



---

Procès-verbal de désaccord établi suite à la clôture des  
Négociations Annuelles Obligatoires de la SAS Relais FNAC  
- Exercice 2018 -

---

## 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 Relais et la Direction de la Fnac Relais ont convenu le 1<sup>er</sup> 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 9 mars, 23 mars et 29 mars 2018.

L'accord d'intéressement collectif de la société Fnac Relais a été signé le 28/06/2016 et l'accord de participation Groupe a été conclu le 24/06/2016, les parties conviennent que ces sujets ont donc été traités par ce biais et les commissions intéressement et participation se réuniront pour analyser les résultats sur l'exercice 2017.

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

\* \* \*

Lors des réunions de négociation, la Direction de la SAS Relais Fnac était représentée par :

Frédérique Béziat	Directrice des Ressources Humaines, Présidente du CCE - Fnac Relais
Boris Nepveu	Directeur Régional SUD
Estelle Bittner	Directrice Régionale NORD EST
Nicolas Rougeux	Responsable des Ressources Humaines – Fnac Relais
Elodie Delisle	Responsable des Ressources Humaines – Fnac Relais

Chaque Organisation Syndicale Représentative était représentée par une délégation composée de trois membres.

Les délégations étaient composées comme suit :

Réunion Relais du 9 mars 2018			Réunion Relais du 23 mars 2018			Réunion Relais du 29 mars 2018		
<b>CGT</b>			<b>CGT</b>			<b>CGT</b>		
Davalo	Melinda	Rennes	Davalo	Melinda	Rennes	Collet	Olivier	Rouen
Cassin	Benoit	Annecy	Lavray	David	Lyon PD	Pietrosino	Marc	La Valentine
Hulot	Wilfried	Pau	Villemain	Delphine	Toulouse Labège	Hulot	Wilfried	Pau
<b>CFDT</b>			<b>CFDT</b>			<b>CFDT</b>		
Gomis	Hervé	Marseille	Gomis	Hervé	Marseille	Vieujot	Nadine	Montpellier
			Vieujot	Nadine	Montpellier	Gomis	Hervé	Marseille
			Bourrely	Roger	Toulon	Bourrely	Roger	Toulon
<b>FO</b>			<b>FO</b>			<b>FO</b>		
Clemenceau	Nadia	Tours	Méto Zylberstein	Corinne	Tours	Roméro	Violette	Annecy
Lize	Thierry	Tours	Lize	Thierry	Tours	Lize	Thierry	Tours
Pyszel	Eric	Lille	Pyszel	Eric	Lille	Pyszel	Eric	Lille
<b>CFTC</b>			<b>CFTC</b>			<b>CFTC</b>		
Bardad	Farid	Lyon PD	Bardad	Farid	Lyon PD	Bardad	Farid	Lyon PD
Marc	Bruno	Montpellier	Marc	Bruno	Montpellier	Marc	Bruno	Montpellier
Peltier	Olivier	Orléans	Bouchard	Géraldine	Lyon PD	Peltier	Olivier	Orléans
<b>SUD FNAC</b>			<b>SUD FNAC</b>			<b>SUD FNAC</b>		
Teodori	Fabienne	Lyon Bellecour	Marchall	Jean-Paul	Lyon BELLECOUR	Marchall	Jean-Paul	Lyon BELLECOUR
Marchall	Jean-Paul	Lyon Bellecour	Chareyre	Cécile	Lyon Bellecour	Simonian	Alba	Grenoble VH
Le Perf	Cyrille	Rennes	Haouas	Kamel	Angers			
<b>CGC</b>			<b>CGC</b>			<b>CGC</b>		
Amgaad	Malika	Nantes	Amgaad	Malika	Nantes	Gnonlonfoun	Laurence	St Etienne
Gnonlonfoun	Laurence	St Etienne	Gnonlonfoun	Laurence	St Etienne			

\* \* \*

## II- Rappel des propositions des organisations syndicales exprimées en leur dernier état :

### INTERSYNDICALE :

#### NAO MARS 2018

##### Prépa avec plateforme Intersyndicale :

###### Rémunération

- Principe d'augmentation générale
- Ticket Restaurants à 8,50€
- Prime de vacances à 1/3 du salaire d'embauche (502€) dans le cadre d'un alignement progressif sur le magasin de Lyon

###### Organisation du travail

- Maintien des effectifs (remplacement des départs)
- Remplacement des arrêts de maladie de plus de 15 jours
- Respect de la convention collective (3 jours fériés)
- Prise en charge de la journée de solidarité et application des ART 25 de la CNN conformément au jugement du TGI de Marseille, Rouen.
- Possibilité pour tous les salariés du maintien des jours de fractionnement
- Ouverture dans les plus brefs délais de négociations sur le REC et la QVT

###### Mesure pour les cadres

- Application des salaires minimum de la branche pour les P2
- Augmentation individuelle de 1,5% pour les cadres avec priorité pour les cadres non augmentés depuis 3 ans
- Monétisation de 10 jours de CET sur la base de 1,2167
- VACA connu en début d'exercice
- SMART transparence dans le calcul et suppression du Malus
- Suivi du nombre de jour travaillé des cadres au mois et à l'année.

### CFDT :

50 € D'augmentation générale avec effet de grille.  
Déplafonnement de la prime d'ancienneté à 17 ans et 19 ans.  
Mise en place d'une prime anniversaire de 600 € pour 25 ans d'ancienneté, de 800 € pour 30 ans d'ancienneté.  
Mise en place d'une Prime de sous-sol pour les magasins concernés.  
Mis en place du passage des temps partiels à temps plein pour les salariés qui le souhaitent.  
Volontariat pour les jours fériés.  
Limite d'âge pour les enfants malades portée à 16ans.  
Mise en place de prix perso Fnac/Darty.  
Maintien salaire porté à 1 an pour les longues maladies au lieu des 6 mois aujourd'hui.  
Inclure la prime d'ancienneté dans le 13eme mois.  
Mise en place d'une prime de Tutorat pour les salariés concernés.

**CFE-CGC :**



**Fnac Relais NAO 2018**

**CFE-CGC**

**Salaire effectif :**

1. Salaire cadre mensuel au minimum du Plafond sécurité sociale cadre 2018 soit 3311€
2. Application des salaires minimum mensuels 2018 de la branche pour les cadres P2.
3. Une augmentation collective sur le salaire de base cadre égale à 2%.
4. Astreinte : une prime de 80 € par semaine, distinguer l'astreinte de l'intervention qui est du travail effectif. Nous demandons que l'intervention soit rémunérée au taux horaire nuit en dehors des périodes normales d'ouverture.
5. Possibilité de monétisation des jours de CET jusqu'à 10 jours sur la base 1/21.67.
6. Ouverture du droit à verser des jours de CP/RTT/CET dans le plan épargne retraite supplémentaire des cadres.
7. Voiture de service pour tous les cadres maintenance travaillant sur plus d'un site.
8. Paiement du travail de nuit de 24h à 6h sur la base de 1 /2167

**Temps de travail :**

9. Avenant au forfait jour prévoyant spécifiquement la majoration applicable au dépassement du nombre de jour prévu (article L 3121-59 du code du travail).
10. L'astreinte avec intervention est incluse dans le calcul du nombre de jours travaillés
11. Nous demandons que l'entretien annuel sur le forfait jour soit déconnecté de l'entretien annuel d'évaluation et de ce fait matérialisé par un support différent (loi travail)
12. Nous demandons la mise en place des outils de contôle de l'amplitude de travail des cadres en application des accords du travail du dimanche (art 2-4b et 12-2), de l'accord sur les déplacements, de l'accord sur le temps de travail des cadres (art 24).
13. Nous demandons que le droit à la déconnexion soit mis en place.
14. Nous demandons une compensation en jour pour les déplacements qui dépassent la durée de trajet habituel entre le lieu de travail et le domicile.
15. Négociation sur le télétravail ouvert à l'ensemble des cadres.

## CFTC :



# INFORMATION

## VOTRE SYNDICAT VOUS INFORME

### NAO 2018



Les Négociations Annuelles Obligatoires ont débuté. Trois réunions sont prévues (9, 23 et 29 Mars) Voici les **propositions de votre syndicat**

#### **REMUNERATION :**

- Augmentation générale des salaires de 2,5%
- Ticket restaurant à 8,50€ pour cette année 2018 et une hausse de 0,50€ dans les 3 années.
- Prime de vacances équivalente à 1/3 du salaire de l'échelon 1.III soit 502€ au lieu de 420€ (hors Lyon)
- Reconduction de la mesure de passage automatique des salaires échelon II-1 de plus de 10 ans d'ancienneté à l'échelon II-2
- Marquer la différence entre l'échelon II-3 et le III-1 par une différence de salaire d'au moins 60 à 80€ et faire de même pour les échelons III-1 et III-2 et entre le III-2 et le III-3

#### **--- VOLET CADRES ---**

- Campagne de monétisation de 15 jours de CET
- Enveloppe plus conséquente pour les augmentations Individuelles Cadres
- Augmentation significative des Minima de grille P1 et P2

#### **TEMPS DE TRAVAIL :**

- Journée de Solidarité décomptée des 3 jours fériés pouvant être imposés par la direction
- Porter à 14 ans l'âge maximum de la garde d'un enfant malade
- Extension des jours enfants malades aux aidants familiaux sur présentation du justificatif
- Doublement du congé paternité

#### **QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :**

- Mise en place de l'indemnité Vélo pour les salariés ne bénéficiant d'aucun autre remboursement transport
- Mise en place du remboursement Parking (50%) pour les salariés ne bénéficiant d'aucun remboursement transport
- Extension aux métropoles du remboursement de frais de repas (aujourd'hui un tarif Paris différent du reste de la France)

#### **NEGOCIATION :**

- Modification de la méthode RPS actuelle pour adopter une méthode type KARASEK
- Bilan à date sur le nouveau Variable et calendrier de mise en place
- Prise en compte systématique du CQP à la demande du vendeur
- Ouverture d'une négociation sur la Qualité de vie au travail

La CFTC Fnac sur le web – [www.cftcfnac.fr](http://www.cftcfnac.fr) - [cftcfnac@free.fr](mailto:cftcfnac@free.fr)  
Retrouvez-nous sur : Facebook et Yammer

## **Revendications complémentaires de la CFTC du 27 mars 2018 :**

#### **Augmentation Collective Employés :**

La direction propose 0,7 % pour presque 100% des employés (pieds de grille et hors grille).  
Nous proposons un alignement sur le pourcentage d'augmentation qui devrait se réaliser en Branche au mois d'Avril C'est à dire 1,2% pour l'ensemble des salariés.

#### **Augmentation Collective Cadres :**

La direction propose + 0,5 % pour les salariés Cadres et AM.  
Nous proposons un rapprochement sur le pourcentage d'augmentation qui devrait se réaliser en Branche au mois d'Avril C'est à dire 0,8% pour l'ensemble des salariés Cadres et AM.

#### **Prime de vacances :**

La direction propose 15€.  
Lors des campagnes NAO précédentes, nous étions en modération salariale la prime de vacances était revalorisée de 15€ Cette année nous sommes sur une politique salariale responsable, nous proposons donc 30€

#### **Monétisation du CET :**

La direction propose 10 jours.  
L'année dernière aucun jour de CET n'a été monétisé. Nous souhaitons que les jours « perdus » l'année dernière soit reporté cette année. Nous maintenons notre proposition de 15 jours (même si au-delà de 10 jours, ils sont soumis à imposition)

#### **Augmentation individuelle Employés :**

+ 0,25% est trop faible  
Nous proposons à l'identique des Cadres soit 1 %

#### **Tickets restaurant :**

Nous avons noté le refus catégorique de la direction de Fnac Relais d'augmenter les tickets déjeuner et nous le regrettons.  
En effet, la Fnac est la mieux placée dans le montant du ticket. Mais la Fnac est la seule enseigne commerciale (VS Boulanger et Darty) à posséder ses magasins en centre ville. Les autres sont majoritairement en zones commerciales à l'extérieur du centre ville. En centre ville la restauration est plus élevée qu'en zone commerciale extérieure.  
Nous maintenons la demande de passage des tickets déjeuner à 8,50€

## **SAS RELAIS FNAC – PV de désaccord suite aux négociations annuelles obligatoires - exercice 2018**

6

SAS RELAIS FNAC

Société par actions simplifiée  
au capital de 70 777 648 Euros

RCS Créteil 334 473 352

Siège social :

Zac Port d'Ivry

9 rue des Bateaux Lavoisirs

94768 Ivry sur Seine

Une société du Groupe Fnac Darty – [www.fnacdarty.com](http://www.fnacdarty.com)

CGT :



**Revendications Supplémentaires CGT NAO 2018**  
**FNAC RELAIS**

**Mesures Salariales :**

- 1) Augmentation générale des salaires de 50€
- 2) Plafonnement des hauts salaires avec un écart limité de 1 à 30.
- 3) Passage automatique d'échelon tous les 3 ans jusqu'au niveau 3.1.
- 4) Intégration du budget Variable dans le salaire afin d'avoir une répartition équitable entre les salariés pour encourager le collectif et arrêter la division entre les départements.

**Mesures Sociales :**

1. Prise en charge de 100% des frais de transport en commun et abonnement.
2. Volontariat pour les jours fériés
3. Mise en place d'une Prime de sous-sol pour les magasins concernés
4. Mise en place de jours pour les aidants familiaux

**Temps et conditions de travail :**

- 1) Passage à 32H pour tous, sans perte de salaire.
- 2) Dans le cadre de la qualité de vie au travail, Arrêtez les pressions sur les salariés notamment par la mise en place d'objectifs (service, encaissement...) avec souvent des menaces de sanctions si non atteinte.

**FO :**



## **REVENDEICATIONS FO NAO 2018**

**Ces revendications s'ajoutent à la plateforme intersyndicale**

### **REMUNERATION**

- Augmentation générale des salaires 50€ brut.**
- Mise en place d'une prime anniversaire 600€ pour les 25 ans- 800€ pour les 30 ans d'ancienneté

### **ORGANISATION DU TRAVAIL**

- Volontariat pour les jours fériés
- Mise en place du passage à temps partiel à temps plein pour les salariés qui le souhaitent. ( Mise en place d'un outil de suivi- demande écrite et réponse apportée)
- Limite d'âge pour les enfants malades portée à 16 ans.

### **QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

- Indemnités kilométriques pour les salariés qui effectuent leur trajet domicile travail en vélo.
- Remboursements des frais de transport pour les salariés qui sont obligés d'utiliser leur véhicule pour effectuer le trajet domicile travail sur la base de l'abonnement des transports collectifs de leur région.
- Mise en place prix perso Fnac/ Darty

### **DEBATS ET REFLEXIONS NAO 2018**

#### **Sur la rémunération.**

- Quid de l'avenir des II.3 dans l'entreprise? Quelles perspectives d'évolution pour un niveau qui représente 40% de l'effectif Relais ?

#### **Sur l'équilibre vie privée/ vie pro**

- FO propose une réflexion sur des mesures et une communication thématique à l'égard des aidants familiaux ( salarié Fnac s'occupant d'un proche dépendant, personne âgée, handicapée au malade)

#### **Sur les RPS**

- Une conviction FO, la méthode d'évaluation des RPS à la Fnac doit être revue pour établir un vrai état des lieux de la qualité de vie au travail. Questionnaire de Karasek, ou celui de Siegrist? FO n'a pas de préférence affichée, la mise en place d'un de ces 2 outils reconnus pour leur objectivité, est absolument nécessaire.

## SUD :

### Revendications SudFnac pour la société Relais :

Ces mesures et principes complètent la plateforme Intersyndicale

Dans le cadre proposé par l'entreprise d'une politique salariale responsable :

Diagnostic : Responsable de la baisse du pouvoir d'achat des salarié-es

Préconisations :

**50€** d'augmentation pour tous (Principe augmentation générale et collective : une même somme pour tous pour une augmentation plus égalitaire)]

Rappel Intersyndicale : Ticket Restaurant à **8,50€**

Diagnostic : Responsable de la dégradation des conditions de travail par l'intensification du travail au détriment de l'emploi

Préconisations

- **maintien des effectifs**, ou augmentation de ceux-ci si augmentation des résultats et de l'activité ( le CA et le volume d'affaire ne correspondent plus à la réalité de l'activité des établissements, mise en place des indicateurs pour tenir compte de la charge de travail des salariés volumes traités/fréquentation/travail réel/travail prescrit ... )
- **réduction du temps de travail (passage de 35h à 32h) sans perte de salaire et avec en parallèle augmentation des effectifs en compensation (responsabilité sociétale sur le partage du temps de travail)**
- **détermination d'un nombre minimum de cadres/agent de maîtrise par taille d'établissement et amplitude d'ouverture (pas moins de 6 cadres/agent de maîtrise par établissement)**
- **ouverture d'une négociation QVT**

Rappel Intersyndicale : maintien des effectifs, remplacement de tous les départs, Remplacement des salarié-es en arrêts de maladie de plus de 15 jours

Diagnostic : responsable de la précarisation des travailleurs-ses

- priorisation du passage à temps complet pour les salariés à temps partiels qui en font la demande
- recours au CDD pour des contrats de plus d'1 mois

Diagnostic : Responsable des inégalités entre les hommes et les femmes :

Préconisations :

- objectif : lors des embauches ou promotions cadres de **2 femmes pour 3 postes** (66%)
- objectif formation : autant de stagiaires homme/femme, autant d'heures de formation homme/femme
- favoriser l'embauche des femmes dans les secteurs les plus masculinisés (PT, SAV-Logistique)

Diagnostic : responsable du non-respect de la charte conciliation vie privé/ vie pro

- **Volontariat** pour tous pour le travail des jours fériés
- Lorsqu'une réduction du temps de travail est choisi par le salarié jeune parent, et afin de permettre un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, prise en compte d'aménagements des horaires de travail et inscription dans l'avenant d'une priorisation pour le retour à temps plein à la demande du salarié.
- Jour pour enfant malade, 3 jours enfant malade (L1225-61) pour les parents d'enfants de 12 à 16 ans pris en charge par l'entreprise.
- Pour les salarié-e-s ayant un temps de trajet important entre domicile et travail : possibilité pour le salarié-e de refuser un planning avec une amplitude de journée de travail inférieure à 6h

Rappel Intersyndicale : journée de solidarité offerte

Diagnostic : responsable de l'inégalité de traitement entre les salarié-es de la société :

- Possibilité de fractionner les RTT en ½ journée au choix du salarié-e
- Indemnité de licenciement augmenté de 1/5ème par année au-delà 5ème année.

Rappel Intersyndicale :

Prime de vacances alignement progressif sur la prime de vacances des établissements de Lyon par une première étape en 2018 à 1/3 du salaire d'embauche. Possibilité pour tous les salariés du maintien des jours de fractionnement (soit la possibilité de prendre ses congés en 3 semaines pour les congés d'été, 2 semaines pour les congés d'hiver)

Diagnostic : responsable du non-respect du droit du travail et des jurisprudences

- Mise en conformité de la Prise en charge des transports publics tel que prévu dans les article R3161-1 et suivant (50% du titre de transport) tous les mois que le salarié se rend sur son lieu de travail (circulaire du ministère des transports (circulaire du 24 décembre 1982, JO du 20 mai 1983) soit donc un remboursement sur 12 mois (sauf si le salarié prend un mois civil complet de congé)
- Paiement des dimanches programmés pour les salarié-es en accident du travail

Rappel Intersyndicale :

Respect de la convention collective (maximum de 3 jours fériés par salarié comprenant l'éventuel jour de solidarité)

Autres revendications :

- Reconnaissance de la compétence et de l'expertise métier permettant l'évolution des salarié-es II.3 en III-1 (sans prise en compte de soi-disant compétence d'animation d'équipe mais par la ressource induite pour les équipes de l'expertise du salarié-e)
- En attendant la négociation sur le variable (REC), répartition égalitaire entre l'apporteur-se d'affaires et l'opérateur-riche de saisie (exemple : CUP)
- Prime de Vacances identique pour tous les salarié-es quelque soit leur contrat de travail (temps partiels/temps plein)

### III- Propositions de la direction en leur dernier état :

A la suite des réunions paritaires des 9, 23 et 29 mars 2018, il est convenu le présent accord d'entreprise.

A l'exception des mesures indiquées comme pérennisées ou à durée indéterminée, les mesures prévues au présent accord sont applicables pour une durée déterminée, pour l'exercice 2018.

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

#### **Article 1. Mesures Collectives non cadres et cadres**

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

Pour l'année 2018, la grille des salaires sera réévaluée et applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018 de la façon suivante :

Niveau Echelon	Pied de grille 2017	Nouveau pied de grille 2018 Revalorisation de 1%	Soit en montant par rapport à la grille 2017
1.3	1 508 €	<b>1 523 €</b>	15 €
II.1	1 541 €	<b>1 556 €</b>	15 €
II.2	1 581 €	<b>1 597 €</b>	16 €
II.3	1 617 €	<b>1 633 €</b>	16 €
III.1	1 652 €	<b>1 703 €</b>	51 €
III.2	1 695 €	<b>1 753 €</b>	58 €
III.3	1 787 €	<b>1 805 €</b>	18 €
IV.1	1 875 €	<b>1 894 €</b>	19 €
IV.2	2 000 €	<b>2 020 €</b>	20 €
I	2 120 €	<b>2 141 €</b>	21 €
II	2 259 €	<b>2 282 €</b>	23 €
III	3 656 €	<b>3 693 €</b>	37 €

Pour tous les salariés, non cadres et cadres, les pieds de grille seront revalorisés à hauteur de **1%** à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

Pour les salariés non cadres, le salaire d'embauche I.3 sera ainsi porté à 1 523 euros bruts mensuels, soit une augmentation de 1% à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

Par ailleurs, les salaires de base des salariés non cadres non touchés par la mesure de revalorisation de la grille seront revalorisés à hauteur de **0,8%** à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 2. Enveloppe d'augmentations individuelles cadres et 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 salariés en situation de handicap, aux salariés à temps partiel et aux salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentations au cours des trois dernières années.

### ✓ **Pour les salariés cadres :**

Pour l'exercice 2018, la Direction consacrera une enveloppe d'augmentation individuelle de **1,3 %** de la masse salariale cadre de la SAS Relais Fnac.

Les augmentations individuelles seront attribuées selon la performance individuelle de l'exercice 2017 et versées à compter de la paie du mois de mai 2018.

### ✓ **Pour les salariés non cadres :**

Pour l'exercice 2018, la Direction consacrera une enveloppe de mesures individuelles de **0,7 %** de la masse salariale non cadre de la SAS Relais Fnac.

Les augmentations individuelles seront attribuées selon la performance individuelle de l'exercice 2017 et versées à compter de la paie du mois de mai 2018.

## **Article 3. Prime de vacances**

Pour l'année 2018, il est convenu de porter la prime de vacances de 420 euros à **445 euros bruts** (exception faite des salariés concernés par un montant supérieur).

Cette revalorisation de la prime de vacances sera applicable au 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 4. Passage II-2 des salariés positionnés niveau II-1 depuis 10 ans et plus :**

Il est convenu que les salariés positionnés en niveau II-1 depuis 10 ans en 2018 soient dorénavant positionnés sur la grille Fnac Relais au **niveau II échelon 2**.

Ce changement de niveau/échelon sera applicable au 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 5. Refonte de la grille des niveaux III échelon 1 et 2 :**

Afin de rendre plus attractif l'accès au niveau III, les échelons 1 et 2 du niveau III sont revalorisés permettant ainsi aux salariés promus au niveau III.1 depuis le niveau II.3 de bénéficier d'une augmentation de salaire de base de 70€ et de 50€ pour les salariés promus du niveau III.1 vers le niveau III.2.

Cette revalorisation de la grille des échelons 1 et 2 du niveau III sera applicable au 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 6. Monétisation des jours de CET**

Le présent accord prévoit la possibilité pour les cadres et agents de maîtrise de monétiser leurs jours Compte Epargne Temps dans la limite de **10 jours**. Cette possibilité est offerte aux salariés concernés pour la seule année 2018 et sur le solde des jours de CET existants au 30 avril 2018.

Il est rappelé qu'en application de l'article L.3153-2 du Code du travail, seuls les jours de congés excédant les 30 jours ouvrables annuels légaux peuvent être débloqués du CET pour obtenir un complément de rémunération.

## **Article 7. Salariés à temps partiel**

Pour la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019, il est convenu de permettre aux salariés à temps partiel (car ils ne bénéficient pas de jours de RTT) en contrat à durée indéterminée ayant acquis 30 jours ouvrables de congés au 31 mai 2018, de demander à positionner 3 semaines de congés payés pendant la période d'été (1<sup>er</sup> mai 2018 au 31 octobre 2018) et 2 semaines pendant la période d'hiver (1<sup>er</sup> novembre 2018 au 31 mai 2019), hors période haute, sans qu'il ne leur soit demandé de renoncer aux jours de fractionnement.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette mesure devront en faire la demande par écrit, auprès de leur responsable hiérarchique, au plus tard le 20 avril 2018.

## **Article 8. Soirées adhérents**

Au titre de l'année 2018, il est convenu d'appliquer le dispositif relatif aux « soirées adhérents » signé dans le cadre de l'accord partiel NAO en 2001.

## **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'en 2018, 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 **samedi 14 juillet 2018** pour l'ensemble des établissements de la société Relais à l'exception des magasins pour lesquels une autre date serait plus adaptée (notamment du fait de la fermeture de leur centre commercial le 14 juillet 2018 ou du choix d'une date différente par les autres commerçants de leur environnement).

Il est rappelé que cette journée correspondrait 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 seraient 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 serait 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.

A partir de 2018, la direction communiquera la date de la journée de solidarité au cours du dernier trimestre civil pour l'année suivante et ce, afin de permettre l'anticipation de la planification et les informations et consultations des instances sur les ouvertures exceptionnelles des jours fériés.

## **Article 10. Outil de suivi harmonisé des jours travaillés des cadres au forfait jours**

A compter d'avril 2018, il est mis en place un outil de suivi harmonisé des jours travaillés des cadres au forfait jours, intégrant notamment les spécificités de l'accord groupe sur le travail dominical.

Cet outil est à remplir mensuellement par chaque cadre P2 au forfait jours et ce, quel que soit son temps de travail (temps plein ou temps partiel).

## **Article 11. 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, pour une durée maximale d'un an 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 pour une durée déterminée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 12. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément aux dispositions de l'accord l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé au sein de Fnac Relais le 27/09/2016, la direction portera une attention particulière à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre des augmentations individuelles et des promotions intervenants en 2018.

Fnac Relais souhaite réaffirmer son engagement d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La direction conviera, le 12 avril 2018, les organisations syndicales représentatives à une réunion de présentation de bilan d'application de l'accord. La direction proposera aux organisations syndicales représentatives la reconduction en 2018 de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour s'assurer de la poursuite des actions.

## **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.

### **IV- Constat du désaccord :**

Seule la CFTC s'est déclarée signataire du projet d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2018.

Les autres organisations syndicales représentatives ayant indiqué qu'elles ne seraient pas signataires de la version du projet d'accord présenté en son dernier état, la direction a constaté que la conclusion d'un accord valable dans le cadre des NAO pour l'exercice 2018 n'était 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 L2242-4 du code du travail, les mesures exposées au point V du présent procès-verbal de désaccord.

Ces mesures ont fait l'objet d'une information et consultation lors de la réunion du CCE du 17 avril 2018.

## V- Mesures unilatérales de la direction :

### **Article 1. Mesures Collectives non cadres et cadres**

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

Pour l'année 2018, la grille des salaires sera réévaluée et applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018 de la façon suivante :

Niveau Echelon	Pied de grille 2017	Nouveau pied de grille 2018 Revalorisation de 1%	Soit en montant par rapport à la grille 2017
1.3	1 508 €	<b>1 523 €</b>	15 €
II.1	1 541 €	<b>1 556 €</b>	15 €
II.2	1 581 €	<b>1 597 €</b>	16 €
II.3	1 617 €	<b>1 633 €</b>	16 €
III.1	1 652 €	<b>1 703 €</b>	51 €
III.2	1 695 €	<b>1 753 €</b>	58 €
III.3	1 787 €	<b>1 805 €</b>	18 €
IV.1	1 875 €	<b>1 894 €</b>	19 €
IV.2	2 000 €	<b>2 020 €</b>	20 €
I	2 120 €	<b>2 141 €</b>	21 €
II	2 259 €	<b>2 282 €</b>	23 €
III	3 656 €	<b>3 693 €</b>	37 €

Pour tous les salariés, non cadres et cadres, les pieds de grille seront revalorisés à hauteur de **1%** à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

Pour les salariés non cadres, le salaire d'embauche I.3 sera ainsi porté à 1 523 euros bruts mensuels, soit une augmentation de 1% à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

Par ailleurs, les salaires de base des salariés non cadres non touchés par la mesure de revalorisation de la grille seront revalorisés à hauteur de **0,8%** à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 2. Enveloppe d'augmentations individuelles cadres et 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 salariés en situation de handicap, aux salariés à temps partiel et aux salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentations au cours des trois dernières années.

### ✓ **Pour les salariés cadres :**

Pour l'exercice 2018, la Direction consacrera une enveloppe d'augmentation individuelle de **1 %** de la masse salariale cadre de la SAS Relais Fnac.

Les augmentations individuelles seront attribuées selon la performance individuelle de l'exercice 2017 et versées à compter de la paie du mois de mai 2018 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### ✓ **Pour les salariés non cadres :**

Pour l'exercice 2018, la Direction consacrera une enveloppe de mesures individuelles de **0,7 %** de la masse salariale non cadre de la SAS Relais Fnac.

Les augmentations individuelles seront attribuées selon la performance individuelle de l'exercice 2017 et versées à compter de la paie du mois de mai 2018.

## **Article 3. Prime de vacances**

Pour l'année 2018, il est convenu de porter la prime de vacances de 420 euros à **445 euros bruts** (exception faite des salariés concernés par un montant supérieur).

Cette revalorisation de la prime de vacances sera applicable au 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 4. Passage II-2 des salariés positionnés niveau II-1 depuis 10 ans et plus :**

Il est convenu que les salariés positionnés en niveau II-1 depuis 10 ans en 2018 soient dorénavant positionnés sur la grille Fnac Relais au **niveau II échelon 2**.

Ce changement de niveau/échelon sera applicable au 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 5. Refonte de la grille des niveaux III échelon 1 et 2 :**

Afin de rendre plus attractif l'accès au niveau III, les échelons 1 et 2 du niveau III sont revalorisés permettant ainsi aux salariés promus au niveau III.1 depuis le niveau II.3 de bénéficier d'une augmentation de salaire de base de 70€ et de 50€ pour les salariés promus du niveau III.1 vers le niveau III.2.

Cette revalorisation de la grille des échelons 1 et 2 du niveau III sera applicable au 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 6. Salariés à temps partiel**

Pour la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019, il est convenu de permettre aux salariés à temps partiel (car ils ne bénéficient pas de jours de RTT) en contrat à durée indéterminée ayant acquis 30 jours ouvrables de congés au 31 mai 2018, de demander à positionner 3 semaines de congés payés pendant la période d'été (1<sup>er</sup> mai 2018 au 31 octobre 2018) et 2 semaines pendant la période d'hiver (1<sup>er</sup> novembre 2018 au 31 mai 2019), hors période haute, sans qu'il ne leur soit demandé de renoncer aux jours de fractionnement.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette mesure devront en faire la demande par écrit, auprès de leur responsable hiérarchique, au plus tard le 20 avril 2018.

## **Article 7. Soirées adhérents**

Au titre de l'année 2018, il est convenu d'appliquer le dispositif relatif aux « soirées adhérents » signé dans le cadre de l'accord partiel NAO en 2001.

## **Article 8. 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'en 2018, 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 **samedi 14 juillet 2018** pour l'ensemble des établissements de la société Relais à l'exception des magasins pour lesquels une autre date serait plus adaptée (notamment du fait de la fermeture de leur centre commercial le 14 juillet 2018 ou du choix d'une date différente par les autres commerçants de leur environnement).

Il est rappelé que cette journée correspondrait 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 seraient 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 serait 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.

A partir de 2018, la direction communiquera la date de la journée de solidarité au cours du dernier trimestre civil pour l'année suivante et ce, afin de permettre l'anticipation de la planification et les informations et consultations des instances sur les ouvertures exceptionnelles des jours fériés.

## **Article 9. Outil de suivi harmonisé des jours travaillés des cadres au forfait jours**

A compter d'avril 2018, il est mis en place un outil de suivi harmonisé des jours travaillés des cadres au forfait jours, intégrant notamment les spécificités de l'accord groupe sur le travail dominical.

Cet outil est à remplir mensuellement par chaque cadre P2 au forfait jours et ce, quel que soit son temps de travail (temps plein ou temps partiel).

## **Article 10. 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, pour une durée maximale d'un an 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 pour une durée déterminée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

## **Article 11. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément aux dispositions de l'accord l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé au sein de Fnac Relais le 27/09/2016, la direction portera une attention particulière à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre des augmentations individuelles et des promotions intervenants en 2018.

Fnac Relais souhaite réaffirmer son engagement d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La direction conviera, le 12 avril 2018, les organisations syndicales représentatives à une réunion de présentation de bilan d'application de l'accord. La direction proposera aux organisations syndicales représentatives la reconduction en 2018 de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour s'assurer de la poursuite des actions.

## **Article 12. 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 13. 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.

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

### **Pour la Direction de la SAS Relais FNAC**

**Madame Frédérique Béziat,**  
Directrice des Ressources Humaines SAS Relais FNAC

### **Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

Pour la CFDT,

**Monsieur Hervé Gomis**  
Délégué Syndical Central

Pour la CGT,

**Monsieur André Chapuis**  
Délégué Syndical Central

Pour la CFE-CGC,

**Madame Laurence Gnonlonfoun**  
Déléguée Syndicale Centrale

Pour FO,

**Monsieur Thierry Lize**  
Délégué Syndical Central

Pour la CFTC,

**Monsieur Bruno Marc**  
Délégué Syndical Central

Pour SUD FNAC,

**Monsieur Jean-Paul Marchall**  
Délégué Syndical Central