



PROJET D'ACCORD RELATIF AUX

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES FNAC PERIPHERIE

- EXERCICE 2024 -

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 2024.

Il a donc été convenu que les partenaires sociaux aborderaient l'ensemble des thèmes prévus légalement dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, et notamment la rémunération et le temps de travail.

Le calendrier a été convenu selon trois réunions de négociation qui se sont tenues le 28 février, 12 mars et 19 mars 2024.

De plus, les parties ont convenu d'aborder dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire la thématique de la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, étant précisé que cette thématique a fait l'objet d'un renvoi à la négociation d'entreprise par l'accord sur la Qualité de vie au travail et l'Egalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes conclu au niveau du Groupe Fnac Darty en date du 1^{er} mars 2021.

Enfin, un accord portant sur l'égalité professionnelle ayant été conclu au sein de la société Fnac Périphérie en date du 30 novembre 2022, les Parties ont abordé, dans le cadre de la présente négociation, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes prévues par cet accord, conformément à l'article L2242-15 du Code du travail. Il a ainsi été constaté que des écarts de rémunération subsistent en faveur des hommes en particulier au sein de la population employés. La Direction veillera à poursuivre la réduction des écarts constatés au sein des populations concernées.

Etant rappelé que l'accord d'intéressement collectif de la Société Fnac Périphérie a été signé le 28 juin 2022, et que la Société Fnac Périphérie est comprise dans le champ d'application de l'accord de participation de l'enseigne Fnac qui a été conclu le 29 juin 2022, les parties conviennent que ces sujets ont donc été traités par ce biais.

Il est enfin rappelé que 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 société était représentée par Monsieur , en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté ;
- ☐ Chaque organisation syndicale représentative (CFE-CGC, CFTC, CGT) était dûment représentée par une délégation composée notamment de Délégués Syndicaux de l'organisation syndicale représentative au sein de la Société Fnac Périphérie.

* * *

II. Rappel des propositions des organisations syndicales exprimées en leur dernier état

La CFE-CGC :



DEMANDES NAO CFE-CGC 2024 FNAC PERIPHERIE

SALAIRES

- Augmentation des salaires Cadres
 - Augmentations collectives de 6%
 Pour rappel, selon INSEE inflation 2022 : 5,2% et 2023 : 4,9%. Nous souhaitons que les Cadres préservent leur pouvoir d'achat.
 - Enveloppe d'AI/AP de 3% de la Masse Salariale, s'ajoutant à l'augmentation collective.
 - Enveloppe de 1% de la MS pour rattraper le décalage de salaire des Femmes.
 Il y a, à l'heure actuelle sur périphérie, 100€ de décalage au salaire médian entre Hommes et Femmes.

REMUNERATIONS

- Prime d'ancienneté :
 - Déplafonnement de la prime d'ancienneté.
 - Revalorisation des primes anniversaire d'ancienneté 10 ans de +100€ la portant à 300€. Effet rétroactif au 1er Janvier 2019 (Dernière MAJ).
 - Revalorisation des primes anniversaire d'ancienneté 20 ans de +200€ la portant à 600€. Effet rétroactif au 1er Janvier 2019 (Dernière MAJ).
- Plan d'attribution d'actions gratuites pour l'encadrement.
 - La Fnac annonce racheter 20 M€ d'actions afin de financer un LTI (Long Term Incentives), nous demandons à ce que l'ensemble des Cadres des magasins puissent en bénéficier.
- Astreintes, revalorisation et pérennisation des primes :
 - 90€ la semaine
 - 180€ la semaine comportant un Jour férié
- Astreintes, mesures complémentaires pérennisées :
 - Temps d'intervention payé et récupéré (toute heure commencée est rémunérée) : 200% taux horaire (Salaire de base + Prime ancienneté) / 151.67 – Taux horaire issu de l'accord travail dominical et au travail en soirée. L'intervention doit être considérée comme du travail effectif et ce n'est pas l'usage actuel sur Fnac Périphérie. [Article L3121-9](#)
 - Prime de dérangement abusif : Dès 2 jours de dérangement téléphonique dans la semaine une prime de 120€.
- Prime de Vacances pérennisée à 600€.

CONDITIONS ET TEMPS DE TRAVAIL

Nous constatons tous les ans des JRS qui ne sont pas pris et des forfaits qui sont dépassés. Ces JRS et ces dépassements ne sont ni payés, ni rattrapés.

- Mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET) pour l'encadrement afin d'éviter la perte de congés et faciliter la concrétisation des projets personnels des encadrants. Nous le demandons déjà depuis 2020.

Tous les ans les Cadres perdent injustement des JRS, des CP et les dépassements de forfait ne sont ni payés ni rattrapés.
- Paiement systématique et automatique des JRS non pris au 31 Mai si le cadre ne souhaite pas les intégrer dans le CET.
- Mise en place d'un outil adapté pour le suivi du forfait jours.

Consultation annuelle en CSE sur l'état des forfaits Cadres

TRANSPORT ET MOBILITE

- Nous souhaitons la mise en place d'un Forfait Mobilité Durables en particulier concernant le covoiturage, les déplacements à vélo, trottinettes etc. [Articles L3261-3 à L3261-4](#)

Il nous semble évident que cette mesure est en accord avec la politique RSE du Groupe Fnac Darty.

La CFTC :

MESURES COMMUNES - CFTC FNAC

CFTC - NAO 2024

PROPOSITIONS CFTC FNAC

Organisation de travail ... préparer son avenir !

CET : Ouverture du système pour les Cadres & non-cadres.

Mesures salariales ... coup de pouce inflation !

SALAIRE : Même taux d'augmentation pour les « hors pieds de grille » que les pieds de grille,

PRIME PEPA : 1000 € pour l'ensemble des salariés,

PRIME DE VACANCES : Montant égal à 30 % indexé sur le salaire de l'échelon 1.3,

TICKET RESTAURANT : Montant à 11,50 €.

Reconnaître la fidélité des salariés !

PRIME ANCIENNETÉ : Déplafonnement avec création d'une prime de 17 et 19 ans,

PRIME D'ANCIENNETÉ : 100 euros supplémentaires pour les 10/20 ET 30 ans,

PRIX PERSO : Simplification du Process de prix perso (Achat PT sur fnac.com)



MESURES POUR LES CADRES

Mesure Salariale :

**Enveloppe A.I. afin de récompenser la performance 2023,
Paiement double des Jours fériés**

Gratifier l'investissement :

Prime d'astreinte 150 euros

Prime lors de chaque intérim de direction,

Réparer les erreurs :

Rattrapages des JRS perdus sur 2023 et 2022 pour les cadres concernés

MESURES POUR TOUS LES SALARIÉS

Mesure RSE :

Prime RSE pour l'ensemble des salariés

Prise en charge de 20% supplémentaire du remboursement Transport

Équilibre vie pro / vie perso :

Semaine de 4 jours pour les salariés volontaires

1 jour de télétravail par mois en plus possible pour les cadres

Possibilité de réduire son temps de travail durant 1 an maximum

Autres mesures:

Prise en charge supplémentaire de l'entreprise concernant la mutuelle

Paiement des jours à compenser

Passage II-2 des salariés II-1 depuis 10 ans et plus

La CGT :



PLATEFORME NAO CGT PERIPHERIE 2024

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Augmentation des effectifs.
- Tous les départs doivent être automatiquement remplacés.
- Remplacer systématiquement tout arrêt maladie supérieur à 12 jours.
- Mettre un terme à la pression permanente sur les services avec la multiplication trop rapprochée des entretiens de recadrage.
- Avoir 5 jours supplémentaires pour enfant malade à partir du 2ème.

Salaires et rémunérations

- Augmentation générale des salaires de 6 % pour les cadres et les salariés, en tenant compte de l'inflation.
- Augmentation de la prime de vacances de la moitié du SMIC, sans proratisation en fonction du temps de présence et ajustée à l'inflation.
- Augmentation de la valeur du ticket restaurant à 12 euros.
- Le système Excensive est bloqué pour l'année et ne peut pas être modifié mensuellement.

Réparer les injustices, incohérences et autres dysfonctionnements

- Passer II.2 : tous les salariés II.1 depuis plus de 5 ans.
- Passer II.3 : tous les salariés II.2 depuis plus de 10 ans.
- La prime d'ancienneté sera revalorisée.
- Baisse de 10 % pour la partie PT du minimum différentielle.
- Une demi-journée obligatoire de repos pour les cadres afin d'éviter le burnout.

.....

A la suite des trois réunions de négociation qui se sont tenues le 28 février, 12 mars et 19 mars 2024, 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 jusqu'à la finalisation des prochaines NAO en 2025, soit par la conclusion d'un accord, soit par la conclusion d'un procès-verbal de désaccord.

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 salariales non-cadres et cadres

La Société Fnac Périphérie 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 salariés (Cadres et Non Cadres), la Société Fnac Périphérie 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 salariés.

Article 1.1. Augmentation générale des salaires pour les salariés non-cadres

A compter du 1^{er} mai 2024, la Société Fnac Périphérie revalorisera de 1,6% l'ensemble des salaires de base des salariés Non Cadres, statut Employé, présents dans les effectifs au 1^{er} mai 2024.

Article 1.2. Revalorisation des grilles pour les salariés cadres P1 et P2

A compter du 1^{er} mai 2024, les grilles de minima internes des cadres P1 et P2 seront revalorisées de 100 euros bruts mensuels les portant aux niveaux suivants :

Position	Mai 2024
P1	2 509€
P2	2 627€

Article 1.3. Mise en place d'une prime frontalière

En raison du coût de la vie de cette région frontalière située à 20 minutes de Genève, les parties conviennent de la mise en place d'une prime frontalière spécifique et exceptionnelle au sein du magasin Fnac Périphérie d'Annemasse.

Cette prime forfaitaire de 1 000€ bruts est versée pour l'ensemble des salariés de ce magasin ayant une ancienneté supérieure à 1,5 année.

Cette prime sera versée sur le mois de mai 2024 pour tous les collaborateurs cadres et non cadres présents au 31 mai 2024.

Pour les salariés à temps partiel, cette prime sera calculée au prorata temporis de leur durée du travail contractuelle.

Cette mesure est à durée déterminée jusqu'à la finalisation des prochaines NAO en 2025.

Article 1.4. Enveloppe d'augmentations individuelles pour les Non-Cadres et Cadres

Un budget spécifique est mis en place pour des mesures individuelles pour les salariés Non-Cadres et Cadres dans la perspective d'augmentations individuelles, promotionnelles ou du versement de primes exceptionnelles.

✓ Pour les salariés Non-Cadres

Pour l'exercice 2024, la Direction consacrera une enveloppe de mesures individuelles de 0,67 % de la masse salariale des Non-Cadres (composée des salaires de base GRM des salariés CDI non-cadres de FNAC PERIPHERIE présents au 31/12/2023 chargés sur 13 mois) consacrée aux augmentations individuelles, promotionnelles, et du versement de primes exceptionnelles.

Les augmentations individuelles, promotionnelles et les primes exceptionnelles seront versées sur la paie de mai 2024, et seront attribuées en considération de la performance individuelle de l'exercice 2023, ou d'un investissement particulier dans le cadre de projets magasin ou pour accompagner la promotion de salariés (changement de niveau-échelon).

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cadre de l'utilisation de cette enveloppe, la Direction apportera une attention particulière, notamment :

- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- aux salariés n'ayant pas fait l'objet d'augmentation depuis 3 ans ;
- aux représentants du personnel ;
- aux salariés seniors, aux salariés à temps partiel et aux salariés en situation de handicap ;
- auprès des salariés de niveau 3 (N3).

✓ Pour les salariés cadres

Pour l'exercice 2024, la Direction consacrera une enveloppe de mesures individuelles de 2.75% de la masse salariale des cadres (composée des salaires de base des salariés CDI cadres de FNAC PERIPHERIE présents au 31/12/2023 chargés sur 13 mois) consacrée aux augmentations individuelles, promotionnelles et au versement de primes exceptionnelles.

Les augmentations individuelles, promotionnelles et les primes exceptionnelles seront versées sur la paie du mois de mai 2024, et seront attribuées en considération de la performance individuelle au titre de l'exercice 2023, ou d'un investissement particulier dans le cadre de projets magasin.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cadre de l'utilisation de cette enveloppe, la Direction apportera notamment une attention particulière :

- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- aux salariés n'ayant pas fait l'objet d'augmentation depuis 3 ans
- aux représentants du personnel

- aux salariés seniors, aux salariés à temps partiel et aux salariés en situation de handicap

Article 2 – Revalorisation de la prime d'ouverture pour les salariés de Niveau 3

Le montant de la prime d'ouverture, dont bénéficient les salariés de Niveau 3 et qui a pour objectif de rétribuer la responsabilité que constitue l'ouverture du magasin par un employé, sera revalorisée à hauteur de 5 euros bruts, portant le montant de celle-ci à 20 euros bruts, dans la limite de 10 ouvertures par mois soit 200 euros bruts maximum.

Cette revalorisation sera appliquée à compter du mois de mai 2024.

Cette mesure est à durée déterminée jusqu'à la finalisation des prochaines NAO en 2025.

Article 3 - Journée de solidarité

Préambule :

Conformément à la loi du 30 juin 2004, la journée de solidarité :

- Doit permettre le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées ;
- Doit être réalisée sur l'année civile, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre ;
- Concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise, sauf ceux l'ayant déjà effectué chez un précédent employeur au cours de l'année civile.

Etant rappelé que cette journée de solidarité prenait initialement la forme du travail du lundi de pentecôte, et suite aux différentes évolutions législatives intervenues depuis la loi du 30 juin 2004, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont désormais fixées, par priorité, par accord d'entreprise.

Article 3.1. Champ d'application

Sont concernés par l'accomplissement de la journée de solidarité, l'ensemble des établissements et des salariés inscrits aux effectifs de la Société Fnac Périphérie au jour de la date retenue comme journée de référence au titre de l'exercice concerné, en l'occurrence le samedi 1er juin pour l'année 2024.

L'ensemble du personnel de la Société Fnac Périphérie s'avère donc concerné par l'accomplissement de cette journée de solidarité, sauf ceux ayant déjà contribué à cette solidarité, au cours de l'année civile, chez un précédent employeur.

Article 3.2 Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

3.2.1 – Cas généraux

A l'exception des salariés du magasin Fnac Lampertheim situé au sein du département d'Alsace-Moselle, la journée de solidarité ne sera plus réalisée par le travail d'un jour férié, mais selon les modalités définies ci-dessous :

☐ Pour les salariés **Cadres** : prise d'un jour de repos acquis au titre du forfait jours, soit un temps de travail de 213 (212 + 1) jours travaillés par an ;

☐ Pour les salariés **Non-Cadres** :

o Par principe :

- *Pour les temps complets* : par la prise d'heures à compenser correspondant à 1/5 du temps de travail hebdomadaire du salarié. En l'absence d'heures à compenser, par la prise d'un jour à compenser issus des compteurs des salariés.
- *Pour les temps partiels* : par la prise d'heures à compenser correspondant à 1/5 du temps de travail hebdomadaire du salarié.

Cette reprise d'heures ou de jours à compenser dans les compteurs sera faite en juin 2024.

o Par exception : si la journée de solidarité ne peut être accomplie selon les modalités visées ci-dessus, faute de droits acquis en nombre suffisant au sein des compteurs, la journée de solidarité sera réalisée sous forme de fractionnement selon les modalités suivantes :

- *Pour les temps complets* : il s'agira d'un travail effectif de 7 heures par tranche d'une heure en supplément de la planification journalière habituelle ;

Ces tranches d'1 heure seront ajoutées aux plannings des salariés à temps complet à compter du mois de juillet, en dehors des semaines dites « hautes » (de 36 à 39h hebdomadaire), et devront être intégralement réalisées avant le 31 décembre de l'exercice concerné, tout en respectant les règles applicables en matière de repos quotidien et d'amplitudes maximales.

Les heures effectuées sous forme de fractionnement au titre de la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

- *Pour les temps partiels* : il s'agira d'un travail effectif d'une durée proratisée au regard de leur durée hebdomadaire de travail qui devra être réalisé à compter du mois de juillet et avant le 31 décembre de l'exercice par tranche d'une heure maximum.

3.2.2 – Cas particuliers

Pour les salariés Non-Cadres à temps partiel dont l'intégralité des heures contractuelles de travail sont effectuées au cours d'une seule journée correspondant strictement à l'amplitude complète d'ouverture du magasin au public (par exemple : un contrat 9h du dimanche), la journée de solidarité ne pouvant, de fait, être réalisée sous forme de temps de travail additionnel fractionné, il sera procédé à retenue sur les heures

à compenser au prorata de la durée hebdomadaire de travail rapportée aux 7 heures dues au titre de la journée de solidarité pour un salarié à temps complet.

3.2.3 – Cas des salariés affectés au magasins Fnac Lampertheim situé au sein du département de l'Alsace-Moselle

Compte tenu du droit local applicable au sein du département Alsace-Moselle, et donc de la situation spécifique en résultant pour les salariés affectés au sein du magasin Fnac Lampertheim, il est apparu que l'accomplissement de la journée de solidarité constituait :

- ☐ Pour les salariés concernés, l'unique situation, au cours de l'année civile, dans laquelle ils peuvent être amenés à travailler un jour férié ;
- ☐ Pour la Direction, l'unique possibilité, au cours de l'année civile, d'exploiter le magasin susvisé lors d'un jour férié.

La Direction considère donc que l'application du droit local inhérent au département de l'Alsace Moselle caractérise, de manière objective, une situation spécifique pour les salariés du magasin Fnac Lampertheim.

Pour ces raisons, et au titre de la journée de solidarité de l'année 2024, les salariés du magasin Fnac Lampertheim situé au sein du département de l'Alsace Moselle travailleront, dans la limite de 7 heures de travail effectif, le jour férié suivant : **le lundi 11 novembre 2024**.

Cette mesure et les modalités qui y sont attachées sont mises en place pour une durée indéterminée. La date de contribution de la journée de solidarité du magasin Fnac Lampertheim sera fixée unilatéralement chaque année par l'employeur et fera l'objet d'un point d'information auprès du Comité Social Economique Fnac Périphérie.

A titre de précision :

- o Au titre du **lundi 11 novembre 2024**, la Direction du magasin de Lampertheim limitera l'amplitude d'ouverture au public à 8 heures, correspondant aux 7 heures à réaliser au titre de la journée de solidarité auxquelles s'ajoute 1h de pause déjeuner ;
- o Pour les Cadres du magasin de Lampertheim l'accomplissement de la journée de solidarité, via le travail effectif du lundi 11 novembre 2024, est inclus au sein du nombre total de jours travaillés par an dans le cadre du forfait ($212 + 1 = 213$ jours travaillés par an).

3.2.4 – Conditions

Sont concernés par l'accomplissement de la journée de solidarité, les salariés inscrits aux effectifs de la Société Fnac Périphérie au jeudi 1^{er} juin 2024, date retenue comme journée de référence au titre de l'exercice concerné.

Les salariés intégrant la Société Périphérie postérieurement à la date retenue comme journée de référence au titre de l'exercice concerné seront dispensés d'accomplir la journée de solidarité, mais deviendront éligibles au titre du prochain exercice, correspondant à l'année civile suivante.

Ne sont pas concernés par l'accomplissement de la journée de solidarité, les salariés absents pour l'un des motifs ci-dessous le jour de la date retenue comme journée de référence au titre de l'exercice concerné :

- Arrêt de travail pour maladie ordinaire ;
- Arrêt de travail suite à une maladie professionnelle reconnue ;
- Arrêt de travail suite à un accident de travail ou un accident de trajet ;
- Congé de reclassement (hors préavis) ;
- Congé Individuel de Formation (CIF) ;
- Congé maternité ;
- Congé pathologique prénatal ;
- Congé parental d'éducation ;
- Congé de présence parental ;
- Congé sans soldes ;
- Congé sabbatique ;
- Congé pour création d'entreprise.

Cette mesure et les modalités qui y sont attachées sont mises en place pour une durée indéterminée. Pour les exercices suivants, le 1^{er} juin sera considéré comme étant la journée de référence (chaque année).

Article 4 : Définition des critères d'ordre de départ en congés payés

La période de congé principal est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année N :

Chaque salarié doit bénéficier à minima d'un congé de 12 jours ouvrables consécutifs sur cette période.

En application de l'article L3141-15 du Code du travail le présent accord fixe l'ordre de priorité suivant :

1. La situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
2. L'ancienneté du salarié ;
3. Le cas échéant, son activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

En tout état de cause, les arbitrages devront :

- Permettre au personnel dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire ou technique, ou sont en apprentissage, de bénéficier en priorité de son congé principal pendant la période des vacances scolaires.

- Permettre aux conjoints (mariés ou PACSés) travaillant dans une même entreprise d'avoir s'ils le désirent un congé simultané.

Le présent accord prévoit la prise en compte de critères supplémentaires au titre de la situation de famille des bénéficiaires :

- Salariés parents d'enfant handicapé : prise en compte des jours de fermeture de l'établissement spécialisé fréquenté par l'enfant handicapé jusqu'à 16 ans
- Salariés parents d'enfant en garde alternée : prise en compte des décisions de justice définissant une période spécifique de garde d'enfant (sur justificatif)
- Permettre aux conjoints non mariés ou liés par un PACS mais attestant de leur vie commune et travaillant dans la même entreprise d'avoir s'ils le désirent un congé simultané.

Cette mesure à durée indéterminée s'appliquera à partir du 1^{er} mai 2024 sans remise en cause pour cette année des congés payés qui auraient été validés en amont de la mise en œuvre du présent accord.

Article 5 : Prime d'astreinte pour les salariés Cadres

La prime d'astreinte, d'un montant de 75 euros bruts par semaine dont bénéficient les salariés de statut Cadre (P1 et P2) et qui a pour objectif de rétribuer la contrainte que constitue l'astreinte en magasin est reconduite pour l'année 2024.

Au titre de la semaine de Noël et du Nouvel an, autrement dit la semaine du 23 décembre 2024 et/ou la semaine du 30 décembre 2024, le montant de la prime d'astreinte sera revalorisé à hauteur de 125 euros bruts par semaine, soit 250 euros pour 2 semaines consécutives.

Cette mesure est à durée déterminée jusqu'à la finalisation des prochaines NAO en 2025.

Article 6 : Monétisation des jours / heures à compenser et rachat de JRS

Le présent accord prévoit la possibilité, au titre de l'année 2024, pour les salariés Cadres et Non-Cadres de monétiser leurs jours/heures à compenser et JRS.

Les salariés Non Cadres auront la possibilité s'ils le souhaitent de monétiser une partie des heures à compenser et/ou jours à compenser dans les conditions suivantes, sous réserve des droits acquis et disponibles au sein des compteurs :

Solde d'heures à compenser	Monétisation
Compteur entre 20h et 49h	10 heures maximum
Compteur entre 50h et 79h	30 heures maximum
Compteur entre 80h et 109h	40 heures maximum
Compteur à partir de 110h	70 heures maximum

Solde de jours à compenser	Monétisation
Compteur entre 1 à 9 jours	5 jours maximum
Compteur entre 10 à 19 jours	7 jours maximum
Compteur à partir de 20 jours	15 jours maximum

Les salariés Cadres auront la possibilité s'ils le souhaitent de monétiser une partie de leurs jours à compenser dans les conditions suivantes, sous réserve des droits acquis et disponibles au sein des compteurs :

Solde de jours à compenser	Monétisation
Compteur entre 1 à 9 jours	5 jours maximum
Compteur entre 10 à 19 jours	7 jours maximum
Compteur à partir de 20 jours	15 jours maximum

Les salariés qui souhaiteront monétiser certaines heures / jours à compenser devront formaliser leur demande dans le cadre d'une campagne qui se déroulera sur une durée de 4 semaines. La monétisation pourra s'effectuer sur la base de leur solde de compteur de jours / heures à compenser figurant sur la paie du mois de juin 2024.

Pour les employés, la monétisation de l'heure / jours à compenser se fera sur la base du calcul suivant : (Salaire de base + Prime d'ancienneté) / horaire contractuel soit 151,67 pour un temps complet.

Pour les cadres, la monétisation du jour à compenser se fera sur la base du calcul suivant : (Salaire de base + Prime d'ancienneté) / 21,67.

Cette disposition à durée déterminée sera applicable à titre exceptionnel, et exclusivement lors de cette campagne de 4 semaines pour l'année 2024. Elle ne saurait, dès lors, constituer un usage pour l'avenir.

En complément, et conformément à l'Accord RTT du 30 juin 2016, les salariés Cadres pourront bénéficier s'ils le souhaitent d'une renonciation d'une partie de leurs JRS, dans la limite de 5 jours, au profit d'un rachat par l'entreprise, conformément aux dispositions légales, et en contrepartie d'une majoration de salaire à hauteur de 10%.

A titre exceptionnel, pour l'année 2024, une renonciation possible pourra s'opérer, dans les mêmes conditions, pouvant aller jusqu'à 7 JRS, sous réserve des droits acquis et disponibles au sein des compteurs.

La renonciation possible et le rachat par l'entreprise d'un certain nombre de JRS s'opérera dans les mêmes dispositions que la campagne de monétisation des heures / jours à compenser précisée ci-dessus.

Article 7 : Mobilité des salariés entre leur lieu de travail et leur domicile

Les dispositions ci-après ont été négociées, en concertation avec les Organisation syndicales représentatives, sur la base d'un diagnostic mobilité au terme duquel les parties constatent que les différents sites de l'entreprise sont accessibles en transports en commun.

Ainsi, afin d'encourager les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs trajets domicile-lieu de travail à recourir à un mode de transport vertueux, les parties ont convenu des mesures suivantes.

A titre liminaire, il est rappelé que l'entreprise prend en charge les frais de transport des salariés de l'entreprise à hauteur de 50% du prix de l'abonnement aux transports en commun.

7.1.1 – Mobilités Durables

Afin d'améliorer la mobilité des salariés et de les inciter à utiliser le vélo (à assistance électrique ou non) ou la trottinette électrique pour effectuer leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, l'entreprise prendra en charge, sous la forme d'un forfait Mobilités Durables, les frais exposés par les salariés pour l'acquisition ou la réparation d'un vélo ou d'une trottinette électrique ou pour l'acquisition de tout matériel de protection (casque de vélo, gilet réfléchissant, coudières ou accessoires) dans la limite de 150 € maximum par salarié et dans le cadre d'une unique demande sur toute la durée d'application du dispositif.

Tous les salariés de l'entreprise pourront bénéficier de cette mesure quelle que soit la forme ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps complet ou temps partiel) sur présentation d'un justificatif d'achat daté à compter 1^{er} mai 2024. Cette mesure ne peut pas être cumulée avec un remboursement de titre de transport.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé que le montant versé au titre du forfait Mobilités Durables est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Cette mesure est à durée déterminée jusqu'à la finalisation des prochaines NAO en 2025.

7.1.2 – Prime exceptionnelle de transport

Dans une volonté d'accompagner ses salariés dans leurs dépenses de mobilité notamment dans le cadre de l'utilisation d'un véhicule motorisé thermique ou électrique pour se rendre sur son lieu de travail, l'entreprise versera une prime annuelle exceptionnelle de type « prime transport » qui bénéficie d'un régime fiscal et social spécifique, de la manière suivante :

- Tous les salariés de l'entreprise qui ne disposent pas d'un remboursement mensuel de transport en date du 1^{er} mai 2024, pourront bénéficier d'une prime exceptionnelle « prime transport » d'un montant de 120 €.

- Tous les salariés de l'entreprise qui disposent d'un remboursement mensuel transport en date du 1^{er} mai 2024, pourront bénéficier d'une prime exceptionnelle « prime transport » d'un montant de 50 €.

Les montants versés dans le cadre de cette prime sont exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Cette mesure est mise en place à compter du 1^{er} mai 2024 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 8 : Travail occasionnel de nuit

8.1.1. – Forfait nuit

La Direction reconduira le dispositif du « forfait nuit ». Ainsi, la Direction s'engage à appliquer aux Cadres amenés à travailler de nuit le « forfait nuit » suivant :

- Travail d'une durée supérieure à 5 heures entre 24h et 7h : versement d'une prime forfaitaire de 120 (cent vingt) euros bruts,
- Travail d'une durée inférieure ou égale à 5 heures entre 24h et 7h : versement d'une prime forfaitaire de 60 (soixante) euros bruts

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

Cette mesure est mise en place pour une durée déterminée jusqu'à la finalisation des prochaines NAO, soit par la conclusion d'un accord, soit par la conclusion d'un procès-verbal de désaccord.

8.1.2. – Forfait Jeux Olympiques 2024

La Direction mettra en place, à titre exceptionnel pour l'année 2024, année de l'organisation et de l'accueil des Jeux Olympiques et Paralympiques en France, un dispositif de forfait nuit pour les salariés non-Cadres qui seraient amenés à travailler occasionnellement de nuit durant cette période.

Ainsi, la Direction s'engage à appliquer aux salariés non-Cadres amenés à travailler occasionnellement de nuit le « forfait nuit » suivant :

- Travail d'une durée supérieure à 5 heures entre 24h et 7h : versement d'une prime forfaitaire de **120 (cent vingt) euros bruts**,



- Travail d'une durée inférieure ou égale à 5 heures entre 24h et 7h : versement d'une prime forfaitaire de **60 (soixante) euros bruts**

Ce forfait est versé à tout salarié non-Cadre qui sera amené à travailler de nuit durant la période des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024.

Cette mesure est mise en place pour une durée déterminée et uniquement pour la période des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024.

III. Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité requises par la loi et sera déposé auprès de la DRIETS compétente ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Ivry sur Seine le 22 mars 2024, en autant d'exemplaires originaux requis, un exemplaire original étant remis à chacun des signataires.

Pour la Direction de la Société Fnac Périphérie

Monsieur
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Monsieur

Madame

Délégué Syndical

(collège employé)

Déléguée Syndicale



Pour la CFTC

Pour la CGT,

Madame (collège cadre)

Déléguée Syndicale

Monsieur

Délégué Syndical