

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

ENTRE :

La Société FNAC PERIPHERIE, Société par Actions Simplifiées (SAS), dont le siège social est situé au 9 rue des Bateaux-Lavois, 94200, Ivry-sur-Seine, immatriculée sous le numéro RCS 434 001 954 à Créteil, représentée par Madame Camille DUCOULOMBIER, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés au sein de Fnac PERIPHERIE :

La CFTC, représentée par Madame Nassima BAKIR, dûment mandatée

La CFTC, représentée par Madame Annick GUILLEBAULT, dûment mandatée

La CFDT, représentée par Madame Ayoulati GONH-DZIMBY, dûment mandatée

La CFE CGC, représentée par Monsieur Thomas LEOST, dûment mandaté

D'autre part.

PREAMBULE

La négociation d'un accord portant sur l'égalité professionnelle hommes femmes 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 Fnac PERIPHERIE.

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 Fnac PERIPHERIE accorde de l'importance à cette négociation qui a vocation notamment à mieux définir le cadre destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à garantir 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, l'égalité des chances pour tous au travail, ainsi que la mixité et la diversité.

Il est enfin rappelé que l'objectif du présent accord est de lutter contre les stéréotypes tout en mettant en œuvre des actions adaptées et en retenant des indicateurs pertinents et simples, afin de faciliter le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Société Fnac PERIPHERIE.

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

- Réunion 0 : 30 septembre 2022
- Réunion 1 : 17 octobre 2022
- Réunion 2 : 8 novembre 2022
- Réunion 3 : 18 novembre 2022

La négociation du présent accord s'est appuyée sur les documents suivants :

- **REMUNERATION**
 - Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes sur les 3 exercices 2019, 2020 & 2021 : Hors prime d'ancienneté, et en distinguant les CSP Directeur magasin et Responsable Département
 - Impact de l'ancienneté sur les écarts de rémunération



- Rémunération moyenne des nouveaux cadres à l'externe embauchés sur l'année 2021
- Moyenne des salaires de base hors ancienneté des Directeurs Magasins et Responsable Département depuis 2019

- **EMBAUCHE**
- Taux de féminisation à l'embauche et évolution des taux, en distinguant cadre/non cadre & CDD/CDI, par département, sur les 3 dernières années
- Nombre de femmes cadres recrutés depuis 2019 (CDI hors promotion interne)

- **FORMATION**
- Taux de féminisation des formations professionnelles
- Evolution de la part de formations réalisées en présentiel et en distanciel par sexe depuis 2019 – Cadres
- Evolution de la part de formation réalisée en présentiel et en distanciel par sexe depuis 2019 Non Cadres

- **PROMOTION PROFESSIONNELLE**
- Répartition des promotions par sexe
- Nombre de passage Cadre depuis 2019, par sexe
- Le taux de promotion par sexe depuis 2019 en distinguant le taux des salariés par sexe ayant bénéficiés d'une promotion sur un poste de N3, RDA, RD

Lors des réunions de négociation précitées, ces données ont été analysées afin de proposer de nouvelles actions.

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



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

➤ Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la population Cadre

La société Fnac PERIPHERIE se donne pour objectif de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres afin d'obtenir un écart de point inférieur à 8% au 31 décembre 2026.

Actions associées

Afin de réduire les écarts de rémunération constatés, la Direction s'engage à assurer une rémunération égale à l'embauche pour un même poste (à niveau et expérience équivalents et au sein d'une même catégorie de magasin).

Elle s'engage en outre à porter une attention particulière pour répartir de manière équitable les primes et augmentations dans le cadre des plans salaires, à compétences égales et niveau de performance équivalent.

Indicateurs de suivi

- ✓ Répartition des primes et augmentations à compétences égales et niveau de performances égal
- ✓ Présentation de la répartition des primes et augmentations salariales lors de la commission annuelle de suivi de l'accord (en conservant le principe d'anonymat)

➤ Garantir un meilleur niveau de rémunération pour tous les salariés notamment 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 Fnac PERIPHERIE s'engage à subroger la rémunération du salarié pendant toute la période du congé paternité, soit sur les 25 jours calendaires.

La société s'engage en outre à accorder à toute femme se déclarant enceinte une réduction de son temps de travail journalier de 45 minutes à compter de leur 7^e mois de grossesse (contre 30 minutes auparavant). Par ailleurs il est prévu la prise en charge de 5 examens pré-nataux, en lieu et place des 3 examens prévus par la Sécurité Sociale.

Enfin, les parties conviennent que l'ancienneté du salarié souhaitant bénéficier d'un congé parental sera intégralement maintenue pendant toute la durée du congé parental d'éducation, pour le 1^{er} enfant. Il est convenu que cette ancienneté sera maintenue chaque première année d'un congé parental pour les autres enfants.

Indicateurs de suivi

- ✓ Maintien du salaire à 100% pour le salarié en congé paternité et d'accueil d'un enfant
- ✓ Maintien de l'ancienneté pour 100% des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation, sur toute la durée du congé pour le premier enfant

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Fnac PERIPHERIE titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

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 1er 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 DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de la signature du présent accord.

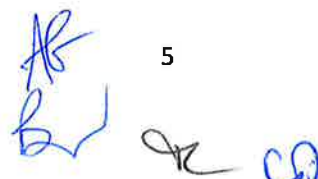
IV. DOMAINES D'ACTION

ARTICLE 1 - DOMAINE D'ACTION : LA REMUNERATION

1.1. ETAT DES LIEUX

La Société Fnac PERIPHERIE réaffirme sa volonté d'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour une situation de travail équivalente au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle.

L'analyse du diagnostic fait ressortir des écarts sur le salaire de base en faveur des hommes au sein de la population cadres.

5


- **Augmenter la proportion de femme au sein des départements dans lesquels elles sont sous-représentées**

Actions associées

Afin de féminiser certains départements, deux campagnes de « vis ma vie » seront organisées dans chaque magasin à destination des salariés non-cadres. Celles-ci seront mises en œuvre sur toute la période entre février et juin, et ce sur trois semaines consécutives.

Ce vis ma vie sera mis en place dès lors que deux salariés s'échangeront leur poste pour découvrir un nouveau département. Afin de ne pas pénaliser les salariés engagés dans cette démarche, la Direction a pris l'engagement de maintenir la rémunération variable sur cette période de « vis ma vie, en attribuant une moyenne des 12 derniers mois perçus. Un point bilan de ce vis ma vie sera effectué avec le N+1.

En outre, la société entend garantir la découverte de tous les départements, dans le cadre du parcours d'intégration du nouveau salarié embauché, qu'il soit non-cadres et cadres. Ce parcours est établi comme suit :

- Un jour (ou ½ journée) sera dédié à la découverte de chacun des départements du magasin ;
- Pour les cadres uniquement : un rendez-vous (en présentiel ou distanciel) sera organisé par la filière RH avec un interlocuteur du siège.

Indicateurs de suivi

- ✓ Le nombre de campagnes « vis ma vie » réalisées chaque année par magasin
- ✓ Le nombre de salariés ayant demandé de bénéficier d'un « vis ma vie » par magasin et par département
- ✓ Bilan présenté en commission de suivi de l'accord égalité professionnelle
- ✓ Le nombre de nouveaux collaborateurs ayant réalisé un parcours d'intégration dans les 6 mois de sa prise de poste

ARTICLE 3 - DOMAINE D'ACTION : LA FORMATION

3.1. ETAT DES LIEUX

En 2021, 49% des femmes cadres et 39% des femmes non-cadres ont bénéficié d'une formation.

La société Fnac PERIPHERIE veille à ce que l'accès aux actions de formation soit identique pour les femmes et les hommes afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

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

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

8
AL
RW
G
W

➤ **Promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité**

Actions associées

En sus des actions précitées, la Direction s'engage à lancer le programme « RD au féminin » en septembre 2023. L'ambition de ce programme est d'accompagner les femmes sur des postes d'encadrement et leur donner toutes les clés de réussite.

La Direction s'engage à proposer systématiquement ce programme à tout potentiel féminin N3 identifié comme tel lors des revues de développement.

En complément, les parties s'accordent à mettre en place une revue de développement spécifique pour les collaborateurs N3 avec une distinction par département pour identifier les potentiels évolutifs.

Indicateurs de suivi

- ✓ Proposition systématique du programme « RD au féminin » à tout potentiel féminin N3 identifié comme tel lors des revues de développement
- ✓ Tenue d'une revue de développement spécifique dédiée aux salariés de Niveau 3 chaque année, avec les Responsables Départements de la région Fnac Périphérie, et animé par les Responsables RH et/ou le Directeur Régional des Ventes.

ARTICLE 2 - DOMAINE D'ACTION : L'EMBAUCHE

2.1. ETAT DES LIEUX

L'analyse du diagnostic montre que le taux de féminisation a progressé de 24,27 points entre 2019 et 2021. Soit un taux d'embauche des femmes cadre et non cadre à 70,83% en 2021 tout département confondu.

La lecture des données met en évidence que l'évolution des embauches des femmes non cadre est davantage marquée dans les départements SAV, PE et Service Clients. A noter chez les cadres une tendance favorable aux départements SAV et PE.

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

- **Maintenir le taux d'embauche des femmes tous statuts confondus à minima à 45% (y compris les alternants)**

Actions associées

Afin de maintenir un taux d'embauche des femmes à 45% quel que soit le statut, la Direction veillera à ce que chaque candidat soit reçu par une personne de chaque sexe. Les équipes RH ainsi que les managers contribueront à l'application de cette disposition.

Indicateurs de suivi

- ✓ Une sensibilisation sera faite auprès de toutes les équipes RH ainsi qu'aux managers
- ✓ Un bilan semestriel sera adressé aux Directeurs de Magasins permettant de communiquer le nombre de femmes - cadre et non cadre - nouvellement embauchées sur la période.

7
AB
RC
CO

➤ **Maintenir le taux d'accès à la formation présentiel pour les femmes, quel que soit leur statut**

Actions associées

La société Fnac PERIPHERIE 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 puissent bénéficier de l'accès aux formations, la Direction s'engage à organiser davantage de sessions de formations en présentiel dans les grandes villes de province afin de limiter les déplacements en région parisienne.

Pour faciliter l'accès aux formations en présentiel d'un salarié parent isolé, ayant un enfant de moins de 12 ans à charge, contraint de découper la veille de la formation ou de partir du domicile avant 6h du matin et/ou de rentrer après 20H, ce salarié pourra bénéficier de chèques CESU pris en charge à hauteur de 100% du montant en valeur Euros par l'employeur.

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre de sessions organisées en présentiel en province par an. Le rapport sera présenté en commission Egalité Professionnelle.

➤ **Garantir la bonne information sur les droits au moment de la grossesse et au retour de congé maternité et/ou de congé parental d'éducation**

Actions associées

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariées se déclarant enceinte, un entretien sera réalisé par le Directeur de Magasin et/ou le Responsable des Ressources Humaines, afin d'informer la salariée sur les formations en présentiel existantes et d'identifier ses éventuels besoins.

La Direction s'engage également à faire bénéficier à chaque collaborateur de retour en magasin après une absence de plus de 4 mois, d'une formation en présentiel dans les 6 mois suivants sa reprise d'activité. Une formation de type « culture d'entreprise » pourra être proposée à chaque retour pour redonner de la visibilité au salarié sur la stratégie d'entreprise et nouveaux projets entrepris au sein du magasin.

A travers cet accompagnement, la société Fnac PERIPHERIE prend l'engagement de s'assurer de la bonne adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre de femmes ayant déclaré être enceintes reçues par le DM/RRH vs nombre de femmes ayant déclaré être enceintes (pour vérifier l'atteinte de l'objectif)
- ✓ Nombre de salariées ayant bénéficié d'une formation type « culture d'entreprise » à son retour

- **Atténuer les préjugés et lever les barrières sur les stéréotypes homme / femme liés aux métiers en magasin**

Action associée

Dans une volonté de mixer les équipes, et dans une démarche de limiter les préjugés stéréotypes hommes-femmes dans les métiers en magasin, la Direction souhaite engager une sensibilisation de l'ensemble des équipes par la réalisation d'un e-learning.

Indicateurs de suivi

- ✓ 100% des équipes auront réalisé le e-learning sur l'acculturation

ARTICLE 4 - DOMAINE D'ACTION : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

4.1. ETAT DES LIEUX

Au travers des données chiffrées depuis 2019, on constate que les promotions professionnelles des salariés cadre et non-cadre restent trop peu nombreuses.

Particulièrement sur la population de Niveau 3 : en 2021, 6 salariés ont bénéficié d'un passage N3, dont 1 femmes. En 2020, sur 6 salariés promus 4 étaient des salariées femmes.

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

- **Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité en augmentant le pourcentage de femmes cadres et non cadre N3.**

Actions associées

Afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, un plan d'accompagnement écrit 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.

Afin de favoriser l'accès aux postes à responsabilités et engager davantage de promotions, la Direction s'engage à étudier pour les salariés identifiés « potentiel », une mobilité sur le même magasin. Cette mobilité nécessitera validation du DRH & du DRV.

Il est entendu que l'accompagnement du salarié sur un nouveau poste N3 au sein du même magasin pourra se faire dans la limite de 2 années d'activité. Le salarié devra s'engager à changer de magasin ou de département au plus tard après 2 ans sur son nouveau poste. Une liste de vœux de mobilité devra être adressé au Directeur de magasin. A horizon 2ans il est convenu d'étudier en parallèle un passage sur une fonction de cadre : RDA ou RD, et si le salarié est identifié « potentiel », et justifie des compétences nécessaires.

Indicateurs de suivi

- ✓ Présentation annuelle du taux de promotion des femmes en commission de suivi de l'accord par niveau échelon

➤ **Fidéliser les alternants et leur proposer un parcours d'évolution interne au sein du Groupe FNAC DARTY**

Actions associées

Pour permettre de fidéliser les alternants, la Direction s'engage à pérenniser l'embauche de 4 managers évolutifs chaque année au sein de la société Fnac Périphérie. Afin de limiter l'impact financier du magasin, ces 4 alternants manager évolutif seront pris en charge par la région Fnac Périphérie.

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.

Les parties s'accordent pour travailler sur un « *journal Fnac Périphérie* » reprenant les actualités et notamment, une rubrique portant sur le recrutement avec la liste des postes disponibles de manière à rendre visible les opportunités éventuelles d'embauche à l'issue de l'alternance.

Indicateurs de suivi

- ✓ Engagement sur l'embauche de quatre managers évolutifs chaque année (septembre)
- ✓ Présentation du taux de promotion des alternants sur un poste en CDI à l'issue de leur formation lors de la commission annuelle de suivi de l'accord

➤ **Valoriser la fonction N3 avec la mise en place d'un parcours de formation interne d'accompagnement**

Actions associées

Les parties s'accordent à valoriser la fonction N3 en proposant un parcours de formation dédié et construit à chaque salarié identifié « potentiel ».

Ce parcours d'accompagnement sera proposé de manière systématique, à la prise de poste lors d'une promotion interne sur un niveau 3 ou lors de l'embauche sur ce niveau. Il se compose de la formation « Vendeur Leader » (2 jours en présentiel) disponible et dispensé par l'Académie de formation.

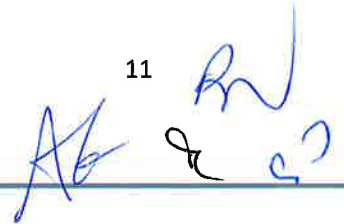
En complément de cette formation, il sera proposé au salarié concerné :

- Une formation HoroQuartz pour acquérir les connaissances liées à la planification des équipes et maîtriser la saisie des plannings.
- Un « vis ma vie » organisé sur un autre magasin auprès d'un N3 confirmé afin d'appréhender au mieux la posture d'animateur et répondre ainsi aux attentes de la fonction.

Enfin, les parties s'entendent à rendre plus accessible la fonction N3 en proratisant les objectifs quantitatifs à atteindre pour déclencher la partie variable de la rémunération.

Indicateurs de suivi

- ✓ Le nombre de collaborateurs N3 promus & formés sur la période à date de la commission de suivi de l'accord



- ✓ L'organisation d'une session sur le premier trimestre 2023 pour l'ensemble des collaborateurs en mission N3 ou nouvellement nommé N3 sur 2022 afin de leur dispenser ce parcours.

V. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est mise en place et sera composée de :

- 2 membres par Organisations Syndicales signataires
- 2 représentants de la Direction

Cette commission se réunit deux fois par an et aura notamment pour objet de :

- Analyser les évolutions des indicateurs prévus dans le présent protocole d'une année sur l'autre
- S'assurer de la bonne application de l'accord et de la mise en œuvre des engagements pris
- Proposer des améliorations ou des dispositions complémentaires

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 téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

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.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour permettre la remise d'un exemplaire à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

ARTICLE 3 - REVISION DE L'ACCORD

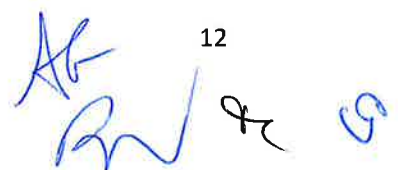
Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes à l'intention commune des parties ou s'il s'avérait nécessaire d'en compléter les dispositions.

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 Paris, le 30 Novembre 2022

Fait en PARIS en 3 exemplaires originaux dont l'un est remis à chacune des parties.

Pour la Société Fnac PERIPHERIE

Camille DUCOULOMBIER

Directrice des ressources humaines



Pour les Organisations Syndicales représentatives

Pour la CFTC

Madame Nassima BAKIR, Déléguée syndicale

Pour la CFTC

Madame Annick GUILLEBAULT, Déléguée syndicale



Pour la CFDT

Madame Ayoulati GONH-DZIMBY, Déléguée syndicale

Pour la CFE CGC

Monsieur Thomas LEOST, Délégué syndical



