

ACCORD INTERGENERATIONNEL AU SEIN DU GROUPE FNAC

ENTRE :

La société Groupe FNAC, au capital de 16 595 610 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Créteil, sous le numéro 055 800 269, dont le siège social est situé 9, rue des Bateaux Lavois 94768 Ivry sur Seine Cedex, représentée par Stéphanie FELDMAN, dûment habilitée aux présentes.

Ci-après dénommée la « Société »

D'UNE PART

ET :

Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales représentatives suivantes :

Madame Pascale MOREL en qualité de déléguée syndicale centrale CFDT

Monsieur Maurice SANCHEZ-MORENO en qualité de délégué syndical central CFE-CGC

Monsieur Bruno MARC en qualité de délégué syndical central CFTC

Monsieur Jean-Marc LAURENT en qualité de délégué syndical central CGT

Monsieur Thierry LIZE en qualité de délégué syndical central FO

Madame Catherine GAIGNE en qualité de déléguée syndicale centrale SUD FNAC

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommés ensemble les « parties » et individuellement la « partie »

BM

SF

1

JML
SF

TL

En préambule :

Aider les « jeunes » à intégrer un premier emploi et s'attacher à maintenir dans l'emploi et recruter des « seniors » dans l'entreprise constituent un enjeu fondamental pour le Groupe Fnac.

Dès 2010, l'accord de Groupe relatif à l'emploi des seniors a permis à la Fnac de s'engager fortement en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des seniors. Le bilan de cet accord a ainsi mis en évidence des progressions dans plusieurs domaines.

Ainsi, les dispositions du présent accord ont vocation à poursuivre la dynamique initiée par l'accord « seniors ».

Le 19 octobre 2012, un accord national interprofessionnel relatif au contrat de génération a été conclu. Cet accord a pour objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. La loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013, portant création du contrat de génération, assure la transposition légale de ce dispositif.

Après avoir tenu une réunion sur le sujet intergénérationnel le 30 mai 2013, les négociations sur ce thème ont été suspendues jusqu'au 27 juin 2014. En effet, le Groupe Fnac a été contraint, en 2012 et 2013, de mettre en place des Plans de sauvegarde de l'emploi. Ce contexte n'est donc pas favorable à l'embauche de salariés, seniors ou jeunes, sur les prochaines années.

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

- 27 juin 2014
- 5 septembre 2014
- 19 septembre 2014
- 10 octobre 2014
- 17 octobre 2014

Malgré les difficultés pré-énoncées, le présent accord s'attache à définir des actions destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés seniors et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le contrat de génération répond au triple objectif de :

- Améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI
- Maintenir l'emploi des seniors
- Favoriser la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de déploiement de ces trois objectifs.

JML
2
BM
SF

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

2.1. Sociétés concernées

L'accord s'applique en France à l'ensemble des salarié(e)s du Groupe Fnac titulaires, d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, et d'un contrat en alternance.

Le périmètre d'application couvre ainsi les sociétés suivantes :

- FNAC Paris
- FNAC SA
- FNAC Codirep
- FNAC Relais
- FNAC Périphérie
- FNAC Logistique
- Attitude
- Fnac Direct
- MSS
- France Billet
- FNAC Tourisme
- Alizé S.F.L
- Kyro Concept

2.2. Salarié(e)s concerné(e)s par les mesures du présent accord


Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que :

- le terme « jeunes » désigne les candidat(e)s et les salarié(e)s du Groupe de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les bénéficiaires de la **loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**) ;
- le terme « seniors » désigne les candidat(e)s et les salarié(e)s de 55 ans et plus. Cette tranche d'âge peut varier en fonction des mesures prévues au présent accord.

ARTICLE 3 : DIAGNOSTIC PREALABLE

Préalablement à l'engagement de la négociation sur un accord intergénérationnel, le Groupe a réalisé un diagnostic présenté aux organisations syndicales le 30 mai 2013 et actualisé les 27 juin et 4 septembre 2014.

Ce diagnostic est annexé au présent accord.

 JML TL³ SF
BM

TITRE 1 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INTEGRATION DES JEUNES

En lien avec une démarche partenariale notamment avec le système éducatif, le Groupe Fnac s'engage à former les jeunes, les accompagner vers l'emploi et les intégrer dans l'entreprise par le développement d'actions concrètes mises en œuvre autour de plusieurs axes :

- La qualité de l'intégration des nouveaux entrants permettant de réussir l'intégration du jeune dans l'entreprise ;
- Un suivi permettant aux jeunes de s'adapter aux réalités et aux enjeux de l'entreprise ;
- La poursuite du développement du recours à l'alternance et aux stages, démarche d'implication forte pour insérer les jeunes dans une logique de formation et de pré embauche.

ARTICLE 1 : OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE DE RECRUTEMENT DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE DANS LA SOCIETE

Compte tenu des Plans de sauvegarde de l'emploi de 2012 et de 2013 et du gel des embauches qui s'en suit, le Groupe Fnac privilégiera les mobilités internes afin de pourvoir les postes vacants.

Part des moins de 26 ans parmi les entrées en CDI : 39.53%.

Le Groupe Fnac s'engage à ce que, à l'issue de l'accord :

- Pour les sociétés Fnac Paris, CODIREP, Relais Fnac et Périphérie qui constituent un périmètre commun, les embauches des salarié(e)s âgé(e)s de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans (Travailleurs handicapés), en contrat à durée indéterminée, représentent au moins 40% du total des embauches en CDI réalisées ;
- Pour Fnac Logistique les embauches des salarié(e)s âgé(e)s de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans (Travailleurs handicapés), en contrat à durée indéterminée, représentent 21% du total des embauches en CDI réalisées ;
- Pour les sociétés Fnac SA, France Billet, Attitude, Kyro-Concept, SFL, Fnac tourisme, MSS et Fnac Direct qui constituent un périmètre commun, les embauches des salarié(e)s âgé(e)s de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans (Travailleurs handicapés), en contrat à durée indéterminée, représentent 10% du total des embauches en CDI réalisées.

Pour la réalisation de cet objectif il sera tenu compte des recrutements directs en contrat à durée indéterminée ou des recrutements dits « indirects » à savoir l'embauche en CDI du jeune à l'issue d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat en alternance, d'un stage étudiant ou d'une période d'intérim.

Handwritten signatures and initials:
 - A large blue signature at the bottom left.
 - The initials "BM" in blue ink above the signature.
 - A blue checkmark or signature at the bottom center.
 - The initials "JML" in blue ink at the top right.
 - The number "4" in blue ink below "JML".
 - The initials "SF" in blue ink at the bottom right.

Indicateurs de suivi :

- La proportion d'embauches de jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans (Travailleurs handicapés) en CDI par rapport au total d'embauche en CDI, pour chacun des 3 périmètres définis ci-dessus, par année civile.

Indicateurs complémentaires présentés dans le cadre de la commission de suivi :

- Nombre de sorties, sur l'année n, des jeunes embauchés de moins de 26 ans rapporté au nombre de jeunes embauchés de moins de 26 ans sur l'année n, n-1, n-2.
- Nombre total d'embauches de jeunes de moins de 26 ans / Nombre total des départs de jeunes de moins de 26 ans.

Egalité professionnelle :

Il a été constaté un écart H-F dans certaines filières-métiers. Cet écart s'explique en partie par des métiers à dominante masculine au sein des sociétés, métiers du SAV et de la Logistique, ainsi que la filière Vente Produits Techniques. L'analyse montre également l'existence d'une activité à dominante féminine : filière Service Clients.

Il est rappelé que:

- La Fnac fonde ses recrutements sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et les qualifications des candidats ;
- Les processus de recrutement interne et externe sont identiques et appliqués de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes. Il est en outre rappelé que sont traitées en priorité les candidatures internes par rapport aux autres candidatures ;
- La Fnac s'interdit toutes questions d'ordre privé durant le processus de recrutement ;
- La Fnac s'applique dans le cadre des offres d'emplois à choisir, outre les intitulés des postes, des termes favorisant tant la candidature des hommes que celle des femmes.

L'objectif étant :

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

Des négociations sur l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sont en cours dans certaines sociétés du Groupe.

JML
TL
5
SF
SM

ARTICLE 2 : MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS LA SOCIETE

2.1 Modalités d'intégration et d'accompagnement des Jeunes recrutés dans la Société

2.1.1. Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera mis en place au sein de chacune des sociétés et devra comprendre notamment :

- Une présentation de la Société (chiffres-clés, organigramme, valeurs Fnac etc.) ;
- Avantages Fnac (mutuelle et prévoyance, intéressement, remises personnelles, etc.) ;
- Informations utiles (rémunération, tenue de travail, liste des accords, 1% logement etc.) ;
- Parcours à la Fnac (formation, carrière, mobilité etc.) ;
- Règles de sécurité (incendie, prévention du vol, etc.) ;
- Volet personnalisé concernant l'établissement (accès, horaires, interlocuteurs du magasin etc.).

Il sera remis lors de la signature du contrat de travail et pourra prendre la forme d'un livret au format papier ou électronique, accessible via le nouveau portail paye dès sa mise en place au cours de l'année 2015.

2.1.2. Journée d'intégration (2 demi-journées)

L'intégration du jeune (salarié en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou stagiaire d'une durée minimum de 2 mois), se fera en deux demi-journées :

Une première demi-journée d'intégration sera organisée dans la semaine suivant l'embauche.

En magasin :

- Un représentant de la Direction présentera le magasin, les chiffres clés et les enjeux stratégiques du magasin ;
- Le Responsable présentera son équipe, l'organisation du magasin et de l'entreprise, les règles de fonctionnement, les locaux sociaux... ;
- Le Responsable sécurité ou, à défaut, un membre de l'encadrement présentera les règles de sécurité en magasin (incendie, prévention contre le vol etc.).

La Logistique :

- Le Responsable présentera l'organisation de l'établissement et du Groupe, l'équipe et les règles de sécurité de l'établissement ;
- Le salarié sera inscrit à la formation « gestes et postures ».

Au siège et au sein des filiales :

- Le Responsable présentera l'organisation du Groupe et de son service, les membres de l'équipe et les autres salarié(e)s avec lesquels le nouvel arrivant sera amené à travailler ;



- Une journée d'immersion en magasin sera organisée.

Au cours de la seconde demi-journée d'intégration sera présentée une « formation en ligne » sur la connaissance du Groupe Fnac. Cette présentation se tiendra au plus tard dans le mois suivant l'embauche du salarié et portera sur 3 thématiques principales :

- Découverte et histoire de la Fnac, du Groupe et des magasins, présentation de la Fnac à l'international ;
- Comprendre la Fnac et ses particularités, l'offre de produits et de services à la Fnac, l'organisation en magasin, la fidélisation client ;
- Faire vivre l'expérience client.

2.1.3 Référent

A l'issue de la première matinée et afin de faciliter la découverte de son environnement professionnel, le Responsable présentera au jeune embauché de moins de 26 ans en CDI son Référent.

Le Référent sera choisi par le Responsable parmi les salarié(e)s de niveau III volontaires. Il devra être prioritairement un(e) salarié(e) de la filière ou du service du jeune embauché. Le Référent sera choisi en fonction de son aptitude à exercer ce rôle. Cette aptitude sera évaluée par le Responsable. A aptitude équivalente, une priorité sera donnée aux candidatures de salariés seniors (de 45 ans et plus).

Son rôle consistera à participer à l'accueil du jeune de moins de 26 ans, répondre à ses questions, l'aider à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise, transmettre les savoirs et les compétences tels que définis au sein de l'article 6.1 du présent accord.

Sa mission s'exercera pendant 2 mois à compter de l'embauche du jeune.

La mission de Référent est prise en compte dans la part mensuelle « hors vente » des heures de REC.

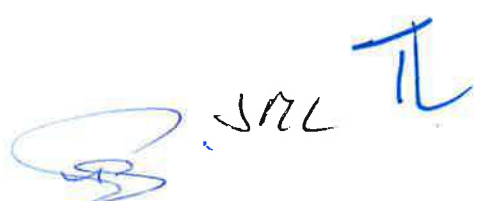
Le Référent bénéficiera en outre d'une formation en ligne

A défaut de salarié(e)s niveau III, le Référent sera le Responsable hiérarchique du jeune nouvel embauché.

Le Responsable reste en charge de l'intégration et de la formation du jeune de moins de 26 ans, et supervise l'action du Référent qui constitue une personne ressource pour orienter le/la nouvel(le) embauché(e) dans l'exercice de son activité et en cas de problème et lui apporter une attention bienveillante hors tout lien hiérarchique

Indicateurs de suivi :

- Nombre de Référents par société et par an
- Nombre de Référents de 45 ans et plus (par tranche de 5 ans) par société et par an



2.2. Modalités de formation des jeunes dans la société

Chaque société s'assurera de l'accès des jeunes salarié(e)s à la formation professionnelle en fonction des besoins identifiés par le Responsable et du plan de formation.

ARTICLE 3 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU SUIVI DU JEUNE SALARIE

Un entretien de suivi pour les jeunes salarié(e)s sera organisé à l'issue de la période d'essai. Au cours de cet entretien, le Responsable fera un point sur :

- L'intégration du jeune au sein de son équipe ;
- Un retour sur son expérience vécue depuis son embauche ;
- Les missions réalisées et la maîtrise de ses compétences ;
- Les missions à venir et l'accompagnement nécessaire à la réussite des objectifs.

Au cours de cet entretien le Référent sera également présent.

Un entretien spécifique pour les Alternants et les Stagiaires sera organisé à mi-parcours de l'alternance ou du stage. Au cours de cet entretien, le Tuteur, le Maître de stage ou d'apprentissage fera un point sur :

- Les missions réalisées ;
- Les axes d'amélioration et/ou les compétences à acquérir.

ARTICLE 4 : LES PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET LES CONDITIONS DE RECOURS AUX STAGES AINSI QUE LES MODALITES D'ACCUEIL DES ALTERNANTS ET DES STAGIAIRES

4.1. L'alternance

Soucieux de favoriser le recours aux contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), le Groupe Fnac s'engage à développer ses partenariats avec les écoles, universités, IUT, notamment par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.


Il est convenu, dans la mesure du possible, de privilégier les écoles situées à proximité des magasins ou des lieux de travail si la formation recherchée par l'établissement est dispensée dans cette école.

Une fois embauché, le jeune bénéficie de l'intégration prévue pour tout nouvel embauché¹. De même, il sera encadré par un Tuteur ou Maître d'apprentissage qui l'accompagnera tout au long de son parcours.

Au terme de son contrat, un point sera effectué par son Tuteur ou Maître d'apprentissage sur l'ensemble des compétences acquises et les axes de progression qui, selon lui, demanderaient à être développés. En fin de mission, le CV des alternants intégrera durant un an un vivier disponible pour l'ensemble des Sociétés.

¹ Article 2.1.1 et 2.1.2 du Titre 1 supra

SMC
8
Dn SF



4.2. Les Stagiaires

L'accueil d'un stagiaire est toujours le résultat d'une relation tripartite école ou organisme de formation/Fnac/stagiaire, formalisée par une convention.

D'une façon générale, le Groupe réaffirme son souhait d'accueillir des stagiaires dans l'entreprise, sachant que les stages sont des opportunités de découverte du monde du travail, d'orientation professionnelle, de réorientation professionnelle ou de retour à l'emploi, que toute entreprise d'une certaine importance se doit de proposer. Dans la mesure où cette expérience du terrain renforce considérablement le caractère employable des futurs salarié(e)s, le Groupe se donne comme objectif d'accueillir des stagiaires, dans un esprit d'intérêt mutuel.

A ce titre, et au-delà des tâches concrètes affectées au stagiaire, le Groupe s'efforcera de lui fournir tous les éléments pour optimiser son "employabilité" future : les impératifs de la vie de l'entreprise en général, les clefs de la relation clients...

Un stagiaire est :

- soit une personne qui poursuit des études dans le cadre d'une formation initiale ou continue et qui cherche à les compléter par une expérience concrète sur le terrain afin de se plonger dans un environnement professionnel (c'est le cas du stage école) ;
- soit un stagiaire de la formation professionnelle (stages adulte : avec convention de stage Pôle Emploi, GRETA, AFPA, AGEFIPH...).

Les stages ne se substituent pas aux emplois des salarié(e)s. Ils sont essentiellement l'occasion d'une ouverture et d'une rencontre avec le monde du travail.

Un stagiaire doit être considéré comme une personne en formation non autonome, auprès de laquelle le Groupe Fnac s'engage à déléguer un "Maître de stage" qui sera Responsable du stagiaire et des tâches auxquelles il lui est demandé de participer.

Le Groupe s'engage à poursuivre l'accueil de stagiaires et à diversifier les canaux de recherche, notamment vers les Universités.

Le Groupe s'engage en outre à conserver 6 mois la candidature des stagiaires qui auront exprimé leur souhait d'intégrer l'entreprise au terme de leur formation.

ARTICLE 5: OUTILS EXISTANTS PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS A L'ACCES A L'EMPLOI

5.1. L'Action Logement pour les salariés en CDI

Afin de faciliter l'accès à l'emploi et favoriser la mobilité professionnelle des jeunes, la société entend mobiliser ses efforts autour d'une politique de logement.

Les entreprises du Groupe disposent de services tels que l'Action Logement (ex « 1% logement »), pour accéder à un logement en location sous certaines conditions.

Ce prêt est accordé par Action Logement aux salarié(e)s des entreprises du secteur privé adhérentes au Comité interprofessionnel du logement (CIL) sous conditions de ressources notamment.

Pour toutes questions, les salarié(e)s sont invité(e)s à se rapprocher du service Ressources humaines ou des assistantes sociales.

La proximité entre le futur logement et l'établissement dans lequel travaille le jeune devra être privilégié.

5.2. Le Mobili-Jeune pour les moins de 30 ans

L'Aide Mobili-Jeune est une subvention prenant en charge tout ou partie de l'échéance du loyer, déduction faite de l'aide personnalisée au logement. Elle concerne tous les jeunes en formation professionnelle (sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) et sous conditions de ressources.

5.3. Titres restaurant / frais de transport et activités sociales et culturelles du CE

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant prévus à l'article L. 3262-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salarié(e)s de l'établissement d'accueil. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du même code.

Dans les conditions définies par le CE, il peut bénéficier également des œuvres sociales.

JML
10
BM
SF

TITRE 2 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Le Groupe Fnac souhaite poursuivre et renforcer ses actions en faveur de l'emploi des seniors.

Un premier accord, signé en décembre 2009 et arrivé à échéance fin 2012, a rendu possible la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et la mise en place d'actions favorisant la progression de l'emploi des seniors.

Le bilan globalement positif de cet accord a été présenté au cours de la réunion du 30 mai 2013 – réunion au cours de laquelle a aussi été présenté le « Diagnostic intergénérationnel ».

Au travers du présent titre de l'accord intergénérationnel, la Fnac souhaite poursuivre cette dynamique.

A fin mai 2014, la part des salarié(e)s de 55 ans et plus au niveau du Groupe représente 7,38% de l'effectif total CDI.

Au sein des différentes Sociétés, la répartition des salarié(e)s de 55 ans et plus est la suivante :

- FNAC SA : 7,19%
- FNAC Paris : 10,38%
- FNAC Codirep : 4,53%
- FNAC Relais : 8,12%
- FNAC Périphérie : 0,99%
- FNAC Logistique : 8,94%
- FNAC Tourisme : 6,06%
- Attitude : 3,41%
- Alizé S.F.L : 0%
- France Billet : 3,39%
- MSS : 7,92%
- Kyro Concept : 0%
- Fnac Direct : 4,08%

ARTICLE 1 : OBJECTIFS CHIFFRES DE L'ENTREPRISE EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

- *Entreprises assujetties à un objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi*

Les parties conviennent de maintenir au minimum, à horizon 3 ans, les taux constatés ci-dessous :

- FNAC SA : 7,19%
- FNAC Paris : 10,38%
- FNAC Relais : 8,12%
- FNAC Logistique : 8,94%
- MSS : 7,92%
- FNAC Tourisme : 6,06%

JML
TL
SF
BM
11

Objectif chiffré :

Les Sociétés Fnac SA, Fnac Paris, Fnac Relais, Fnac Logistique, MSS et Fnac Tourisme s'engagent à maintenir à horizon 3 ans les taux ci-dessus.

L'objectif de maintien dans l'emploi sera considéré comme atteint si, au 31 décembre 2017, le taux d'emploi de chacune des sociétés n'a pas baissé, ou, en cas de baisse, si celle-ci résulte de départs à la seule initiative des salarié(e)s : démissions, départs volontaires, départs à la retraite ...

Indicateur :

Part des salarié(e)s de 55 ans et plus par an et par Sociétés (Fnac SA, Fnac Paris, Fnac Relais, Fnac Logistique, MSS et Fnac Tourisme).

➤ **Entreprises assujetties à un objectif chiffré en matière d'embauche**

L'âge ne doit en aucun cas constituer un critère de recrutement discriminant. A cet égard, les Sociétés visées au sein du présent accord doivent s'assurer que leurs méthodes de recrutement reposent exclusivement sur l'appréciation de l'adéquation entre les compétences et les exigences du poste et l'évolution potentielle du/ de la candidat(e).

L'ensemble des acteurs du processus de recrutement est sensibilisé à cette obligation qui s'inscrit dans la politique du Groupe.

Dans le cadre du présent accord des objectifs de recrutement sont définis pour les sociétés suivantes : Fnac Codirep, Fnac Périphérie, Attitude, Alizé SFL, France Billet Kyro Concept et Fnac Direct.

Objectif chiffré :

Les sociétés Fnac Codirep, Fnac Périphérie, Attitude, Alizé SFL, France Billet Kyro Concept et Fnac Direct s'engagent à ce que les personnes de 50 ans et plus représentent 3% des recrutements en CDI à l'issue de l'accord.

Pour ce faire, la Fnac se dotera de moyens pour aller à la rencontre des candidats seniors :

- Communication de notre engagement aux cabinets de recrutement ;
- Communication de notre engagement au Pôle emploi ;
- Participation à un salon de recrutement dédié ;
- Publication de nos offres sur un site internet dédié.

Pour la réalisation de cet objectif il sera tenu compte des recrutements directs en contrat à durée indéterminée ou des recrutements dits « indirects » à savoir l'embauche en CDI du sénior à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'une période d'intérim, ainsi que les mutations internes. Ces embauches tiendront compte des objectifs d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Indicateur :

Part des salarié(e)s de 50 ans et plus dans les recrutements en CDI par an et par sociétés (Fnac Codirep, Fnac Périphérie, Attitude, Alizé SFL, France Billet Kyro Concept et Fnac Direct).

SML

TN

Bm

SF

Indicateur complémentaire dans le cadre de la commission de suivi:

Nombre de mutations internes de salariés Seniors par société (Fnac Codirep, Fnac Périphérie, Attitude, Alizé SFL, France Billet Kyro Concept et Fnac Direct)

ARTICLE 2 : MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DE LA PENIBILITE ET OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI NOTAMMENT PAR L'ADAPTATION ET L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL ;

2.1 Passage à temps partiel

2.1.1 Aménagement du temps de travail

a. Passage à temps partiel (80%) pour les salarié(e)s à temps complet

Pour favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors à temps complet et faciliter, à partir de 56 ans et sur la base du strict volontariat, leur passage à temps partiel pour une durée de travail supérieure ou égale à 80% de la durée du travail en vigueur dans leur entité, la Fnac prendra en charge le différentiel de cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre temps plein et temps partiel.

Cette prise en charge s'entend part patronale et salariale.

Les modalités d'exercice du temps partiel devront concilier les nécessités du service et les aspirations des salariés.

Le salarié concerné par cette mesure pourra demander à ce que son horaire à temps partiel soit réparti sur 4 jours maximum.

Objectif chiffré :

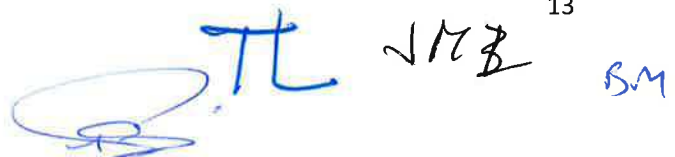
- 100% des salarié(e)s âgés de 56 ans et plus travaillant à temps complet et ayant demandé à réduire leur temps de travail d'au plus 20% ont reçu une réponse positive dans les 3 mois suivant leur demande.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salarié(e)s de 56 ans et plus à temps complet pouvant bénéficier de cette mesure
- Nombre de salarié(e)s ayant formulé une demande d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la présente mesure
- Nombre de salarié(e)s ayant effectivement bénéficié de cette mesure, par Société

b. Retraite progressive

Conformément à l'article L 351-15 du code de la sécurité sociale, la retraite progressive permet aux salariés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de deux années,



mais âgés d'au moins 60 ans et qui ont cotisé 150 trimestres, de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel.

A la fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale, pourra s'ajouter la fraction de la pension de retraite complémentaire versée par l'AGIRC et/ou l'ARCCO, à compter de l'âge minimum légal de départ en retraite conformément à la législation en vigueur à ce jour.

Les salariés remplissant les conditions précitées pourront, en conséquence, informer leur supérieur hiérarchique de leur volonté de diminuer leur temps de travail. Cette diminution ne pourra être inférieure à 50% de la durée légale du travail. Ce passage à temps partiel permettra ainsi le versement d'une fraction de pension de vieillesse déterminée, en fonction de la durée de travail à temps partiel convenue et de l'âge du salarié.

La FNAC s'engage, en outre, dans le cadre de ce passage à temps partiel à maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et des cotisations AGIRC et/ou ARRCO à hauteur de l'assiette correspondant à la rémunération liée à l'activité exercée à temps plein. La Fnac prendra ainsi en charge intégralement la part patronale et la part salariale de ce différentiel de cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre temps plein et temps partiel, dans la limite toutefois de 50% de la durée légale du travail dès lors que les salariés qui entendent bénéficier de ce dispositif doivent avoir une durée du travail au moins égale à ce minimum.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salarié(e)s ayant formulé une demande d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la présente disposition
- Nombre de salarié(e)s ayant effectivement bénéficié de cette mesure, par Société

2.1.2 Indemnité de départ à la retraite

Lors du départ ou de la mise à la retraite des seniors ayant bénéficié d'une mesure de passage à temps partiel prévue dans le présent accord, la prime de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'un temps complet, l'entreprise prenant à sa charge le différentiel entre le temps complet et le contrat horaire.

2.2 La prévention médicale pour les seniors

A partir de leur 50^{ème} anniversaire, les salarié(e)s seniors pourront demander à bénéficier d'une visite médicale supplémentaire. Cette visite supplémentaire n'est pas automatique et sera organisée à la demande des salariés.

Par ailleurs, afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires destinés à favoriser le maintien dans l'emploi des salarié(e)s seniors, la Fnac ouvre à tous les salariés de 50 ans et plus la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée (temps de trajet + visite) pour réaliser le bilan de santé proposé par la Sécurité sociale.

Le/la salarié(e) devra informer son Responsable, dès la réception du courrier de la Sécurité sociale et au plus tard 15 jours avant, de la date de la visite afin de permettre au Responsable d'organiser l'activité.

JML

Bm

SF

Objectif chiffré :

100% des salarié(e)s de 50 ans et plus souhaitant bénéficier d'un examen de santé proposé par la Sécurité Sociale dans l'un de ses centres agréés se verront accorder à leur demande une autorisation d'absence rémunérée d'une journée.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salarié(e)s pouvant bénéficier de la mesure
- Nombre de salarié(e)s ayant demandé à bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée, par Société.
- Nombre d'autorisations d'absence rémunérées accordées par société

ARTICLE 3 : ACTIONS PERTINENTES DANS AU MOINS DEUX DES CINQ DOMAINES SUIVANTS :

3-1 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

- *L'entretien de carrière*

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a fusionné les entretiens de seconde partie de carrière avec les entretiens professionnels qui se tiennent tous les deux ans.

Néanmoins, consciente de la diversité des aspirations des salarié(e)s Seniors, les parties rappellent l'importance particulière que revêtent les entretiens de développement professionnel. Ainsi un entretien dit « entretien de carrière », pourra être réalisé à la demande du/de la salarié(e) lors de son cinquantième anniversaire et mené au plus tard dans l'année qui suit. Les salarié(e)s pourront bénéficier de cet entretien à condition qu'ils/elles n'aient pas déjà bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien doit ainsi permettre de faire le point sur les attentes précises de ces salarié(e)s quant à leur carrière et de leur proposer de les informer des solutions existantes adaptées à leurs attentes : poursuite à l'identique de leur activité professionnelle, adaptation des conditions de travail, formation, évolution vers un autre métier, aménagement d'une transition entre activité professionnelle et retraite.

De la même façon, cet entretien permettra d'envisager l'opportunité, pour les salarié(e)s qui le souhaitent et qui disposent des compétences clés et des qualités pédagogiques requises, d'assurer des missions de Référent.

Cet entretien sera mené par le/la Responsable Ressources Humaines Centralisé de l'entité concernée et se déroulera sur le temps de travail et il permettra également d'informer le senior des mesures du présent accord.

Les salarié(e)s de plus de 50 ans pourront demander à leur Responsable Ressources Humaines Centralisé à bénéficier de cet entretien.

JML

15

SF

TL

BM

Objectif chiffré :

100% des salarié(e)s ayant leur 50^{ème} anniversaire l'année n et ayant accepté l'entretien de carrière ont été reçu(e)s au plus tard l'année n+1

Indicateur de suivi :

- Nombre de salarié(e)s pouvant bénéficier de la mesure
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un entretien de carrière par Société.

3.2 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- *Le maintien de l'effort de formation*

A travers la formation, l'employeur prend l'engagement de s'assurer de la bonne adaptation des salarié(e)s seniors à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cette formation peut prendre différentes formes, à savoir, une formation externe mais aussi un apprentissage interne dispensé dans la durée.

Nous rappelons notre attachement à ce que d'une manière générale, les mesures du présent accord ne se fassent pas au détriment des autres catégories de salarié(e)s notamment en matière de formation dont l'accès doit être ouvert à tous.

- *Le bilan de compétences*

A l'issue de l'entretien de carrière des salarié(e)s de 50 ans, il pourra leur être proposé un bilan de compétences, en complément des conclusions de l'entretien. Le bilan de compétences a pour objectif de permettre aux seniors d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leur expérience et leurs attentes et de faciliter la définition d'un projet professionnel pour la prochaine partie de carrière.

Objectif chiffré :

L'entreprise s'engage à accepter 100% des bilans de compétences demandés par les salariés âgés de 50 ans et convenus avec le Responsable Ressources Humaines Centralisé à la suite de l'entretien de carrière.

- *Communication sur le dispositif de VAE (Validation des acquis de l'expérience)*

La Fnac continue à favoriser l'avenir professionnel des salarié(e)s de 50 ans et plus, en créant au profit de ceux d'entre eux qui le souhaitent et dès lors que les conditions seront réunies une information spécifique sur l'accompagnement qu'elle propose pour la VAE.

La VAE s'inscrit dans le cadre d'une démarche individuelle du/de la salarié(e) et permet d'acquérir un diplôme rejoignant les besoins de l'entreprise, en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle.

JML

↗

RS

Le service Ressources humaines examinera le projet du/de la salarié(e) afin de l'accompagner dans les meilleures conditions.

Indicateur de suivi :

- Nombre de bilan de compétence proposé/ Nombre de bilan de compétence demandé/ Nombre de bilan de compétence effectué.

3.3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

- *Organiser la transition entre activité et retraite*

Des « Ateliers Retraite » seront organisés à l'attention des salariés de plus de 45 ans. Ces ateliers spécifiques auront pour objet de procéder à une information pratique et seront organisés en collaboration avec les Organismes de retraite.

Ils permettront notamment d'aborder et de traiter des formalités à accomplir dans le cadre de la préparation au départ en retraite.

En fonction de la disponibilité des Organismes s'occupant des Ateliers retraites, des entretiens individuels pourront être organisés à la demande des salarié(e)s de 55 ans et plus afin d'étudier les parcours de carrière et situations individuelles.

Objectif chiffré :

Réalisation d'Ateliers retraite collectifs à destination des salarié(e)s de plus de 45 ans :

- 1^{ère} année : 5 ateliers
- 2^e année : 8 ateliers
- 3^e année : 8 ateliers

Indicateur de suivi :

- Nombre de salarié(e)s de 45 et plus par Société
- Nombre de réunions Ateliers retraite et nombre de participants par Société ainsi que le nombre d'entretiens individuels pour les salarié(e)s de 55 ans et plus par société

ARTICLE 6 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ENTRE LES JEUNES ET LES SENIORS

6.1. Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

6.1.1 Transmission des savoirs par le Référent

La transmission des connaissances vers les jeunes salariés lors de l'embauche sera confiée au Référent (tel que défini à l'article 2.1.3).

Il s'agit d'aider les jeunes salarié(e)s :

- à s'adapter aux exigences des situations professionnelles et à l'organisation du travail ;

TL

JML BM

- à acquérir les connaissances relatives aux produits et aux procédures qu'ils auront à maîtriser.

6.1.2 Transmission des savoirs dans le cadre de l'alternance

Par ailleurs, l'entreprise souhaite renforcer sa démarche volontariste d'intégration de jeunes de moins de 26 ans via l'alternance.

Ce dispositif permet au jeune d'acquérir un diplôme ou une certification reconnue, et en parallèle de construire une première expérience du monde du travail, qu'il pourra valoriser dans son parcours professionnel, tout en bénéficiant d'un revenu et de l'accompagnement d'un Référent pédagogique en école et d'un Tuteur ou Maître d'apprentissage en entreprise.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la candidature des personnes de 45 ans et plus souhaitant devenir Tuteur ou Maître d'apprentissage.

Ces contrats en alternance sont un des leviers permettant l'intégration pérenne des jeunes et la transmission des savoirs et des compétences clés de l'entreprise

6.2. Modalités d'échanges des compétences en direction des salariés seniors

A la demande des salarié(e)s de plus de 50 ans et à condition de ne pas désorganiser le service, la société pourra organiser des binômes d'échanges avec des jeunes salarié(e)s en vue de faire bénéficier les salarié(e)s expérimentés des connaissances que les jeunes ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, informatique, multimédia, web, réseaux).

Par ailleurs, ces binômes pourront être aussi l'occasion d'échanger des connaissances entre personnes de métiers différents.

Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.

Ces échanges pourront être complétés par l'accueil d'une personne, dans un autre service ou département durant une journée, dans un objectif de :

- Meilleure compréhension et coopération entre les différents services concourant à l'expérience client ;
- Meilleure vision de la réalité d'un métier, notamment dans le cadre d'un souhait de mobilité fonctionnelle détectée lors de l'entretien de carrière ;
- Favoriser la mixité Femmes-Hommes des filières/métiers, notamment sur les filières plus « féminines » ou plus « masculines ».

ARTICLE 7 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Afin de répondre aux engagements que s'est fixée l'entreprise dans le cadre de l'accord, les parties signataires conviennent de mettre en place des actions de communication visant à sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur l'importance et le bien fondé des mesures prises dans cet accord.

SML

Bm

SF

Par ailleurs, une communication sera faite à destination des salariés permettant une large publicité des mesures de l'accord.

Cette sensibilisation et communication pourront se faire par tous moyens et notamment par une campagne d'affichage, la distribution d'un dépliant et la mise en ligne du présent accord sur l'Intranet.

ARTICLE 8 : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent de créer une commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord. Elle sera composée de deux représentants des Organisations syndicales représentatives signataires de l'accord et trois représentants de la Direction.

La commission de mise en œuvre et de suivi se réunira :

- au cours du 1^{er} trimestre 2015 pour traiter du sujet de la mise en œuvre
- au cours du 1^{er} trimestre 2016 pour examiner les indicateurs 2015
- au cours du 3^{ème} trimestre 2016 pour faire un point à mi-parcours de l'accord
- au cours du 1^{er} trimestre 2017 pour examiner les indicateurs 2016
- au cours du 1^{er} trimestre 2018 pour examiner les indicateurs 2017

Mission

Elle aura pour mission d'examiner les indicateurs N-1 et d'apprécier la réalisation des objectifs fixés.

Pour ce faire, les documents d'information et les éléments relatifs aux indicateurs de suivi seront transmis aux membres de la Commission dans les 8 jours précédant la date de tenue de la réunion.

ARTICLE 9 : DUREE- REVISION

➤ Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans (2015-2016-2017).

➤ Révision

Les demandes de révision ou de modification du présent accord pourront être présentées par l'un quelconque des signataires dudit accord par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à la Direction et à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de l'indication des thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

TL
JML
SM
SF

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

ARTICLE 10 : PUBLICITE -DEPOT

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes après information et consultation des Comités d'entreprise ou des Comités centraux d'entreprise dans les sociétés multi-établissements.

Fait à Paris, le 16 décembre 2014, en 12 exemplaires originaux.

Pour la Société :

Stéphanie FELDMAN



Pour les Organisations syndicales :

La CFDT

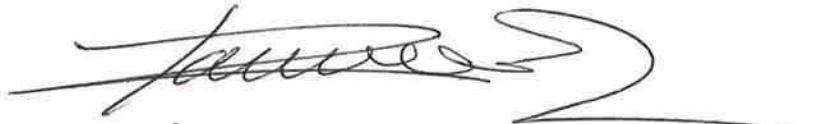


La CFE-CGC

La CFTC



La CGT



FO



SUD FNAC