Somme de FEMMES	13
MAINT.	Somme de HOMMES	67
	Somme de FEMMES	2
PE	Somme de HOMMES	792
	Somme de FEMMES	571
PT	Somme de HOMMES	1307
	Somme de FEMMES	349
RH	Somme de HOMMES	128
	Somme de FEMMES	276
SAV LOG	Somme de HOMMES	613
	Somme de FEMMES	205
SC	Somme de HOMMES	577
	Somme de FEMMES	816
<b>Total Somme de HOMMES</b>		<b>3555</b>
<b>Total Somme de FEMMES</b>		<b>2232</b>

- Nombre annuel d'embauches en alternance par sexe et par filière afin de renforcer la mixité des filières à 3 ans.

Situation au 31/12/2015 :

Effectifs inscrits	Étiquettes de colonnes		Total Masculin	Féminin		Total Féminin	Total général
	Masculin						
Étiquettes de lignes	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation		Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation		
DISQUE	1	7	8		2	2	10
IMAGE ET SON		7	7		2	2	9
LIVRE	3	3	6	2	1	3	9
LOGISTIQUE / SAV	8	4	12				12
MICRO	3	9	12		2	2	14
PRODUITS TECHNIQUES	1		1				1
SERVICES CLIENTS	2	2	4	5	12	17	21
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>76</b>

- Nombre annuel d'embauches en intérim par sexe et par filière afin de renforcer la mixité des filières à 3 ans.

*Cet indicateur sera disponible pour l'année 2016 au 31/12/2016*

- Nombre de salariés en CDI par filière et par sexe afin de renforcer la mixité des filières à 3 ans.

Situation au 31/12/2015 :

	Féminin	Taux	Masculin	Taux	Total général
ADMINISTRATION	81	49%	84	51%	165
PRODUITS EDITORIAUX	402	53%	356	47%	758
PRODUITS TECHNIQUES	199	25%	612	75%	811
SAV / LOGISTIQUE	126	24%	400	76%	526
SECURITE / MAINTENANCE		0%	15	100%	15
SERVICE CLIENTS	632	88%	83	12%	715
<b>Total général</b>	<b>1440</b>	<b>48,20%</b>	<b>1550</b>	<b>51,80%</b>	<b>2990</b>

- Concernant spécifiquement l'encadrement, l'entreprise s'engage à favoriser à trois ans, la mixité dans les CODIR des magasins.
- L'entreprise s'engage à favoriser à trois ans, la mixité dans les départements 100% unisexes afin de les supprimer.

Situation au 31/12/2015 :	Féminin	Masculin	Total général
<b>AMIENS FNAC RELAIS</b>	24	20	44
SERVICE CLIENTS	8		8
<b>BOURGES - FNAC RELAIS</b>	18	19	37
SERVICE CLIENTS	8		8
<b>FNAC ANGERS</b>	24	24	48
SAV / LOGISTIQUE		7	7
<b>FNAC AVIGNON</b>	20	21	41
SAV / LOGISTIQUE		6	6
<b>FNAC BELFORT</b>	23	16	39
SERVICE CLIENTS	8		8
<b>FNAC CAEN</b>	37	22	59
SERVICE CLIENTS	14		14
<b>FNAC GRENOBLE</b>	44	42	86
SERVICE CLIENTS	19		19
<b>FNAC GRENOBLE GRAND PLACE</b>	27	24	51
SAV / LOGISTIQUE		8	8
<b>FNAC LABEGE</b>	21	30	51
PRODUITS TECHNIQUES		17	17
<b>FNAC LE HAVRE</b>	17	22	39
SERVICE CLIENTS	9		9
<b>FNAC LORIENT</b>	22	17	39
SERVICE CLIENTS	9		9

<b>FNAC LYON BELLECOUR</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>124</b>
SECURITE / MAINTENANCE		3	3
<b>FNAC MARSEILLE LA VALENTINE</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>47</b>
SAV / LOGISTIQUE		6	6
<b>FNAC NICE</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>91</b>
SERVICE CLIENTS	18		18
<b>FNAC PERPIGNAN</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>
SERVICE CLIENTS	8		8
<b>FNAC REIMS</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>55</b>
PRODUITS TECHNIQUES		13	13
<b>FNAC STRASBOURG</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>88</b>
SECURITE / MAINTENANCE		2	2
<b>FNAC TOULOUSE</b>	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>99</b>
SECURITE / MAINTENANCE		2	2
<b>FNAC TOURS</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>62</b>
SERVICE CLIENTS	15		15
<b>FNAC TROYES</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>
SERVICE CLIENTS	7		7
<b>FNAC VALENCIENNES</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>41</b>
PRODUITS TECHNIQUES		11	11
<b>RELAIS CHAMBERY</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>40</b>
SAV / LOGISTIQUE		5	5
<b>Total général</b>	<b>1440</b>	<b>1550</b>	<b>2990</b>

En 2018, l'objectif dans les départements Service Clients, Produits Techniques et SAV LOG, est de dépasser le taux constaté au 31/12/2015 sur l'ensemble du périmètre Fnac Relais pour atteindre à minima les taux ci-dessous :

- Service Clients : 15 % d'hommes
- Produits Techniques : 28 % de femmes
- SAV Logistique : 27 % de femmes

Une attention particulière sera par ailleurs portée, notamment via les fiches de demandes d'embauche, à favoriser la mixité afin d'atteindre ces objectifs.

Par ailleurs, le suivi mensuel des effectifs au niveau de chaque Comité d'Etablissement intègrera l'indicateur H/F.

## II- DOMAINES D'ACTION : LA FORMATION ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

### II-A ETAT DES LIEUX

Il est rappelé, au sujet spécifiquement du processus de la formation et de la promotion professionnelle ce qui suit :

La formation participe de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise. La Société Fnac Relais veille d'ores et déjà à ce que l'accès aux actions de formation soit identique pour les femmes et pour les hommes, et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

La Société Fnac Relais veille dans la mesure du possible à prendre en compte le rythme des salariés à temps partiel sur la mise en œuvre du planning de formation.

La promotion professionnelle et la gestion de carrière est également un enjeu important pour la Société Fnac Relais, de sorte qu'elle veille à ce que les femmes comme les hommes puissent, accéder à des postes de responsabilités.

La Société Fnac Relais continuera ainsi de s'engager dans ces domaines par le biais des objectifs de progression ci-dessous mentionnés.

*La situation au 30/10/2015 : répartition du nombre de salariés formés par sexe et statut*

	HOMMES	%	FEMMES	%
Cadres	176	66,17%	90	33,83%
Agents de Maîtrise	11	64,71%	6	35,29%
Employés	1 080	56,34%	837	43,66%
TOTAL	1 267	57,59%	933	42,41%

*( 1 personne ayant suivi plusieurs stages dans l'année n'est comptée qu'une seule fois)*

### II-B OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

- 1- **Maintenir au plus près l'égalité d'accès aux formations entre les femmes et les hommes dans toutes les catégories socioprofessionnelles, indépendamment de leur temps de travail, et plus particulièrement faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille**

- **Actions associées :**

La Société Fnac Relais veillera, à prendre en compte à l'occasion de la fixation des plannings des formations, dans la mesure du possible, les horaires de travail des salariés à temps partiel, les obligations familiales et notamment les obligations liées à la parentalité.

Dans ce cadre, la Société Fnac Relais veillera tout particulièrement à ce que les convocations aux sessions de formation inscrites au plan soient remises aux salariés par le Management au moins un mois avant la date effective de la formation.

Selon l'objet de la formation, son format et le nombre de participants, l'entreprise favorisera, dans la mesure du possible, la décentralisation des sessions formations en régions.

Par ailleurs, l'entreprise poursuivra le développement des formations dispensées à distance en privilégiant le e-learning lorsque cela est pertinent.

- **Indicateurs annuels de suivi chiffrés :**

- Nombre de convocations à des formations remises aux salariés par sexe au moins un mois avant la session de formation rapporté au nombre total de convocations remises ;
- Le taux et le nombre de formations dispensées en e-learning et en présentiel par catégorie professionnelle au 31 décembre.
- Nombre de formations réalisées par sexe.

L'objectif à trois ans est de convoquer, à chaque session de formation, un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de représentation des sexes dans les équipes et ce, afin de s'assurer que chaque salarié, bénéficie d'une égalité d'accès à la formation et ce, quel que soit son sexe.

## **2- Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle**

Pour parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, la Société Fnac Relais s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences et capacité d'évolution égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Pour ce faire, les entretiens annuels et les entretiens professionnels, permettent aux salariés d'évoquer leurs projets professionnels au regard de leurs aspirations.

Lors des Entretiens Annuels et/ou des Entretiens Professionnels, il conviendra d'identifier les femmes intéressées par des perspectives de mobilité vers les métiers occupés majoritairement par les hommes et d'identifier les hommes intéressés par des perspectives de mobilité vers les métiers occupés majoritairement par les femmes afin de pouvoir organiser si possible des mobilités.

- **Actions associées :**

La Société Fnac Relais vérifiera ainsi chaque année la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes par rapport à leur proportion par filière.

La Société Fnac Relais proposera également un processus de formation spécifique aux salariés hommes et femmes qui souhaiteraient exercer un emploi traditionnellement féminin (Service clients) ou masculin (filiale Produits techniques) ; et ce, en fonction des postes vacants en magasins et au regard des compétences des salariés.

Ce processus se formalisera par la mise en place d'un parcours de découverte au sein du même magasin, au cours duquel des points d'étapes seront réalisés, et auquel une période probatoire de deux mois sera associée.

Cette période prendra la forme d'un avenant de mission à durée déterminée.

Pour les filières Produits techniques, SAV Logistique et Service clients et pendant cette durée de deux mois, il sera opéré, chaque mois, une comparaison entre le REC généré par la nouvelle affectation et le REC moyen mensuel perçu au cours des douze derniers mois, le montant le plus élevé sera versé au salarié.

En cas de période probatoire non concluante pour l'une ou l'autre des deux parties, le salarié réintégrera son poste initial aux conditions initiales.

La mobilité en interne constitue, à ce titre, un levier pour favoriser la mixité dans les emplois que la Société souhaite valoriser.

Afin de favoriser la mixité entre les filières, la direction s'engage dès lors à informer les équipes des ouvertures de postes au sein des établissements et ainsi favoriser les mobilités. Un affichage spécifique des postes ouverts au sein du magasin sera effectué chaque semaine.

• **Indicateurs annuels de suivi chiffrés :**

- Pourcentage de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par filière et durée du travail ;

Promotions réalisées sur 2015 :

Étiquettes de lignes	Nombre	Total Général
<b>ADMINISTRATION</b>		<b>165</b>
TEMPS COMPLET	13	155
TEMPS PARTIEL	2	10
<b>PRODUITS EDITORIAUX</b>		<b>758</b>
TEMPS COMPLET	45	600
TEMPS PARTIEL	9	158
<b>PRODUITS TECHNIQUES</b>		<b>811</b>
TEMPS COMPLET	71	710
TEMPS PARTIEL	12	101
<b>SAV / LOGISTIQUE</b>		<b>526</b>
TEMPS COMPLET	37	458
TEMPS PARTIEL	5	68
<b>SECURITE / MAINTENANCE</b>		<b>15</b>
TEMPS COMPLET	1	15
<b>SERVICE CLIENTS</b>	<b>56</b>	<b>715</b>
TEMPS COMPLET	19	255
TEMPS PARTIEL	37	460
<b>Total général</b>	<b>251</b>	<b>2990</b>

- Nombre de femmes Directrices de magasin sur le total des Directeurs/rices de magasin ;  
Situation au 31/12/2015 : 9 directrices de magasin et 40 directeurs de magasin.

MH  
GH  
AB

L'objectif à trois ans est de constater que l'évolution de la féminisation de la population Directeurs/rices de magasin suit l'évolution de la féminisation de la population Cadres soit augmentation de + 30% à horizon 2018 : 12 directrices de magasin au minimum.

- Nombre de passerelles métier temporaires et définitives.

Passerelles réalisées sur 2015 (mars-décembre 2015) :

DEPARTEMENT D'ORIGINE	NOUVEAU DEPARTEMENT	HOMMES	FEMMES	NOMBRE PASSERELLES DEFINITIVES
SERVICE CLIENTS	PRODUITS EDITORIAUX	1	6	4
	PRODUITS TECHNIQUES	1	5	4
	SAV		2	
PRODUITS TECHNIQUES	LOGISTIQUE	1		
	SAV	1		
	SERVICE CLIENTS	2	3	5
PRODUITS EDITORIAUX	PRODUITS TECHNIQUES		2	1
	SERVICE CLIENTS		1	1
SAV	LOGISTIQUE		1	
	PRODUITS EDITORIAUX	1		1
	PRODUITS TECHNIQUES	4		3
	SERVICE CLIENTS	2		2
LOGISTIQUE	SERVICE CLIENTS		1	1
	PRODUITS TECHNIQUES	1		1

### III- DOMAINE D'ACTION : L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL PAR L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

#### III-A ETAT DES LIEUX

Au 31 décembre 2015, dans l'entreprise, le temps partiel est en grande partie féminin : 44% des femmes travaillent à temps partiel pour 10% d'hommes.

L'objectif poursuivi est de favoriser, pour les femmes et pour les hommes, la possibilité d'exercer de manière harmonieuse leurs engagements, tant professionnels que personnels.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles visant à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les dispositifs suivants sont d'ores et déjà mis en œuvre :

- L'existence de congés sans perte de rémunération pour la garde d'enfant malade de moins de 12 ans pour les salariés de plus d'un an d'ancienneté ;
- Le bénéfice pour les femmes enceintes à temps plein et à temps partiel d'une réduction de leur temps de travail d' 1/2 heure par jour à compter de la transmission du certificat de grossesse ;

- Visites prénatales (examens médicaux obligatoires) : les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du code de la santé publique. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté.  
Le conjoint de la femme enceinte ou de la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.
- Le temps d'absence autorisé de l'intéressé se limitera au temps nécessaire pour se rendre et assister à la visite médicale. Si l'absence devait durer au-delà de la demi-journée, le temps d'absence excédant la demi-journée donnera lieu à récupération ou à la pose d'heures.
- Maintien de l'acquisition de l'ancienneté à hauteur de 100% durant un an pour les salariés en congé parental d'éducation ;
- Le bénéficiaire pour les salariés parents d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 heures le jour de l'entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième ;
- La Fnac a souscrit une garantie de maintien de l'intégralité de la rémunération durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en complétant les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale via la mutuelle ;
- Le congé maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul du 13<sup>ème</sup> mois et des primes, les droits à DIF/CPF.
- L'extension du bénéfice de la loi Mathis conformément aux dispositions de l'accord partiel issues de la négociation annuelle obligatoire 2016.

Il est rappelé que les congés maternité, d'adoption et de paternité ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel, ni affecter l'évolution salariale des salariés. Le congé parental ne doit pas constituer un frein au déroulement du parcours professionnel.

En outre, il est rappelé que le présent accord s'inscrit dans les dispositions de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes promulguée le 4 août 2014, notamment celles portant sur l'incitation au partage du congé parental et celles relatives à la protection du deuxième parent après la naissance.

Le Service RH rappellera aux managers, qui ont des congés de maternité ou d'adoption annoncés dans leur équipe, les dispositions en faveur des personnes concernées.

### **III-B OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES**

#### **1- Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise des salariés à l'issue des congés familiaux**

La Société s'engage à ce que les congés légaux liés à la parentalité, à savoir précisément le congé maternité, parental ou d'adoption, ne constituent pas une rupture dans la carrière professionnelle des salarié-e-s concerné-e-s.

- **Actions associées :**

Pour cela, elle met en place, au bénéfice des salariés parents s'absentant pour un congé familial (à savoir congé maternité, parental ou d'adoption) les trois actions suivantes :

**LA PROPOSITION D'ENTRETIEN AVANT LE DEPART EN CONGE :**

Il s'agira pour le salarié d'obtenir des informations notamment sur la situation au regard de la mutuelle et des impacts du congé sur les autres éléments de rémunération. Il constituera un échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou parental.

L'entretien permettra d'évoquer les possibilités de bénéficier, le cas échéant, d'un aménagement temporaire du poste de travail conformément aux préconisations éventuellement formulées par le Médecin du Travail, jusqu'au départ en congé de maternité.

Cette proposition aura lieu dans les meilleurs délais suivant la transmission par le salarié de la déclaration de grossesse ou dans le mois suivant l'annonce de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

Cet entretien sera mené par le responsable hiérarchique ou par le Responsable Ressources Humaines Centralisé.

**LA PRESERVATION DU LIEN AVEC L'ENTREPRISE :**

Lors du premier entretien s'il a lieu, ou à défaut, avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental du salarié, il sera proposé au salarié de maintenir le lien avec l'entreprise durant son congé par le responsable hiérarchique, par :

- La communication par courrier électronique ou postal au choix du salarié, des événements importants de l'entreprise. Au-préalable, il sera demandé au salarié s'il souhaite communiquer son adresse mail personnelle;
- Un entretien téléphonique ou physique pour évoquer notamment les conditions de retour dans l'entreprise à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou parental.

**L'ENTRETIEN AU RETOUR DE CONGE :**

Lors de la reprise du travail après un congé familial de plus de 4 mois, la direction proposera un entretien au salarié, au cours duquel les besoins en formation seront identifiés et, le cas échéant feront l'objet d'un parcours d'accompagnement formalisé dans le support d'entretien. L'accompagnement sera mis en place dans les trois mois suivants l'entretien de retour.

Il s'agira pour le salarié de faire un point sur les changements intervenus durant la période d'absence ainsi que de définir un éventuel parcours de formation à mettre en œuvre pour faciliter la reprise d'activité du salarié.

Cet entretien sera mené par le responsable hiérarchique. Lors de cet entretien, il pourra être établi avec le salarié un parcours d'accompagnement individualisé

A travers cet accompagnement, l'employeur prend l'engagement de s'assurer de la bonne adaptation des salariés à leur poste de travail.

Cet accompagnement pourra prendre différentes formes à savoir, une formation mais aussi un parcours individualisé facilitant la reprise de poste.

• **Indicateurs annuels de suivi chiffrés :**

- 100% des salariés concernés par un congé familial de 4 mois et plus se sont vus proposer un entretien avant le départ en congé ;
- 100% des salariés concernés par une reprise de travail après un congé familial de 4 mois et plus ont bénéficié d'un entretien de retour ;
- 100% des salariés pour lesquels un parcours d'accompagnement a été défini l'ont suivi dans les trois mois suivants l'entretien de retour.

**2- Promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle et notamment, le partage des responsabilités familiales**

• **Actions associées :**

Les salariés pourront consulter le Guide Maternité-Paternité-Parentalité mis à disposition sur l'IntraFnac.

Chaque année au cours de l'entretien annuel d'activité, le manager évoquera l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Afin de favoriser l'évolution de la présence des femmes au sein des postes d'encadrement, une action de sensibilisation sera menée auprès des comités de direction notamment sur les modalités de passage à temps partiel temporairement dans le cadre du congé parental d'éducation.

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 (6 mois maximum) ou définitive et sous réserve que la bonne organisation du département le permette. Le salarié souhaitant s'inscrire dans cette démarche devra en faire la demande écrite deux mois au moins avant la fin de son congé parental. Par ailleurs, il leur sera rappelé à cette occasion les dispositions issues de l'accord sur le compte épargne temps (CET).

La société veille à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Ainsi, sauf cas exceptionnels, qui dans ce cas seraient de préférence réalisées en conférence téléphonique, les réunions internes trop matinales, débutant avant 9h ou trop tardives débutant après 18h, sont à éviter.

La planification des réunions sera établie, sauf cas exceptionnels, suffisamment à l'avance pour concilier les impératifs de l'entreprise avec les contraintes individuelles. En cas de modification de planning, un délai de prévenance suffisant sera respecté.

L'entreprise s'engage également à favoriser et développer l'utilisation de modes de communication évitant autant que possible les déplacements, telle que la téléconférence.

Il est rappelé que les articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail instaurent, par le biais du don de jours de repos, une nouvelle autorisation d'absence pour les parents d'enfants gravement malades.

Ainsi, peut bénéficier du don de jours de repos tout salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

En cas de demande de la part du salarié concerné de pouvoir adapter temporairement ou définitivement ses horaires de travail pour tenir compte de sa situation personnelle, le manager étudiera avec bienveillance la possibilité de pouvoir y répondre de manière favorable, en tenant compte de la bonne organisation du service et sous réserve des éventuels changements d'horaires que cela impliquerait pour les autres membres de l'équipe.

Enfin, dans le cadre de la présentation de cet accord aux managers, la filière RH sera attentive à rappeler précisément aux membres du Comité de Direction magasin les dispositions spécifiques relatives au temps de travail des Cadres (rappel des dispositions de l'accord ARTT).

#### **Indicateurs annuels de suivi chiffrés :**

- 100% des Comités de direction de magasin seront informés sur les modalités de passage à temps partiel temporairement dans le cadre du congé parental d'éducation, dans les deux premières années d'application de l'accord.
- Nombre de demandes d'aménagement définitif d'horaires de travail et nombre d'acceptation.

## **IV- DOMAINE D'ACTION : LA REMUNERATION EFFECTIVE**

### **IV.A- ETAT DES LIEUX**

*La Société Fnac Relais réaffirme sa volonté d'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération au prorata temporis entre les femmes et les hommes pour une situation de travail équivalente au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle.*

*La Société Fnac Relais réaffirme que les différents éléments constituant la rémunération des salariés doivent être établis selon des normes identiques et appliquées sans distinction entre les salariés, femmes ou hommes.*

*L'analyse globale ne fait pas ressortir d'écart sur le salaire de base entre les hommes et femmes.*

*S'agissant de la rémunération variable, il est rappelé que les objectifs sont fixés par filières et par métiers sans qu'aucune distinction ne soit faite entre les hommes et les femmes.*

#### **IV.B- LA STRUCTURE DE REMUNERATION EXISTANTE**

La structure de rémunération annuelle au sein de Fnac Relais se décompose comme suit :

D'une part :

- salaire de base (minimum déterminé à partir d'une grille de classification),
- prime d'ancienneté,
- prime de vacances,
- prime de 13<sup>ème</sup> mois,
- part variable.

L'entreprise 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, la Société Fnac Relais s'engage à ce que la rémunération et la classification appliquées aux nouveaux salarié-e-s soient les mêmes pour les femmes et les hommes et ne soient fondées que sur les niveaux de qualifications et d'expériences acquis et le niveau de responsabilités confiées aux salarié-e-s.

Lors de l'attribution des augmentations individuelles, les managers veilleront à respecter l'équilibre entre les femmes et les hommes.

#### **IV.C- OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES**

**Ajuster la politique salariale afin de résorber les inégalités salariales potentiellement existantes au sein de chacune des filières en répartissant de manière égalitaire, dans chaque magasin, les augmentations individuelles, les augmentations promotionnelles et les primes entre les femmes et les hommes.**

• **Actions associées :**

Afin de garantir la non-discrimination salariale tout au long de la vie professionnelle, la Société Fnac Relais s'engage à poursuivre l'information de l'encadrement à l'interdiction de discrimination entre les femmes et les hommes en cas d'augmentation individuelle. Il est ainsi convenu :

- la Société rappellera aux managers avant l'attribution des augmentations (individuelles ou promotionnelles) lors des réunions de CODIR les obligations légales en matière d'égalité salariale en vue de maintenir l'égalité salariale dans le temps.
- pendant la construction du Plan annuel salarial, une attention particulière sera portée sur les taux d'augmentation des salaires femmes/hommes proposées par le management ;
- qu'en aval du Plan annuel salarial, la Société analysera les taux d'augmentation des salaires femmes/hommes, par catégorie professionnelle, par sexe, par filière et par durée du travail.
- A trois ans, l'objectif fixé est de compter 3 femmes au moins parmi les 10 plus hautes rémunérations de la société Fnac Relais (indicateur 222 du bilan social).



G H



AB

• **Indicateurs annuels de suivi chiffrés :**

- 100% des CODIR Magasins informés sur les règles de cadrage en cas d'augmentations individuelles et sur les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes avant l'attribution des augmentations individuelles.
- Taux d'augmentation H/F par filière
- Rémunération effective moyenne pas niveau échelon, filière et par sexe : salaire de base, prime d'ancienneté, variable (REC ou VACA) et primes
- Ancienneté moyenne par niveau échelon, filière et par sexe
- Dans chaque magasin : suivi du volontariat du travail dominical par sexe et par filière (sous réserve de l'application des dispositions de l'accord groupe sur le travail du dimanche proposé prochainement à la signature)
- Rémunération moyenne du mois de décembre par sexe (indicateur 212 du bilan social)

**V- ACTIONS DE COMMUNICATION L'ACCORD**

---

Pour être portés et partagés par l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, les axes de cet accord feront l'objet d'actions de sensibilisation et de communication.

D'une part, cet accord sera publié sur l'intranet de la Fnac et fera l'objet d'un affichage sur les panneaux des établissements.

D'autre part, une présentation spécifique sera faite auprès des acteurs les plus directement impliqués dans le processus de recrutement et d'évolution professionnelle ainsi qu'auprès des managers de la Société Fnac Relais.

Pour accompagner la mise en œuvre de cet accord et faciliter son appropriation, des actions de d'information et de sensibilisation seront organisées à l'attention des managers. Elles viseront à diffuser l'esprit, les enjeux et le contenu de l'accord, mais également à apporter à chacun-e les bases de la conciliation des temps de vie et notamment la parentalité. Cela permettra ainsi aux managers d'être pleinement acteurs de la démarche menée par la Société Fnac Relais en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

Chaque établissement veillera à fixer un rendez-vous collectif annuel de communication auprès des salariés sur l'égalité professionnelle et plus largement sur la Diversité.

Chaque année, un article mettant en avant le parcours professionnel de femmes ou d'hommes occupant un poste majoritairement occupé par des personnes de l'autre sexe sera diffusé.

## **VI- SUIVI DE L'ACCORD**

---

### **VI.A- COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Il est institué une Commission de suivi de l'accord avec les Organisations Syndicales signataires, qui se réunira une fois par an sur convocation de la Direction.

La Commission est composée comme suit :

- trois (3) membres de la Direction
- deux (2) représentants désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative signataire
- le Président de la Commission Egalité Professionnelle du CCE

La Présidence sera assurée par l'un des membres représentant la Direction Fnac RELAIS.

La Commission a pour rôle d'assurer le suivi de la mise en application du présent accord.

A cet égard, la Commission sera appelée à :

- Analyser les évolutions des indicateurs de l'accord d'une année sur l'autre,
- Proposer des actions correctrices,
- S'assurer de la bonne application de l'accord et de la mise en œuvre des engagements pris,
- Proposer des améliorations ou des dispositions complémentaires.

### **VI.B- REFERENT EGALITE PROFESSIONNELLE**

Afin de garantir un bon niveau de suivi des dispositions de l'accord, et plus globalement des dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle, un référent égalité professionnelle est élu dans chaque comité d'établissement parmi les membres titulaires CE, DP ou CHSCT.

La direction présentera chaque semestre en réunion du Comité d'Etablissement un point semestriel sur le sujet de l'égalité professionnelle comportant les indicateurs (magasin et Relais) suivants :

- La répartition par sexe des effectifs au sein de chaque filière
- La répartition des typologies de contrats par sexe,
- La répartition des effectifs par sexe, statut et temps de travail,
- L'âge et l'ancienneté moyenne par sexe

S'il n'est pas membre titulaire du CE alors le référent sera invité à la réunion du CE pour assister à la présentation du point semestriel sur l'égalité professionnelle. A l'issue de la présentation de ce point le référent établira un rapport d'observation dans lequel il indiquera notamment les situations constatées et traitées au cours de la période analysée. Le bilan annuel du travail à temps partiel sera tenu à la disposition du référent égalité professionnelle.

Ce référent, qui sera formé dans les deux mois suivant son élection sur le thème de l'égalité professionnelle par la filière RH, assurera ainsi un rôle de suivi et d'information auprès de la Direction et du CE du magasin. Si le référent venait à constater en magasin une situation ne respectant pas les dispositions de l'accord alors il en informerait la direction pour la résoudre.

## **VII - DISPOSITIONS FINALES**

---

### **VII.A- ENTREE EN VIGUEUR ET LA DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il pourra être dénoncé par l'une des quelconques parties signataires par lettre recommandée AR, sous préavis de trois mois.

### **VII.B- ADHESION A L'ACCORD**

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire de l'accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception aux signataires du présent accord ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités du présent accord.

### **VII.C- REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à chacune des organisations syndicales signataires ou ayant adhéré à l'accord ultérieurement .

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou ayant adhéré à l'accord ultérieurement.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L 2261-7 du Code du travail, l'avenant de révision pourra être signé par les seules organisations syndicales représentatives signataires de l'accord d'origine ou celle(s) qui y auront alors adhéré préalablement.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

### **VII.D- INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord a fait l'objet d'une information et consultation du comité central d'entreprise avant sa signature.

## VII.E- PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera déposé par la partie la plus diligente auprès :

- Des services du ministre chargé du travail, en deux exemplaires, l'une en version sur support papier signée des parties et l'autre en version sur support électronique ;
- Du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord, en un exemplaire ;
- De la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Ce dépôt se fera, à l'issue d'un délai de huit jours conformément à l'article L.2232-12 du Code du travail, qui débutera à compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A Ivry-sur-Seine, le 27/08 2016.

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité, un original étant remis à chaque signataire.

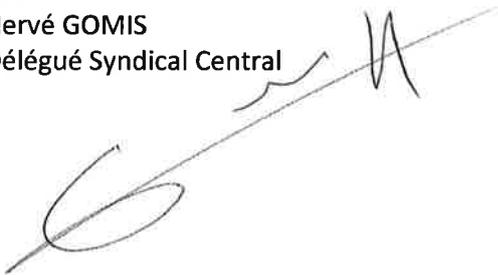
**Pour la Société FNAC RELAIS**

Frédérique BEZIAT  
Directrice des Ressources Humaines



**Pour les Organisations Syndicales représentatives :**

La CFDT  
Hervé GOMIS  
Délégué Syndical Central



La CGT  
André CHAPUIS  
Délégué Syndical Central

La CFE-CGC  
Laurence GNONLONFOUN  
Déléguée Syndicale Centrale



FO  
Thierry LIZE  
Délégué Syndical Central

La CFTC  
Bruno MARC  
Délégué Syndical Central



SUD Fnac  
Jean-Paul MARCHALL  
Délégué Syndical Central