

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

ENTRE LES SOUSSIGNEES

D'une part,

La Société Relais Fnac, Société par actions simplifiée à associé unique (SASU) au capital social de 50 000 euros, dont le siège social est situé ZAC Port d'Ivry – 9 rue des Bateaux-Lavoirs à 94200 IVRY SUR SEINE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de CRETEIL sous le numéro B 334 473 352, représentée par Monsieur Philippe JACQUET, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Relais Fnac, dûment habilité aux fins des présentes

Et,

D'autre part,

Pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- **CFE-CGC**, représentée par Madame Laurence GNONLONFON, prise en sa qualité de Déléguée Syndicale,
- **CFDT**, représentée par Monsieur Hervé GOMIS, pris en sa qualité de Délégué Syndical,
- **CFTC**, représentée par Monsieur Farid BARDAD, pris en sa qualité de Délégué Syndical,
- **CGT**, représentée par Monsieur Marc PIETROSINO, pris en sa qualité de Délégué Syndical,
- **SUD FNAC**, représentée par Madame Fabienne TEODORI, prise en sa qualité de Déléguée Syndicale,

DS DS DS DS
PJ LG FB

PREAMBULE

La négociation d'un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représente une opportunité d'engager avec les organisations syndicales une discussion constructive pour améliorer, compléter et renforcer les actions déjà réalisées au niveau de la société et du Groupe et de les concentrer dans un accord global cohérent.

Les parties entendent, par le présent accord, réaffirmer l'importance du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur vie professionnelle au sein de la société RELAIS Fnac.

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.

La société RELAIS Fnac accorde de l'importance à cette négociation qui a vocation notamment à mieux définir le cadre destiné à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, son application et à le faire perdurer.

Par la signature du présent accord, les parties manifestent leur volonté d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de promouvoir la lutte contre toutes formes de discrimination ainsi que l'égalité des chances pour tous au travail.

Dès lors, l'ensemble des acteurs de l'entreprise doit se mobiliser ou rester mobilisés 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.

Les dispositions ci-après ont été négociées au cours des réunions qui se sont tenues aux dates suivantes :

- Réunion 0 : 05 octobre 2022
- Réunion 1 : 14 octobre 2022
- Réunion 2 : 15 novembre 2022
- Réunion 3 : 29 novembre 2022
- Réunion 4 : 06 décembre 2022

La négociation, du présent accord, s'est appuyée sur les documents et données suivants, issus de la BDESE ayant permis d'identifier des objectifs de progression et de formaliser des actions en vue de les atteindre :

- Index égalité Femme/Homme (F/M) de l'entreprise RELAIS Fnac
- Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes RELAIS Fnac (exercice 2019-2021)
- Rapport d'évolution sur l'effectif, la formation, la rémunération, l'embauche et la promotion professionnelle en termes d'égalité professionnelle F/H entre 2017 et 2021.
- Répartition des départs F/H CDI par tranche d'âge sur 2021
- Effectif temps plein CDI au 31/12/2021 par sexe, statut et ancienneté sur 2021
- Répartition des embauches F/H CDI par tranche d'âge sur 2021
- Répartition des départs F/H par tranche d'âge sur 2021
- Répartition des effectifs inscrits par sexe, statut et congés d'une durée supérieure à 6 mois sur 2021
- Nombre de passage à temps partiel à temps plein CDI et CDD par département sur 2021
- Rapport de la commission formation 2021

Enfin, conformément aux dispositions de l'article R2242-2 du Code du travail, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés retenus en matière de rémunération tiennent compte de l'index de l'égalité professionnelle prévu à l'article L1142-8 du Code du travail.

SOMMAIRE

- I. CHAMP D'APPLICATION
- II. OBJET DE L'ACCORD
- III. DUREE DE L'ACCORD
- IV. DOMAINES D' ACTIONS

ARTICLE 1 - DOMAINE D' ACTION : LA REMUNERATION

- 1.1. ETAT DES LIEUX
- 1.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

ARTICLE 2 - DOMAINE D' ACTION : L'EMBAUCHE

- 2.1. ETAT DES LIEUX
- 2.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

ARTICLE 3- DOMAINE D' ACTION : LA FORMATION

- 3.1. ETAT DES LIEUX
- 3.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

ARTICLE 4 - DOMAINE D' ACTION : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

- 4.1. ETAT DES LIEUX
- 4.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

V. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 - SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 2- DEPOT ET PUBLICITE

ARTICLE 3 - REVISION DE L'ACCORD

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société RELAIS Fnac titulaires d'un contrat de travail ainsi que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

II. OBJET DE L'ACCORD

L'accord Groupe Fnac-Darty portant sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 1^{er} mars 2021. Ledit accord prévoit qu'une négociation sera engagée au niveau de chacune des entités juridiques du Groupe afin de définir les objectifs de progression et les actions, quantitatives et qualitatives, dans les domaines suivants :

- La rémunération
- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle

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

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

III. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée **de trois ans**.

Il entrera en vigueur à compter du 01 janvier 2023.

IV. DOMAINES D'ACTION

ARTICLE 1 - DOMAINE D'ACTION : LA REMUNERATION

1.1. ETAT DES LIEUX

La Société RELAIS Fnac réaffirme sa volonté d'appliquer effectivement le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour une situation de travail identique au sein d'une même catégorie socio-professionnelle.

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

L'analyse du diagnostic fait ressortir des écarts de 4% sur le salaire brut moyen en faveur des hommes au sein de la population cadres. En revanche, il est constaté un équilibre concernant le salaire brut moyen sur la population employée.

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.

1.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

a) Objectifs de progression

- **Réduire l'écart de rémunération sur les salaires mensuels moyens bruts entre les femmes et les hommes de même catégorie socio-professionnelle pour une durée de travail équivalent temps plein**

La société Relais Fnac se fixe pour objectif de réduire l'écart de rémunération sur les salaires mensuels moyens bruts entre les femmes et les hommes cadres afin que celui-ci soit inférieur à 2% au 31 décembre 2025. Concernant les salaires mensuels moyens bruts entre les femmes et les hommes employés et agents de maîtrise, la Société se fixe pour objectif de maintenir l'équilibre avec une variation contenue de 1% maximum au 31 décembre 2025.

Actions associées

- Mieux encadrer **les salaires mensuels moyens bruts à l'embauche** des salariés afin de réduire les écarts de rémunération constatés,

La Direction s'engage à assurer un salaire de base mensuel brut identique pour un même poste à niveau et expérience équivalent, au sein d'une même catégorie de magasin.

- Veiller à **répartir de manière équitable les primes et augmentations individuelles** dans le cadre des plans salaires,

La Direction s'engage en outre à répartir de manière équitable les primes et augmentations dans le cadre des plans salaires, à compétences égales et niveau de performance équivalent en prenant en compte le sexe, la catégorie socio-professionnelle et le temps de travail des salariés (temps plein/temps partiel).

- La Direction rappelle également son engagement de vigilance en matière d'évolution de rémunération et de répartition des augmentations ou des primes individuelles des salariés à temps partiel, population composée en majorité par des femmes.

Indicateurs de suivi

- ✓ Répartition des primes et augmentations individuelles à compétences égales et niveau de performance égal par sexe, catégorie socio-professionnelle et temps de travail (temps plein/temps partiel).
- ✓ Ecart de rémunération sur le salaire mensuel moyen brut entre les femmes et les hommes par sexe, catégorie socio-professionnelle et temps de travail (temps plein/temps partiel).

b) Objectifs de progression

- **Garantir un meilleur niveau de rémunération pour tous les salariés lors de l'arrivée d'un enfant dans le foyer**

Actions associées

- Afin de favoriser la prise du **congé de paternité et d'accueil de l'enfant**, la société RELAIS Fnac s'engage à maintenir la rémunération en complétant les indemnités journalières de sécurité sociale pendant toute la période du congé paternité et d'accueil de l'enfant, soit sur une période maximale de 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple.
- La société s'engage également à accorder à **toute femme se déclarant enceinte une réduction de son temps de travail journalier et sans perte de salaire** comme suit :
 - Pour les salariées non-cadres à hauteur d'une heure par jour à compter de leur 5^e mois de grossesse. Elles sont autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 30 min par jour travaillé. Ces deux demi-heures par jour travaillé peuvent être groupées en une heure prise en une seule fois. La salariée informera son manager, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours, de la planification souhaitée concernant cette réduction horaire.
 - Pour les salariées cadres au forfait jour (convention annuelle de forfait jour), il est rappelé qu'elles peuvent adapter leur heure d'arrivée et de départ sur la base de l'amplitude commerciale maximale du magasin afin de préserver leur santé et leur sécurité durant leur grossesse.
- Enfin, les parties conviennent que **l'ancienneté du salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation** sera intégralement maintenue dans la limite de la première année du congé parental d'éducation. Cette mesure sera applicable pour chaque congé parental d'éducation pris par enfant.

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre de maintien du salaire à 100% pour le salarié en congé paternité et d'accueil d'un enfant ;
- ✓ Nombre de maintien de l'ancienneté à 100% des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation, sur la première année de leur congé ;
- ✓ Nombre de salariées enceintes non-cadres ayant bénéficié d'une réduction d'une heure de leur temps de travail à compter du 5^e mois de grossesse.

ARTICLE 2 - DOMAINE D'ACTION : L'EMBAUCHE

2.1. ETAT DES LIEUX

L'analyse du diagnostic montre que le taux de féminisation des salariés embauchés en CDI a diminué de 6 points entre 2019 et 2021, soit un taux d'embauche en CDI des femmes cadres et non-cadres à 39,53% tout département confondu sur l'année 2021.

La lecture des données met en évidence que le taux d'embauche des femmes est quasiment identique qu'il s'agisse de cadres (39,39%) ou de non-cadres (39,58%) sur 2021.

Pour la catégorie Cadre, les embauches sur des fonctions de Responsable de département sont largement masculines (92% en 2021). En revanche, la part de femmes recrutées est plus importante sur les fonctions de Direction (60% en 2021).

De même, chez les salariés non-cadres, le taux d'embauche des hommes reste supérieur sur les fonctions Vente, et plus spécifiquement au sein du département Produits Techniques (67%), mais également au sein des fonctions SAV-Logistique (93%). A l'inverse, les embauches sur le Service Client sont plus marquées par des embauches des femmes (66% en 2021).

2.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

a) Objectifs de progression

- **Renforcer la mixité des filières sur 2 axes :**
 - **Atteindre un équilibre de femmes et d'hommes sur les différentes catégories socio-professionnelles notamment chez la population Cadre et les postes à plus haute responsabilité ;**
 - **Augmenter la proportion de femmes au sein des départements dans lesquels elles sont sous-représentées, à savoir les Produits Techniques et le SAV-Logistique et celle des hommes au sein du Service Clients.**

Actions associées

Afin d'atteindre un taux d'embauche des femmes à plus de 45%, quel que soit la catégorie socio-professionnelle d'ici la fin de l'année 2025, la Direction veillera à :

- Poursuivre son engagement **de descriptif de poste plus « neutre »** en normant la rédaction des offres pour attirer des profils féminins et masculins :
 - Inscription de la mention F/H sur tous les intitulés et définitions de poste en plus de l'application de la règle de féminisation des métiers et absence de référence genrée dans le but de donner envie aux femmes et aux hommes de postuler et d'assurer ainsi plus de mixité dans les candidatures,
 - Rappeler au sein de nos offres l'engagement de l'entreprise sur l'égalité professionnelle et l'articulation vie professionnelle/vie privée.
- Lors des **processus de recrutement** :
 - Garantir que chaque candidat soit reçu lors du processus de recrutement par une personne de chaque sexe,
 - Soumettre systématiquement une candidature féminine et masculine aux managers,
 - Intégrer sur les demandes de validation d'embauches en CDI auprès du DRH et des Directeurs régionaux des Ventes, un double indicateur égalité professionnelle faisant état de la proportion F/H dans le magasin et dans le département concerné avant l'embauche du ou de la candidate sélectionné(e) et de cette proportion F/H après la potentielle embauche.

Les équipes Ressources Humaines ainsi que les managers contribueront à l'application de ces dispositions.

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre d'annonces de recrutement conformes en ligne (sites interne et externes)
- ✓ Nombre d'actions de sensibilisation des RRH et des managers à la non-discrimination à l'embauche pour tout type de contrat
- ✓ Nombre de recrutements F/H réalisés en fonction de la catégorie socio-professionnelle, de la filière et du type de contrat (CDI, CDD)

b) Objectifs de progression

- **Participer au changement des mentalités sur les préjugés stéréotypés F/H en favorisant la mixité de nos alternants sur les départements traditionnellement genrés féminins ou masculins**

Actions associées

Pour permettre la découverte de nos métiers et atténuer le clivage F/H sur certaines filières qui engendrent une pénurie de profils F/H en fonction des départements, la Direction s'engage à :

- Créer et renforcer des **partenariats et interventions avec des écoles** pour développer l'attractivité de nouveaux talents féminins en particulier sur les filières les plus masculines ;
- Prévoir la **présence de l'entreprise au sein de salons alternants**, a minima 1 fois par an dans chaque région commerciale avec l'intervention de managers et RRH des deux sexes en fonction du département pour communiquer et faire connaître nos métiers.

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre et répartition des alternants F/H par filière
- ✓ Nombre de salons alternants tenus par région commerciale par an

ARTICLE 3 - DOMAINE D'ACTION : LA FORMATION

3.1. ETAT DES LIEUX

En 2021, 34% des femmes cadres et 48% des femmes non-cadres ont bénéficié d'au moins une formation sur l'année.

La société RELAIS Fnac souhaite rappeler sa volonté visant à permettre un accès identique aux actions de formation pour les femmes et les hommes afin de développer de manière identique leur employabilité et leurs compétences.

Elle continuera ainsi de s'engager dans ces domaines par le biais des objectifs de progression ci-après mentionnés.

3.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

a) Objectifs de progression

Faciliter l'accès à la formation en présentiel pour les salariés afin de permettre à chacun de se former.

Actions associées

La société RELAIS Fnac s'engage à maintenir au plus près l'égalité d'accès aux formations entre les femmes et les hommes, dans toutes les catégories professionnelles.

- Afin que l'ensemble des femmes et des hommes puissent bénéficier de l'accès aux formations, la Direction s'engage à organiser davantage de sessions de formations en présentiel **et décentraliser d'avantage les formations en région au plus proche du magasin d'affectation du salarié**, mais également à veiller à leur accessibilité dans les grandes villes de province afin de limiter les déplacements en région parisienne.
- Pour permettre aux salariés de s'organiser au mieux et limiter l'impact sur leurs vies privées, les convocations aux sessions de formation seront adressées au moins 1 mois avant le jour de la formation. Par ailleurs, lorsque la durée prévisionnelle de la session de formation en présentiel excédera une demi-journée (à savoir plus de 3,5 heures), la Direction considérera que le salarié concerné aura travaillé 7 heures sur ladite journée, de telle sorte que les heures de travail non effectuées résultant de la planification habituelle au titre de cette journée ne seront pas reportées sur les autres jours de la semaine.
- Il est entendu que la Direction souhaite également poursuivre et améliorer le catalogue de formations proposé en distanciel, quand cela est possible, dans un objectif d'accès pour tous et toutes à la formation.

La Direction tient à rappeler que les temps de formation en distanciel ou en format E-learning sont considérés comme du temps de travail effectif nécessitant une planification des managers et doivent se dérouler dans un espace dédié durant le temps de travail.

- Pour faciliter l'accès aux formations en présentiel d'un salarié parent isolé (F/H), ayant un enfant de moins de 16 ans à charge ou un enfant en situation de handicap, contraint de dormir hors de son domicile dans le cadre de la formation, ou lorsque le temps de déplacement pour se rendre à la formation en présentiel excède le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, le ou la salarié(e) pourra bénéficier de chèques CESU d'une valeur de 100 euros pour garde d'enfant pris en charge à hauteur de 100% du montant par l'employeur.
- Pour finir, afin de mieux communiquer et inciter les salariés à se rendre en formation, la Direction des Ressources Humaines s'engage à animer des **campagnes d'information** mensuelles sur les formations disponibles par métier, mais aussi une campagne annuelle relative aux dispositifs d'accompagnement administratifs possibles au sein de l'entreprise (VAE, CPF, transition professionnelle).

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre de sessions organisées en présentiel en région et en distanciel par an sur le nombre total de formations réalisées
- ✓ Nombre de femmes et d'hommes formés par catégorie socio-professionnelle
- ✓ Nombre de chèques CESU parents isolés d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap octroyés
- ✓ Nombre de campagnes d'information réalisées par le service RH

b) Objectifs de progression

- **Garantir une bonne information à toutes les salariées enceintes et salarié(e)s prochainement parents sur leurs droits ainsi que favoriser le retour au travail après une absence prolongée en lien avec la parentalité ou un congé proche aidant**

Actions associées

- En vue de favoriser l'accès à l'information **des salariées se déclarant enceinte**, un entretien sera réalisé par le/la Responsable des Ressources Humaines dans un délai de 30 jours maximum suivant la déclaration, afin d'informer la salariée sur ses droits et sur les modalités d'accompagnement de l'entreprise. Il est rappelé que le « *guide de la parentalité* » sera également transmis à chaque salarié prochainement parent.
- En outre, afin de permettre une bonne réintégration et **maintien de l'employabilité des salariés en absence prolongée à la suite d'un retour de congé maternité, congé parental d'éducation, congé de présence familiale et congé proche aidant**, il sera proposé à chaque salarié de retour en magasin après une absence de plus de 3 mois pour ces motifs, un entretien avec son manager et/ou le RRH dans le mois de son retour ainsi qu'une formation de rappel, s'il en fait la demande, sur certains aspects ou fondamentaux de sa fonction (outils, nouveautés produits, services etc...) en présentiel dans les 6 mois suivants la reprise d'activité.

De plus, à l'occasion du retour d'un salarié dans ce cadre, il est convenu la mise en place d'une planification des E-Learning de manière progressive par rapport à la présence en surface de vente avec un maximum de 2h par demi-journées d'E-Learning et une mise « hors-vente » des salariés pendant ce temps d'E-Learning sur l'outil de rémunération variable.

Pour les salariés en forfait jours, une adaptation de leur charge de travail, ainsi qu'une proratisation des objectifs, sera à définir avec le responsable hiérarchique sur la période de reprise pour un des motifs susvisés, compte tenu du temps consacré à la formation en e-learning pendant son temps de travail.

A travers cet accompagnement, la société RELAIS Fnac prend l'engagement de s'assurer de la bonne adaptation des salariés à leur poste de travail suite à une absence en lien avec la parentalité, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ainsi que de leur employabilité, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre de femmes ayant déclaré être enceinte reçue par le/la RRH comparé au nombre de femmes ayant déclaré être enceinte
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'accompagnement au retour d'une absence prolongée pour congé maternité, congé parental d'éducation, congé de présence parentale ou congé proche aidant.

c) Objectifs de progression

➤ **Sensibiliser 100% des managers sur l'égalité professionnelle afin d'atténuer les préjugés et lever les barrières sur les stéréotypes femmes/hommes liés aux métiers en magasin et sensibiliser 100% des salariés cadres et non-cadres sur la thématique des agissements sexistes et harcèlement sexuel dans un but de prévention**

Actions associées

La Direction a pris en compte les attentes importantes ainsi que les enjeux liés à la formation, et à la sensibilisation relatifs à la thématique de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail qui se jouent au sein de l'entreprise et de manière plus globale au sein de la société.

Aussi, afin d'améliorer la sensibilisation, la compréhension, la prise de conscience et la détection par les managers et les salariés eux-mêmes, de situation pouvant s'assimiler à des faits d'harcèlement sexuel, d'agissements sexuels ou sexistes, mais également de se prémunir au mieux contre ces phénomènes et pouvoir le cas échéant les faire cesser rapidement et de manière ferme, la Direction a pris la décision de :

- Former l'ensemble des RRH ainsi que les référents Harcèlement désignés par les CSER en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés par les CSER (ci-après dénommés « *référents harcèlement* ») :
- De sensibiliser tous les ans les salariés sur ce sujet par le biais :
 - D'une animation en magasin des équipes (Cadre et non-cadre) sous la forme d'atelier de sensibilisation et d'information réalisé par les RRH. Les référents harcèlement pourront assister à ces réunions ;
 - D'un E-learning obligatoire.

Par ailleurs, dans une démarche qui vise à limiter au maximum les préjugés stéréotypés Femmes-Hommes dans les métiers en magasin, la Direction souhaite engager une sensibilisation des managers sur l'égalité professionnelle via la **création d'un E-learning sur le sujet de l'égalité professionnelle** afin d'acculturer les managers et lever les freins et les préjugés genrés dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi

- ✓ Taux de réalisation du E-learning sur l'acculturation et l'égalité professionnelle F/H
- ✓ Taux de réalisation du E-learning de sensibilisation sur la lutte du harcèlement et agissements sexistes
- ✓ Nombre de RRH et de référents harcèlement ayant été formés sur la thématique harcèlement sexuel/agissements sexistes.
- ✓ Nombre d'animation de sensibilisation en magasin par les RRH sur la thématique harcèlement sexuel/agissements sexistes.

d) Objectifs de progression

- **Inciter et promouvoir par la formation l'accès des femmes aux postes à responsabilité**

Action associée

Suite au constat sur RELAIS Fnac d'un taux de 35% de femmes dans l'encadrement en 2021, il est apparu essentiel pour la Direction de prendre des mesures pour communiquer et accompagner les salariées afin de leur proposer un parcours de formation adapté visant à les préparer à un poste d'encadrement.

- La Direction souhaite donc proposer de manière systématique un programme « *RD au féminin* » à tout potentiel féminin Employé ou Agent de Maitrise identifié lors des revues de développement.

Pour cela, la Direction s'engage à ouvrir une classe FNAC exploitation dédiée « *RD au féminin* » dès septembre 2023 pour les salariées identifiées à potentiel qui souhaiteraient entamer un parcours Responsable de département.

L'ambition de ce programme étant d'accompagner les femmes sur des postes d'encadrement et leur donner toutes les clés de réussite.

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre de stagiaire ayant suivi le programme « RD au féminin » (inscrit/validé)
- ✓ Nombre de stagiaire formé au sein de la classe « *RD au féminin* » comparé au nombre de promotion RD stagiaire sur les 2 ans suivant la fin de leur formation

ARTICLE 4 - DOMAINE D'ACTION : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

4.1. ETAT DES LIEUX

Au travers des données chiffrées de 2021, il est constaté une répartition des promotions par sexe en faveur des hommes avec un taux de 54% pour les hommes contre 46% pour les femmes.

Toutefois, il est noté une augmentation de femmes Cadres promues de plus de 1,5 points entre 2017 et 2021.

4.2. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

a) Objectif de progression

- **Atténuer les préjugés sur les stéréotypes F/H dans les filières en magasin et créer des mobilités et passerelles entre les filières traditionnellement masculines et inversement**

Actions associées

- Dans le but de féminiser certains départements (Produits Techniques et SAV-Logistique) et de favoriser les passerelles métiers entre filières, **deux campagnes de « vis ma vie »** seront organisées chaque année dans chaque magasin à destination des salariés non-cadres, et ce sur deux semaines consécutives.

Les salariés volontaires pourront échanger leur poste avec un autre salarié volontaire ou réaliser un « vis ma vie » individuel pour découvrir un nouveau département au sein de son magasin ou d'un magasin proche géographiquement dans la même région commerciale.

La période du « vis ma vie » sera à convenir entre le salarié et le manager en fonction des nécessités de service et de l'organisation du magasin.

Afin de ne pas pénaliser les salariés engagés dans cette démarche, la Direction prend l'engagement de maintenir la rémunération variable la plus avantageuse entre le variable réalisé par le salarié sur cette période de « vis ma vie » ou une rémunération variable équivalente à la moyenne des 12 derniers mois perçu par celui-ci (mise « hors-vente »).

Un bilan du « vis ma vie » sera effectué avec le manager.

Indicateurs de suivi :

- ✓ Nombre de « vis ma vie » réalisés avec le détail du département et F/H
- ✓ Nombre de passerelles métiers réalisées suite à ces « vis ma vie »

b) Objectif de progression

- **Favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité en augmentant la proportion de femmes cadres pour arriver à un taux supérieur à 40% d'ici le 31 décembre 2025**

Actions associées

La Direction s'engage à proposer systématiquement le programme « *RD au féminin* » à tout potentiel féminin Employé et Agent de maîtrise non cadre identifié comme tel lors des revues de développement.

Pour remplir l'objectif de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, un plan d'accompagnement sera présenté lors des revues de développement pour chaque femme - cadre et non cadre - identifiée comme « à potentiel ». Ce plan d'accompagnement intégrera leur périmètre de mobilité.

Toutefois, pour favoriser l'accès aux postes à responsabilité et engager davantage de promotions (N3 et Responsable de département), la Direction s'engage à étudier pour tous les salariés identifiés « *potentiel* » (sans obligation d'intégrer le parcours « *RD au féminin* »), une mobilité sur le même magasin. Cette mobilité nécessitera la validation du DRH et du DRV.

Indicateurs de suivi

- ✓ Taux de promotion par le sexe, catégorie socio-professionnelle et type de contrat (temps plein/temps partiel)

c) Objectifs de progression

- **Fidéliser les alternants et leur proposer un parcours d'évolution interne au sein du Groupe FNAC DARTY avec une volonté d'embauche en contrat à durée indéterminé d'au moins 30 alternants à horizon 2025)**

Actions associées

Afin de lutter contre les stéréotypes de genre et les préjugés sur certains métiers, la Direction s'engage à agir dès l'alternance et les jeunes générations pour atteindre ses objectifs en termes d'égalité professionnelle.

Ainsi, il sera mis en place des **managers évolutifs** chaque année sur l'entité RELAIS Fnac (1 par région commerciale). Ce sont des alternants intégrés sur le statut de Vendeur Expérimenté (N3) pour lesquels la volonté est de leur proposer un CDI sur des postes d'encadrement à savoir RDA/RD après 2 ans d'alternance.

Pour permettre de fidéliser les alternants, la Direction s'engage à pérenniser l'embauche des managers évolutifs et des alternants plus globalement chaque année au sein de la société RELAIS Fnac.

Par ailleurs, lors de chaque revue de développement les alternants « *à potentiel* » seront évalués et un parcours d'évolution individualisé leur sera proposé par leur tuteur.

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre d'embauche F/H de manager évolutif chaque année par région commerciale
- ✓ Taux de promotion des alternants sur un poste en CDI à l'issue de leur formation par sexe et filière

V. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 - 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 précédée d'une réunion préparatoire.

La Commission est composée comme suit :

- 2 membres de la Direction
- 2 représentants désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative signataire de l'accord

La Présidence sera assurée par l'un des membres représentant de 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 prévus dans le présent accord d'une année sur l'autre
- S'assurer de la bonne application de l'accord et de la mise en œuvre des engagements pris par la Direction
- Proposer des améliorations ou des dispositions complémentaires dans le cadre de cet accord

ARTICLE 2 - DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et suivants et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de de télé-procédure du Ministère du Travail dénommée « *Téléaccord* » accessible sur le site interne.

Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

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

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

ARTICLE 3 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes à l'intention commune des parties signataires ou s'il s'avérait nécessaire d'en compléter les dispositions.

Les demandes de révision devront être présentées par leur auteur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires du présent accord.

Elle précisera sommairement son objet et indiquera notamment si la révision souhaitée tend à modifier des dispositions existantes de l'accord ou à y ajouter des dispositions complémentaires.

Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il fera l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que l'accord initial.

A Ivry-sur-Seine, le 28 décembre 2022

Fait en 6 exemplaires originaux dont l'un est remis à chacune des parties.


Pour la Société RELAIS Fnac représentée par Monsieur Philippe JACQUET en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Relais Fnac dûment mandaté :

DocuSigned by:


1F8A37D9622949E...

Pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- **CFE-CGC**, représentée par Madame Laurence GNONLONFOUN, prise en sa qualité de Déléguée Syndicale,

DocuSigned by:

0CD0110EAF0C4F1...

- **CFDT**, représentée par Monsieur Hervé GOMIS, pris en sa qualité de Délégué Syndical,

DocuSigned by:

2B0C9EF3632A427...

- **CFTC**, représentée par Monsieur Farid BARDAD, pris en sa qualité de Délégué Syndical,

DocuSigned by:

9BFBE144B87B4A6...

- **CGT**, représentée par Monsieur Marc PIETROSINO, pris en sa qualité de Délégué Syndical,

- **SUD FNAC**, représentée par Madame Fabienne TEODORI, prise en sa qualité de Déléguée Syndicale,