



## « Cadeau de Noël » de la Fnac : La baisse programmée de nos salaires

La Direction a décidé de dénoncer un usage fondamental sur Fnac Paris, Fnac Relais et Fnac Codirep : l'application automatique des augmentations de branche sur nos salaires de base. Et d'intégrer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 le variable mensuel dans le calcul du salaire minimal à nous verser. Le modèle de la direction : Fnac Périphérie et Darty.

**Il s'agit d'un recul majeur pour les salariés.**

L'expertise indépendante du cabinet APEX ISAST sur la politique sociale présentée en CSE le vendredi 12.12.2025 est sans appel : **Quatre salariés sur cinq perçoivent un salaire de base compris entre 1 et 1,2 fois le SMIC.** Nous sommes donc déjà massivement au bas de l'échelle salariale.

**La démonstration est implacable. Si la méthode voulue par la Direction avait été appliquée dès 2025, seulement 71 salariés auraient bénéficié d'une augmentation au minimum de branche. Avec le système actuel, ce sont 455 salariés qui ont bénéficié de la revalorisation de leur salaire de base.**

La différence est claire : 384 salariés auraient été privés d'augmentation.

**Ce que la Direction appelle équité :**

La Direction parle d'harmoniser, mais dans la réalité, le variable n'est ni garanti ni pérenne. Il dépend d'objectifs, de critères opaques et peut être remis en cause à tout moment. Contrairement au salaire de base, il ne sécurise ni la retraite, ni la maladie, ni le chômage, car remplacer une augmentation garantie par un variable incertain, c'est organiser une baisse de salaire durable tous les mois et baisser notre 13<sup>e</sup> mois et la prime de vacances et la rémunération du travail du dimanche, tous deux calculés sur le salaire de base.

**Il s'agit d'une bombe sociale à retardement, du vol organisé de notre rémunération, d'une attaque directe de nos acquis, et d'une dégradation durable de notre pouvoir d'achat.**

Aujourd'hui, on supprime l'augmentation automatique. Demain, on nous expliquera que le variable doit baisser ?

**Refusons cette politique salariale visant à nous maintenir au plus près du SMIC  
Réclamons le retrait immédiat de la remise en cause des augmentations de branche  
Exigeons de vraies revalorisations de salaire**

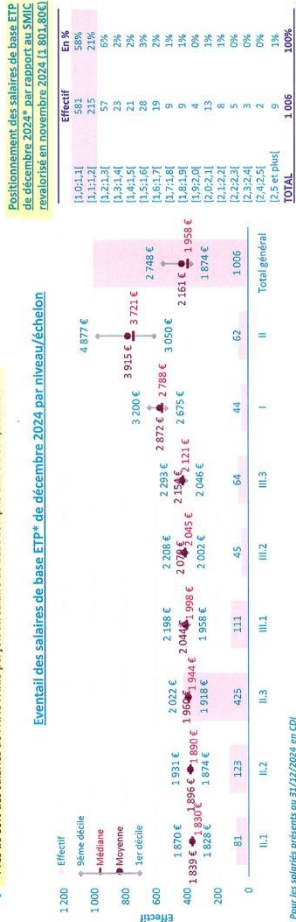
**Mobilisons-nous vendredi 19 décembre 2025  
Ensemble à 15H00 sur le magasin Forum des halles**

**Sans salarié.es, pas de ventes  
Sans salarié.es, pas de dividendes  
Sans salarié.es, pas de Fnac**



### De faibles dispersions de salaires de base pour les employés liées à l'alignement sur la grille conventionnelle

- La faible dispersion des salaires de base des employés illustre la faiblesse de la politique d'augmentation salariale pour chaque niveau-échelon :
  - Les écarts entre les niveaux-échelons sont par ailleurs très faibles
  - Les perspectives de rémunération sont relativement plus élevées dans la catégorie des cadres, en particulier dans la catégorie P2 : l'écart entre le salaire médian et le salaire moyen des cadres P2 est notamment à lier avec les différents niveaux hiérarchiques qui composent cette catégorie : directeurs de magasins, responsables de département, responsables de département adjoints, responsables sécurité et maintenance, responsable RH
  - Près de 80% des salariés de FNAC PARIS perçoit un salaire de base compris entre 1 et 1,2 SMIC :



\* Pour les salariés présents au 31/12/2024 en CDI

FNAC PARIS - Rapport sur la politique sociale et les conditions de travail 2024

### La prise en compte du variable dans la comparaison aux minima conventionnels fait basculer la proportion de salariés en dessous du minima lors de la dernière réévaluation de mars 2025 de 51% à 8% de l'effectif employés (2/2)

- Les Niveaux II seront les principaux touchés par le changement de méthode

- 24% des salariés II.3 ont dû bénéficier d'une augmentation de rattrapage en 2025, car leur salaire de base était inférieur au pied de grille réévalué.
- Après prise en compte de leur variable, ce ne sont plus que 3% des salariés II.3 qui se trouvent concernés par une réévaluation.

Comparaison au Salaire de base + variable 31/12/2024 :

Niveau	Nombre	En %
I.3	0	0%
II.1	67	7%
II.2	83	9%
II.3	214	24%
III.1	43	5%
III.2	14	2%
III.3	17	2%
IV.1	1	0%
IV.2	7	1%
IV.3	8	1%
Total	455	51%

Comparaison au Salaire de base 31/12/24 :

Niveau	Nombre	En %
I.3	1	0%
II.1	67	7%
II.2	83	9%
II.3	214	24%
III.1	43	5%
III.2	14	2%
III.3	17	2%
IV.1	1	0%
IV.2	7	1%
IV.3	8	1%
Total	455	51%

\* Pour les salariés présents au 31/12/2024 en CDI

FNAC PARIS - Rapport sur la politique sociale et les conditions de travail 2024

### SILA MESURE D'INTÉGRATION DU VARIABLE DANS LE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION MINIMALE CONVENTIONNELLE AVAIT ÉTÉ APPLIQUÉE DÈS 2025, COMME LE VEUT LA DIRECTION A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026, CE NE SERAIT NON PAS 455 EMPLOYÉS QUI AURAIENT BÉNÉFICIÉ D'UNE RÉVALORISATION AUTOMATIQUE DE LEURS SALAIRES DE BASE, MAIS PLUS QUE 71 !!!

- La prise en compte du variable dans la comparaison aux minima conventionnels fait basculer la proportion de salariés en dessous du minima lors de la dernière réévaluation de mars 2025 de 51% à 8% de l'effectif employés (1/2)

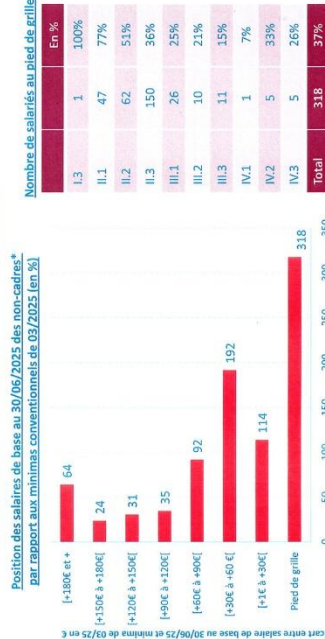


\* Pour les salariés présents au 31/12/2024 en CDI

FNAC PARIS - Rapport sur la politique sociale et les conditions de travail 2024

### Le changement de méthode fait peser un risque de perte de pouvoir d'achat court terme pour plus d'un tiers des salariés

- À fin juin 2025, 37% des salariés sont au pied de grille : ils ne bénéficieraient plus des revalorisations conventionnelles, censées préserver le pouvoir d'achat
- La Direction indique que la dénonciation de l'usage pour objectif d'aligner les pratiques de l'entreprise aux dispositions de la Convention Collective.
  - Les rattrapages conventionnels seront de fait moins nombreux, ainsi l'enveloppe d'augmentations négociée dans le cadre des NAO pourrait davantage être consacrée à d'autres mesures (collectives ou individuelles).



Nous identifions plusieurs conséquences à ce changement d'usage notamment :

- Certains salariés dont le salaire de base était au pied de grille conventionnel risquent de voir ce dernier basculer en dessous du minima conventionnel et de perdre en pouvoir d'achat
- Des rattrapages automatiques sur les salaires de base pourraient désormais être uniquement soumis à l'évolution du SMIC
- Il risque d'y avoir une forme de tassement encore plus marqué des niveaux de salaires de base tous niveaux confondus
- À un niveau plancher, la rémunération variable risque de ne plus être un élément de motivation, car allant « à l'encontre » d'une augmentation conventionnelle
- Une probable plus forte individualisation des augmentations. Alors, la transparence dans les critères d'attribution aura une importance cruciale.
- L'entreprise sera en meilleure capacité de « piloter » l'enveloppe consacrée aux augmentations

\* Pour les salariés présents au 30/06/2025 en CDI

FNAC PARIS - Rapport sur la politique sociale et les conditions de travail 2024