ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DU GROUPE FNAC DARTY

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société **FNAC DARTY SA,** dont le siège social est situé au 9, rue des Bateaux Lavoirs, ZAC Port d'Ivry, 94200 Ivry-sur-Seine, et enregistrée au R.C.S. de Créteil sous le numéro 055 800 296, représentée par **Madame Tiffany FOUCAULT**, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe, et les sociétés françaises dont la société FNAC DARTY SA détient directement ou indirectement plus de 50 pour cent du capital qui figurent, au jour de la conclusion du présent accord, sur la liste visée à l'Annexe 1 « Périmètre »,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

- **CFTC**, représentées par Messieurs Farid BARDAD (Fnac) et Sebastien GILOPPE (Darty), dûment mandatés ;

- **CFDT**, représentée par Monsieur Hervé GOMIS, dûment mandaté ;

- **CFE-CGC**, représentée par Madame Laurence GNONLONFOUN(Fnac) et Monsieur Jean-Yves PICOT (Darty), dûment mandatés ;

- **CGT**, représentée par Monsieur Thierry LIZE, dûment mandaté ;

D'AUTRE PART,

CI-APRES DENOMMEES « LES PARTIES ».

SOMMAIRE

PREAMBULE **6**
CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES **8**
SECTION 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 8
Article 1 : Périmètre de l'accord 8
Article 2 : Sociétés et salariés concernés 8
Article 3 : Evolution des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord tel que visés à l'Annexe 1 8
SECTION 2 : OBJET DE L'ACCORD 8
SECTION 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA REUSSITE DE L'ACCORD 9
Article 1 : L'implication des différents acteurs 10
Article 2 : Le rôle du Management dans la Qualité de vie au travail 10
CHAPITRE 2 – LES MODALITES DU DROIT A LA DECONNEXION DES OUTILS NUMERIQUES **11**
SECTION 1 : DEFINITION DU DROIT A LA DECONNEXION 11
SECTION 2 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT A LA DECONNEXION ET DU BON USAGE DES OUTILS NUMERIQUES ET DE COMMUNICATION PROFESSIONNELS 12
Article 1 : Le droit à la déconnexion en dehors du temps habituel de travail 12
Article 2 : Le respect des temps de repos 13
SECTION 3 : ACTIONS DE SENSIBILISATION AU BON USAGE DES OUTILS NUMERIQUES 14
SECTION 4 : SUIVI DE L'USAGE DES OUTILS NUMERIQUES 15
CHAPITRE 3 – L'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES **16**
SECTION 1 : DEFINITION ET FINALITE DU DROIT D'EXPRESSION 16
SECTION 2 : LES GARANTIES DU DROIT D'EXPRESSION 16
SECTION 3 : L'ORGANISATION DU DROIT D'EXPRESSION : LA TENUE DE REUNIONS COLLECTIVES 16
SECTION 4 : L'EXPRESSION DE LA SATISFACTION A TRAVERS UN OUTIL NUMERIQUE D'OPINION INTERNE 18
SECTION 5 : LES AUTRES MOYENS D'EXPRESSION EXISTANTS AU SEIN DU GROUPE 18
Article 1 : L'information sur la stratégie de développement du Groupe 18
Article 2 : L'expression de la créativité par le développement d'outils collaboratifs et d'ateliers de travail participatifs 19
SECTION 5 : TRANSMISSION ET SUIVI DES MOYENS D'EXPRESSION 20
CHAPITRE 4 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET **21**
LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIES **21**

SECTION 1 : MISE A DISPOSITION D'UN SERVICE D'ECOUTE ET DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE EN FAVEUR DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL 21
SECTION 2 : LES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES AIDANTS 21
Article 1 : Le guide des aidants 22
Article 2 : Le congé de proche aidant 22
Article 3 : Le dispositif de dons de jours 24
3.1 Bénéficiaires 24
3.2 Donateurs 26
3.3 Modalités du dispositif de don de jours de repos 26
3.4 Indicateurs de suivi 30
Article 4 : La mise en œuvre de la clause de mobilité du salarié aidant 30
SECTION 3 : LES MESURES EN FAVEUR DES PARENTS 30
Article 1 : Le guide de la parentalité 30
Article 2 : L'accompagnement de la salariée enceinte 31
Article 3 : L'accompagnement du retour de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant 31
Article 4 : L'accompagnement du retour de congé parental d'éducation 32
Article 5 : Favoriser la prise du congé paternité 32
Article 6 : Dispositif de garde d'urgence ou occasionnelle 32
Article 7 : Attention particulière vis-à-vis des horaires et lors de déplacements / missions 33
SECTION 4 : LES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES SENIORS 33
Article 1 : L'aménagement du temps de travail par le passage à temps partiel (80%) pour les salariés à temps complet 33
Article 2 : L'aménagement du temps de travail par le dispositif de retraite progressive pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures 34
SECTION 5 : MODALITES DE COMMUNICATION ENTRE LE SALARIE SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT JOURS ET SON SUPERIEUR HIERARCHIQUE SUR L'ADEQUATION DU FORFAIT A SON ACTIVITE 34
SECTION 6 : MESURES SPECIFIQUES EN TERMES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 35
Article 1 : Planification des horaires de travail 35
Article 2 : Expérimentation de la planification concertée au sein de certains magasins Fnac et Darty 36
CHAPITRE 5 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 37
SECTION 1 : LES BENEFICIAIRES 37
SECTION 2 : ETAT DES LIEUX 38
SECTION 3 : PERSPECTIVES ET OBJECTIFS PRINCIPAUX 38

Article 1 : Actions dans le domaine de l'embauche 39
Article 2 : Actions dans le domaine du maintien dans l'emploi 40
2.1 Faciliter la reconnaissance du handicap et accompagner les salariés 40
Article 3 : Actions dans le domaine de la sensibilisation et de la communication 42
SECTION 4 : PILOTAGE ET ANIMATION DE LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE 43
Article 1 : La Mission Handicap 43
Article 2 : Mise en place d'un réseau de Référents Handicap 43
Article 3 : Mise en place d'une cellule Handicap au sein de chaque entité juridique 44
Article 4 : Suivi de la politique Handicap au niveau du Groupe 44
CHAPITRE 6 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 46
SECTION 1 : IDENTIFICATION DES SOUS-THEMES DE NEGOCIATION RELEVANT DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN VUE DE LA NEGOCIATION ENTREPRISE 46
SECTION 2 : L'EMBAUCHE : GARANTIR DES PROCESS DE RECRUTEMENT GROUPE NON DISCRIMINANTS 47
SECTION 3 : LA FORMATION : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION DES FEMMES 48
Article 1 : Constat 48
Article 2 : Objectif 48
Article 3 : Moyens 48
SECTION 4 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE 49
Article 1 : S'assurer que les process RH et manageriaux de gestion de carrière soient neutres et objectifs 49
Article 2 : Attirer les femmes sur les métiers de Directeur de magasins et Leadership Groupe 50
SECTION 5 : LA REMUNERATION : ASSURER AU NIVEAU GROUPE L'EQUITE DE TRAITEMENT SALARIAL 52
SECTION 6 : PREVENTION ET TOLERANCE ZERO DU HARCELEMENT SEXUEL 52
Article 1 : Définition 52
Article 2 : Ecoute et soutien aux victimes 53
Article 3 : Enquête et Protection des salariés 53
Article 4 : Sanctions 53
Article 5 : Sensibilisation sur la thématique 53
SECTION 7 : INDICATEURS DE SUIVI 53
CHAPITRE 7 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 55
SECTION 1 : DEFINITION DE LA NON DISCRIMINATION TELLE QU'ELLE EST DEFINIE A L'ARTICLE L.1132-1 DU CODE DU TRAVAIL 55
SECTION 2 : LA DIFFUSION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE NON DISCRIMINATION AU SEIN DU GROUPE 56
CHAPITRE 8 : UNE MOBILITE GROUPE FAVORISANT L'USAGE DE MODES DE TRANSPORT VERTUEUX 58

SECTION 1 : RENVOI A LA NEGOCIATION ENTREPRISE DU THEME DE NEGOCIATION DE LA MOBILITE DES SALARIES ENTRE LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LEUR DOMICILE 58
Article 1 : Elaboration d'un accord ou à défaut d'un plan de mobilité 58
Article 2 : Thématiques à examiner systématiquement au cours de la négociation 59
Article 3 : Périmètre géographique des accords de mobilité ou plans de mobilité 59
Article 4 : Pilotage de l'accord de mobilité ou plan de mobilité 60
Article 5 : Dialogue social des plans de mobilité 60
SECTION 2 : LES MODES DE DEPLACEMENTS 60
Article 1 : Développer l'usage de modes de transports vertueux et Privilégier autant que possible le recours au train, aux transports en commun plutôt qu'à la voiture et à l'avion 60
Article 2 : Recherche et étude de solutions alternatives plus respectueuses de l'environnement dans le cadre de nos opérations 61
CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES 63
SECTION 1 : MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI 63
SECTION 2 : DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'ACCORD 63
SECTION 3 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD 63
SECTION 4 : ADHESION A L'ACCORD 64
SECTION 5 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD 64
ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD66
ANNEXE 2 : LISTE DES INDICATEURS DE SUIVI PREVUS DANS L'ACCORD 67
ANNEXE 3 : LISTE DE L'ENSEMBLE DES SUPPORTS PREVUS DANS L'ACCORD 69

PREAMBULE

Dans un contexte de transformations face aux mutations du marché, le Groupe Fnac Darty aspire à devenir un groupe plus agile, plus innovant, au cœur des enjeux sociétaux en tant qu'entreprise et employeur socialement responsable.

L'accompagnement, le développement et l'engagement des collaborateurs, tant sur le plan individuel que collectif, sont autant de facteurs clés contribuant de façon déterminante à la réussite de cette transformation.

Dans ce cadre, agir sur la qualité de vie au travail est un axe à part entière de la transformation du Groupe et un levier d'amélioration des relations humaines et sociales.

Le Groupe entend favoriser une politique de qualité de vie au travail, en faveur de ses salariés en développant des actions visant à préserver leur santé au travail et à améliorer les conditions de travail. Il s'engage à tout mettre en œuvre pour améliorer le bien-être au travail de ses salariés.

Les parties s'entendent sur une définition de la « Qualité de vie au Travail » telle que précisée dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 (« *vers* une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »), comme un ensemble « *d'actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment* ».

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de méthode du Groupe Fnac Darty signé le 29 novembre 2019 portant sur les modalités de négociation du bloc « *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail* ».

En effet, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives d'entamer cette négociation sur un périmètre Groupe, afin que tous les collaborateurs des différentes sociétés du Groupe, quelle que soit leur taille, puissent en bénéficier de manière équitable.

Par la conclusion de cet accord, les parties témoignent de leur volonté d'inscrire l'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre d'un véritable projet social structuré et sur la base d'une démarche continue.

Elles entendent créer les conditions d'épanouissement dans le travail des collaborateurs du Groupe en mobilisant l'ensemble des acteurs du Groupe, en favorisant le droit des salariés de s'exprimer et d'être informés, en leur assurant un environnement stimulant et propice à leur développement professionnel et en inscrivant leur activité dans une organisation du travail respectueuse de leur santé, sécurité et de l'équilibre des temps de vie.

De plus, Fnac Darty mène, depuis plusieurs années, une politique de lutte contre toute forme de discrimination notamment en visant la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les parties ont conscience que la diversité est une richesse pour chacun et chacune d'entre nous et une source de performance pour le Groupe et son développement. C'est pourquoi Fnac Darty souhaite offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences et le bien vivre ensemble.

Par le présent accord, les parties entendent réaffirmer l'engagement en faveur de la diversité au sein du Groupe, et garantir à chacun, la non-discrimination et l'égalité de traitement.

A ce titre, les parties signataires ont pour objectif commun de définir le cadre destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, à garantir son application et à le faire perdurer.

Les dispositions ci-après ont été négociées au cours des réunions qui se sont tenues, le 3 décembre 2019, les 22, 30 janvier 2020, les 11 et 28 février 2020 et lors de la reprise des négociations après le 1er confinement, les 10 et 25 septembre 2020, 8, 10 après-midi et 19 novembre 2020, et 14 et 28 janvier 2021. Une dernière réunion de relecture de l'accord s'est tenue le 12 février 2021.

Au terme de leurs échanges, les Parties ont convenu du présent accord collectif.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

SECTION 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 : Périmètre de l'accord

Le présent accord concerne la société Fnac Darty SA, ainsi que l'ensemble de ses filiales françaises détenues directement ou indirectement à plus de 50 % par cette dernière à la date de signature du présent accord et tel que figurant en Annexe 1.

Article 2 : Sociétés et salariés concernés

Le présent accord s'applique en France à l'ensemble des sociétés visées en Annexe 1 et aux salariés employés au sein des sociétés visées dans la même Annexe.

Article 3 : Evolution des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord tel que visés à l'Annexe 1

Toute société française dont le capital viendrait à être détenu directement ou indirectement à plus de 50% par la société Fnac Darty SA, sera admise dans le périmètre du présent accord à la demande de ladite société.

Si une société venait à sortir du périmètre de l'accord tel que défini ci-dessus, il serait fait application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail.

SECTION 2 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dernièrement modifiée par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et des dispositions prévues à l'article L.2242-17 du Code du travail, ainsi que de l'accord de méthode du Groupe Fnac Darty en date du 29 novembre 2019.

Conformément à l'article 4 de cet accord, la présente négociation porte sur les thèmes suivants :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- Les modalités du droit à la déconnexion des outils numériques ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- La lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Le choix des sous-thématiques du thème « objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du Groupe, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties pourront définir au niveau du Groupe des mesures visant à atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui seraient jugées pertinentes et suffisamment transverses pour être applicables à l'ensemble des salariés Fnac Darty, conformément à l'article 4 de l'accord de méthode du 29 novembre 2019.

Les parties ont convenu, dans l'accord de méthode précité, que le thème de négociation relatif aux « *objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* », est renvoyé pour tout ou partie au niveau des sociétés du Groupe Fnac Darty visées à l'Annexe 1 du présent accord, en fonction des mesures négociées dans cet accord.

Le thème de négociation relatif à « la définition d'un régime de Prévoyance et de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie ou un accident » étant déjà couvert par l'ensemble des entités juridiques, il n'a pas été intégré dans le champ de négociation du présent accord, comme prévu à l'article 3 de l'accord de méthode Groupe Fnac Darty du 29 novembre 2019.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi d'orientation des mobilités n°2019-1428 du 24 décembre 2019 intégrant un nouveau thème au bloc de négociation collective « *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie travail* » relatif aux mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, les parties conviennent d'ajouter ce thème à la négociation du présent accord au niveau du Groupe.

Enfin, les parties signataires ont convenu que les dispositions du présent accord constitueront un socle commun pour l'ensemble des sociétés du Groupe visées à l'Annexe 1 du présent accord.

Il est, par ailleurs, indiqué que le présent accord se substitue aux accords préexistants dès lors que ses dispositions sur un même objet sont plus favorables pour les salariés ou si cela est clairement indiqué dans le présent accord.

Il est, également, rappelé la possibilité pour les parties prenantes de négocier, des accords ou dispositions conventionnelles venant compléter de manière plus favorable les dispositions du présent accord.

SECTION 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA REUSSITE DE L'ACCORD

L'amélioration de la Qualité de vie au travail implique différents acteurs au sein de l'entreprise. Le présent accord doit permettre de clarifier et de renforcer sur le terrain les rôles de chacun pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Article 1 : L'implication des différents acteurs

Le rôle des différents acteurs impliqués dans l'amélioration constante de la QVT est précisé ci-dessous :

- Les **Directions** de chaque société et de chaque site soutiennent les engagements prévus par le présent accord et s'engagent à mettre en œuvre les actions définies. Elles ont également pour missions d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ;

- Les **salariés** contribuent aux démarches d'amélioration des conditions de vie et de santé au travail au quotidien et notamment au travers du droit d'expression et des moyens mis à disposition dans ce cadre ;

- Le **service de santé au travail** conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

- La **fonction Ressources Humaines** coordonne les actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein du Groupe. Elle s'assure que la politique définie au niveau du Groupe et des sociétés est mise en œuvre ;

- **Les institutions représentatives du personnel** veillent au respect par l'employeur des obligations légales et conventionnelles et contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

- Les **managers** contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils portent à leurs salariés et l'organisation mise en place, dans le cadre défini au sein du Groupe et dans le respect des règles légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 2 : Le rôle du Management dans la Qualité de vie au travail

Les parties au présent accord réaffirment le rôle essentiel joué par la ligne managériale dans le développement de la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs. Ils contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils portent notamment à la charge de travail des salariés qu'ils encadrent et à l'organisation du travail qu'ils mettent en place, ceci dans le respect des règles légales et conventionnelles.

Une Charte managériale sera élaborée et diffusée à l'ensemble des managers afin de préciser leur rôle qu'il s'agisse du niveau d'engagement de leurs collaborateurs, du développement de leurs compétences ou de la qualité de leurs conditions de travail.

Les équipes Ressources Humaines sont par ailleurs à l'écoute des managers pour échanger sur les questions de Qualité de vie au travail et les guider dans la gestion de leur équipe.

CHAPITRE 2 – LES MODALITES DU DROIT A LA DECONNEXION DES OUTILS NUMERIQUES

Les Technologies de l'Information et de la Communication (notamment messagerie électronique, ordinateurs portables, tablettes, smartphones, téléphones mobiles,...) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont aujourd'hui incontournables dans le cadre de l'activité professionnelle et quotidienne des salariés.

Les parties conviennent que ces nouveaux modes de communication sont de nature, pour certaines fonctions, à faciliter les échanges, à améliorer les conditions de travail et à préserver la santé des salariés en leur procurant une liberté d'organisation tant professionnelle que personnelle (limitation des déplacements, meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle, etc.).

Ces outils numériques doivent néanmoins être utilisés à bon escient, dans le respect des personnes et de l'équilibre nécessaire entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Par ailleurs, les parties rappellent qu'il est nécessaire de privilégier la rencontre physique entre les salariés du Groupe, lorsque la situation s'y prête.

Dans ce contexte, le Groupe Fnac Darty souhaite prendre des engagements en matière de bonne utilisation des outils numériques. Ces engagements sont destinés à préserver la santé des salariés en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail, en particulier s'agissant du respect des durées minimales de repos prévues par la législation en vigueur.

Dans ce cadre, un droit individuel à la déconnexion des outils numériques est reconnu comme fondamental au sein du Groupe Fnac Darty pour tous les salariés.

Par le présent accord, la volonté du Groupe est de définir un cadre structuré destiné à assurer la pleine effectivité de l'exercice du droit à la déconnexion par les salariés au travers notamment de la mise en place de mesures précises et ciblées mais également d'une réflexion globale sur l'utilisation des outils numériques et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation.

SECTION 1 : DEFINITION DU DROIT A LA DECONNEXION

Le droit à la déconnexion des outils numériques peut être défini comme le droit de l'ensemble des salariés du Groupe (hors salariés sous astreinte) de ne pas être connectés aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicités, par le biais d'outils de communications personnels ou professionnels, pour un motif professionnel en dehors de leur temps de travail habituel. Néanmoins, il est entendu qu'il puisse être tenté de contacter ou de solliciter un salarié en cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'évènements impromptus susceptibles de générer un préjudice pour l'entreprise.

En tout état de cause, il est rappelé que l'absence de réponse d'un salarié dans cette hypothèse n'engendrera aucune conséquence pour les salariés, conformément à la section 2, article 1 derniers paragraphes du présent chapitre.

Les outils numériques visés sont, notamment :

- Les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires, etc, ... (outils présents et à venir) ;
- Les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, messagerie interne instantanée (type Skype, etc...), logiciels, connexion wifi, internet/intranet etc, ... (outils présents et à venir).

SECTION 2 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT A LA DECONNEXION ET DU BON USAGE DES OUTILS NUMERIQUES ET DE COMMUNICATION PROFESSIONNELS

Article 1 : Le droit à la déconnexion en dehors du temps habituel de travail

Le temps de travail est défini comme le temps de travail effectif durant lequel il est à la disposition de son employeur.

Sont exclues du temps habituel de travail les périodes de repos quotidien, de repos hebdomadaire, de congés payés, de congés exceptionnels, de jours fériés chômés, de jours de repos et de suspension du contrat de travail de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

Il est rappelé que les salariés sous astreinte sont tenus de rester joignables en permanence pendant la période de l'astreinte conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur au sein de chaque entreprise.

Les parties s'accordent sur le fait que l'effectivité de l'exercice de cette déconnexion des outils numériques requiert non seulement l'exemplarité des managers et des dirigeants du Groupe mais également l'implication de tous les salariés.

En ce sens, s'il revient en priorité aux managers et aux dirigeants la responsabilité de ne pas solliciter les salariés en dehors de leur temps de travail habituel sauf en cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'évènements impromptus, chaque salarié doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques de façon à éviter les excès et doit également veiller à ne pas solliciter un salarié en dehors de son temps de travail habituel.

Ainsi, il est préconisé aux salariés de ne pas faire usage, en dehors de leur temps de travail habituel tel que visé ci-dessus, des outils numériques professionnels mis à leur disposition ni de se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'évènements impromptus tel que défini à la section 1 du présent chapitre.

Enfin, il est essentiel de rappeler qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de

rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour ne pas avoir répondu à une sollicitation professionnelle durant son temps de repos ou en cas de suspension de son contrat de travail quel qu'il soit.

Article 2 : Le respect des temps de repos

Afin que le bon usage des outils numériques et de communication professionnels améliore les conditions de travail tout en facilitant l'accès et le partage d'informations entre les salariés, les recommandations suivantes sont formalisées.

- **Les temps de repos doivent être respectés.** Le droit à la déconnexion s'inscrit dans le respect de la règlementation relative à la durée du travail et aux temps de repos obligatoires. Il est rappelé que les cadres dirigeants sont exclus des dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

  En dehors du temps habituel de travail, les emails, messages instantanées, SMS, messages vocaux envoyés depuis un portable professionnel ou personnel doivent être limités et ne doivent pas avoir vocation à susciter une réponse immédiate, sauf circonstances exceptionnelles et/ou évènements impromptus, tel que défini à la section 1 du présent chapitre.

- **Chaque salarié doit veiller au respect de son propre droit à la déconnexion**

  Afin d'éviter les sollicitations et assurer l'information des autres salariés, chacun est invité à, pendant des absences de longue durée (congés payés, suspension du contrat de travail pour maladie, congé maternité,...) :
  - D'une part, paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et d'indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise pour prendre le relai en son absence ;
  - Et d'autre part, enregistrer un message vocal d'absence sur ses téléphones fixe et mobile professionnels ;

- **Chaque salarié doit également veiller au respect du droit à la déconnexion des autres salariés de l'entreprise** :

  Pour garantir l'effectivité de ce droit à la déconnexion, l'envoi d'emails et messages professionnels ainsi que les appels téléphoniques professionnels en dehors du temps habituel de travail doivent être évités ou limités à des cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'évènements impromptus tel que défini à la section 1 du présent chapitre.

  Il est demandé à chaque salarié de s'interroger sur le moment opportun pour adresser un email, un SMS ou joindre un collaborateur ou collègue par téléphone et de ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire.

En cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'évènements impromptus, il est fortement recommandé de contacter le collaborateur par téléphone ou par SMS.

- **Les sociétés, faisant partie du Groupe Fnac Darty et visées en annexe 1 du présent accord s'engagent à paramétrer la messagerie professionnelle de ses salariés en ajoutant la mention automatique suivante en bas de chaque mail** : « Si vous recevez ce message pendant votre temps de repos, vous n'êtes pas tenu d'y répondre ».

SECTION 3 : ACTIONS DE SENSIBILISATION AU BON USAGE DES OUTILS NUMERIQUES

Le respect de ces recommandations communes à tous les salariés visés ci-avant dépend de la responsabilisation de chacun dans sa pratique quotidienne des outils numériques dont il dispose. Les salariés, et en particulier les managers, seront ainsi sensibilisés sur les modalités d'utilisation de ces outils par :

- La mise à disposition d'un module de formation en e-learning sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques accessible sur la plateforme du Groupe ;

- L'organisation simultanée au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe de deux journées par an dites « sans mail interne » invitant les salariés à limiter voire supprimer, dans la mesure du possible, l'usage de la messagerie électronique au cours de ces journées et à privilégier ainsi la rencontre physique, la conversation téléphonique ou la messagerie instantanée ;

- La diffusion régulière et l'affichage d'une communication par la Direction du Groupe sur l'usage des outils et les dispositifs mis en œuvre au sein du Groupe en matière de droit à la déconnexion des outils numériques (News RH, messages de sensibilisation sur les écrans d'informations, ...) ;

- La mise à disposition pour tous les salariés du Groupe d'un guide de bon usage des outils numériques professionnels et de communication via le portail RH ou le portail de communication habituel de l'entreprise, portant notamment sur les règles générales d'utilisation de la messagerie (notamment la priorisation ou non des mails en fonction des situations, ...), les principes d'envoi aux destinataires, les règles en matière de rédaction et de temps d'utilisation de la messagerie ;

- L'élaboration et la diffusion d'une charte managériale auprès de tous les managers incluant les recommandations quant à l'exemplarité et au respect du droit à la déconnexion des outils numériques et de l'équilibre des temps de vie des salariés ;

- La mise à disposition à tous les nouveaux managers d'un leaflet synthétique sur les dispositifs relatifs au droit à la déconnexion des outils numériques.

SECTION 4 : SUIVI DE L'USAGE DES OUTILS NUMERIQUES

Le Groupe Fnac Darty s'engage à adresser chaque année à l'ensemble des salariés du Groupe au moins une question sur l'utilisation des outils numériques (via l'outil d'opinion interne en place au sein du Groupe).

Tout salarié aura la possibilité de solliciter un entretien auprès de son Responsable hiérarchique ou de son Responsable Ressources humaines en cas d'usage qui lui paraîtrait excessif des outils numériques de communication en dehors du temps habituel de travail.

Enfin, la Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- le nombre de modules e Learning sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques suivis par les salariés ;
- le nombre d'entretiens demandés par les salariés dans le cadre du paragraphe 2 de la présente section ;
- le nombre de mails adressés lors des journées dites « sans mails » organisées tous les ans au sein du Groupe ;
- le nombre de mails envoyés le samedi et le dimanche par des collaborateurs au sein de la société Fnac Darty Participations et Services (FDPS) sur trois semaines distinctes dans l'année (mars, juin et octobre) ;
- le nombre de mails envoyés entre 21 heures et 6 heures du matin au sein de la société Fnac Darty Participations et Services (FDPS) sur trois semaines distinctes dans l'année (mars, juin et octobre).

La Direction s'engage, par ailleurs, à ce que la thématique sur le droit à la déconnexion des salariés soit intégrée dans le document unique de chacune des entités du Groupe, de façon à identifier si des salariés ont été contactés pour des raisons professionnelles en dehors de leurs horaires de travail et d'éventuels temps d'astreintes. Des actions précises seront prises par chaque société en fonction de l'estimation du risque.

CHAPITRE 3 – L'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES

SECTION 1 : DEFINITION ET FINALITE DU DROIT D'EXPRESSION

Les parties signataires réaffirment que la qualité de vie au travail implique un dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise fondé sur le respect, la transparence et l'écoute des différents points de vue.

Ce dialogue contribue au développement personnel et professionnel des salariés.

Le droit d'expression est un droit direct et collectif : il permet ainsi à chacun des salariés quel que soit sa place dans la hiérarchie de faire connaître son opinion, ses observations ou demandes concernant les conditions d'exercice de son activité professionnelle au sein du Groupe.

L'objet de ce droit est de permettre aux salariés de s'exprimer sur le contenu et l'organisation de leur travail et sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les questions concernant leur contrat de travail, les classifications, les contreparties directes ou indirectes du travail, n'entrent pas dans le cadre du droit d'expression et relèvent d'autres modes de communication.

Les parties conviennent que le présent chapitre de cet accord se substitue de plein droit aux dispositions prévues dans l'accord concernant la mise en œuvre du droit d'expression des salariés à la SNC Codirep conclu le 9 novembre 1995.

SECTION 2 : LES GARANTIES DU DROIT D'EXPRESSION

Il est préalablement rappelé que, sous réserve d'une situation caractérisant un abus de la part d'un ou plusieurs salariés, aucune sanction ne pourra être adressée à un salarié en raison des avis, observations ou plus largement pour les propos tenus dans le cadre du droit d'expression organisé au sein du Groupe.

SECTION 3 : L'ORGANISATION DU DROIT D'EXPRESSION : LA TENUE DE REUNIONS COLLECTIVES

A minima une fois par an, une réunion comprenant un nombre maximum de 15 personnes et dédiée spécifiquement à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail sera organisée à l'initiative de chaque manager de proximité au sein de ses équipes.

Les parties conviennent que le manager de proximité se définit comme le responsable hiérarchique direct.

Au début de la réunion et pendant une durée n'excédant pas 10 minutes, le manager informera les salariés présents qu'ils pourront échanger librement sur les questions liées aux conditions du travail, l'organisation du travail, à l'environnement de travail ainsi que sur tout dysfonctionnement de toute nature.

Un temps d'échange est ensuite prévu, sans la présence du manager entre l'ensemble des salariés volontaires d'une durée de 45 minutes maximum. La durée totale de la réunion comprenant le temps d'introduction du manager et le temps d'échange sans la présence du manager ne pourra excéder une heure.

Ces réunions d'échanges doivent garantir des relations empreintes de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque, et fourniront à chacun, des éléments de réflexion pour résoudre certains dysfonctionnements constatés et proposer des mesures ayant vocation à optimiser l'organisation et les conditions de travail de ses collaborateurs. Ainsi, les salariés auront la possibilité d'exposer leur avis ou suggestions.

Pour chacune de ces réunions, l'animation est assurée par une personne volontaire issue de l'équipe ou extérieure à l'équipe. L'animateur des réunions encourage et facilite l'expression directe de chacun des participants et de façon générale veille au bon déroulement de la réunion. Il appartient à l'animateur de suspendre ou de reporter la réunion en cas de non-respect de ces principes.

Les propositions et suggestions de l'équipe ou du Groupe sont retranscrites par l'animateur par écrit et communiquées au manager à l'issue de la réunion.

Les managers, responsables de la mise en œuvre des actions identifiées au sein de leur équipe sur lesquelles ils ont les moyens d'intervenir, feront connaitre les réponses aux propositions et suggestions de l'équipe ou du Groupe, au cours d'une réunion organisée, en fonction des thématiques et points remontés, à l'issue de la réunion des membres de l'équipe ou dans un délai maximum de 2 semaines. Cette réunion pourra également être l'occasion d'un partage des résultats de l'enquête d'opinion interne par le manager.

Il est rappelé que ces réunions collectives auront lieu pendant le temps de travail et le temps passé à ces réunions sera payé comme du temps de travail. La participation à ces réunions est purement facultative et chaque participant doit pouvoir y venir et s'exprimer librement.

Une méthodologie relative à l'organisation et à l'animation des réunions sera mise à la disposition de chaque manager. De la même façon, une information préalable aux salariés sera faite afin de préciser le cadre et l'objet de ces réunions d'échange et l'intérêt de celles-ci.

Il est, par ailleurs, rappelé que ces réunions collectives ne se substituent pas aux réunions plénières organisées au sein des différentes Directions du Groupe.

La fréquence de ces réunions collectives pourra être augmentée par accord entre les membres de l'équipe et le manager.

SECTION 4 : L'EXPRESSION DE LA SATISFACTION A TRAVERS UN OUTIL NUMERIQUE D'OPINION INTERNE

Dans une volonté de s'orienter vers un pilotage de l'engagement des collaborateurs, et de mieux appréhender leurs attentes et leurs éventuelles difficultés, le Groupe Fnac Darty déploie depuis deux ans dans chaque entreprise du Groupe un outil numérique d'opinion interne.

Son principe est d'adresser périodiquement, quelques questions courtes afin de suivre en temps réel le retour des salariés sur un certain nombre de thématique en lien avec les conditions et l'environnement de travail et permettre aux managers d'apporter des réponses adaptées, ciblées et rapides.

Cet outil d'opinion interne permet aux salariés de s'exprimer anonymement et librement notamment sur leurs conditions de travail, l'intérêt du travail, la qualité de vie au travail, le management, la formation, les outils de travail et l'équité de traitement.

Une fois le sondage terminé, le manager partage les résultats avec son équipe, lors d'une réunion habituelle ou dédiée à ce sujet et en cas de besoins, élabore en lien avec son équipe, un plan d'actions, de nature à réduire ou supprimer les dysfonctionnements constatés et à proposer des mesures ayant vocation à optimiser l'organisation et les conditions de travail de ses collaborateurs.

Une communication spécifique sera adressée au moins une fois par an à l'ensemble des salariés du Groupe, afin de rappeler l'utilité de cet outil, ainsi que les modalités de fonctionnement. De même, les managers se verront régulièrement informés des règles de bon usage de l'outil et des modalités de restitution à leurs équipes.

Par ailleurs, les parties conviennent que la Commission de suivi du présent accord aura la possibilité en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe d'être associé, une fois par an, à l'élaboration d'un sondage de l'outil d'enquête d'opinion interne.

SECTION 5 : LES AUTRES MOYENS D'EXPRESSION EXISTANTS AU SEIN DU GROUPE

Article 1 : L'information sur la stratégie de développement du Groupe

Tout salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, doit pouvoir appréhender en quoi son activité s'inscrit dans un collectif et répond aux objectifs fixés au sein de son équipe et, plus globalement, participe à la stratégie du Groupe.

Cette nécessité implique de communiquer à l'échelle des différents services, toute l'information utile sur la stratégie de l'entreprise et les objectifs dédiés à chaque service, afin de décliner, partager et mettre en œuvre cette stratégie.

Dans cette perspective, les parties conviennent de l'importance des communications destinées à l'ensemble des collaborateurs du Groupe relatives à la stratégie mise en œuvre par la Direction Générale du Groupe.

Il appartient aux représentants de chaque Direction/site du Groupe et par le biais d'une communication interne adaptée et respectueuse des prérogatives des représentants du personnel, de donner du sens aux décisions importantes concernant la vie du Groupe, afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation.

Par ailleurs et à titre d'exemple, le Groupe Fnac Darty organise, dans la mesure du possible une fois par an, un tchat ouvert à tous les collaborateurs du Groupe au cours duquel le Directeur Général du Groupe leur répond en direct. Les salariés ont la possibilité d'échanger librement sur l'actualité et la stratégie de développement du Groupe en posant des questions directement auprès du Directeur Général quelques jours avant le tchat et pendant le tchat. La retranscription du tchat est ensuite transmise à tous les collaborateurs via la Communication interne du Groupe.

Article 2 : L'expression de la créativité par le développement d'outils collaboratifs et d'ateliers de travail participatifs

Le Groupe Fnac Darty entend promouvoir l'utilisation d'outils collaboratifs (à titre d'exemple Microsoft Teams, Sharepoint, etc.) afin de permettre aux membres d'une filière/métier/service de centraliser l'information sur une même plateforme et de mieux communiquer.

Les utilisateurs peuvent y travailler plus efficacement en groupe et mener des projets communs plus facilement afin de gagner du temps.

Le réseau social d'entreprise (Yammer), possédé par Microsoft permet notamment d'améliorer la transmission des informations au sein d'une organisation et de réaliser certaines tâches plus efficacement grâce à une meilleure communication.

Afin de permettre les remontées terrain, les Directions/services sont invités en tant que de besoin à créer un groupe d'expression, au sein de la plateforme RSE Microsoft. La création de ces différents groupes permettra également de désengorger le fil d'actualité entreprise du RSE.

Enfin, le Groupe entend poursuivre les ateliers de travail participatifs (tels que Client +, Innov +) dont l'objectif est d'associer les collaborateurs aux réflexions menées dans le cadre d'un projet au sein d'un service, d'une Direction ou du Groupe.

SECTION 5 : TRANSMISSION ET SUIVI DES MOYENS D'EXPRESSION

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Taux de participation Supermood
- Transmission des verbatims
- Nombre de réunions d'expression organisées au sein de chaque site, par entité juridique et par exercice

Chaque entité du Groupe mettra à disposition de son Comité Social et Economique (Central pour l'entité juridique Relais Fnac) sur sa BDES, une fois par mois ses propres notes issues de l'enquête d'opinion interne accompagnées de la note moyenne du Groupe, reprenant les questions fermées quantitatives des sondages ainsi que les verbatims de la question ouverte. Il est précisé qu'il s'agit uniquement d'une mise à disposition d'informations et qu'en aucun cas, les Directions des Ressources Humaines ne présenteront de plans d'actions en lien avec ces résultats, dont la responsabilité incombe aux managers en lien avec leur équipe.

CHAPITRE 4 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIES

Le Groupe Fnac Darty considère qu'œuvrer à une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle participe au bien être, à l'épanouissement et à l'engagement du salarié.

SECTION 1 : MISE A DISPOSITION D'UN SERVICE D'ECOUTE ET DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE EN FAVEUR DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Chaque salarié est susceptible de rencontrer, au cours de sa vie, des difficultés d'ordre personnel et/ou professionnel.

Le Groupe Fnac Darty souhaite harmoniser les différentes pratiques et interventions en matière de service d'écoute et de soutien psychologique en faisant appel à un seul et unique prestataire pour l'ensemble des entreprises du Groupe visées à l'annexe 1.

Ce dispositif a pour objectif de prendre en compte la dimension psychosociale des situations de travail, de déceler et traiter des problématiques de santé au travail et de désamorcer des situations potentielles ou avérés de risques psychosociaux.

Un accompagnement des collaborateurs sera déployé pour l'ensemble du Groupe à travers un service confidentiel d'écoute et d'accompagnement psychosocial afin d'aider les salariés à résoudre leurs difficultés professionnelles ou personnelles.

Ce service est accessible 24h/24 et 7j/7 gratuitement via un numéro vert. L'appel est pris en charge et le collaborateur est orienté vers un psychologue, qui veillera à apporter les réponses appropriées aux problématiques personnelles ou professionnelles, dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité.

Par ailleurs, le Groupe propose un dispositif d'intervention sur site, qui serait déclenché par un membre de la Direction des Ressources Humaines afin de prendre en charge des situations de confrontation à des évènements potentiellement traumatiques ou impactants.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :
- Bilan quantitatif des appels avec l'origine principale de la demande ;
- Bilan du nombre d'interventions sur site et du contexte d'intervention.

SECTION 2 : LES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES AIDANTS

Les parties au présent accord se disent conscientes que tout salarié peut avoir à faire face, au cours de sa vie, à la maladie grave de son enfant ou de son conjoint ou encore être en charge

d'un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Elles rappellent leur attachement à l'accompagnement des salariés aidants et de leur engagement à faciliter leur maintien en emploi tout en favorisant la conciliation de la vie professionnelle du salarié aidant avec sa vie personnelle.

Article 1 : Le guide des aidants

Le Groupe Fnac Darty prend l'engagement d'élaborer un guide de l'aidant salarié afin d'aider les salariés à mieux concilier leur vie d'aidant et leur activité professionnelle et ainsi vivre de manière plus sereine l'accompagnement de leur proche.

Article 2 : Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant a pour objet de permettre à un salarié de suspendre son contrat de travail pour accompagner un proche en situation de handicap ou une personne âgée en perte d'autonomie.

Ce congé est ouvert aux salariés sans condition d'ancienneté dans l'une des entreprises visées à l'annexe 1 du présent accord remplissant les conditions fixées par le présent article et souhaitant aidé une des personnes suivantes qui réside de manière stable et régulière en France et présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Son conjoint, concubin, pacsé ;
- Un ascendant (parents et grands-parents) ;
- Un descendant (enfants et petits-enfants) ;
- L'enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales ;
- Un collatéral jusqu'au 4ème degré (frères et sœurs, neveux ou nièces, oncles ou tantes, cousins germains, grand-oncle ou grande tante, petit neveu ou petite-nièce) ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les parties conviennent que le salarié peut :

- Soit prendre une période de congé continue durant laquelle il cesse toute activité professionnel ;
- Soit prendre une période de congé fractionnée sous réserve de l'accord de l'employeur. La période minimale pour chaque congé est d'au moins une demi-journée ;
- Soit prendre une période de travail à temps partiel sous réserve de l'accord de l'employeur.

Ce congé d'une durée de trois mois, renouvelable jusqu'à un an, permet de s'occuper d'un proche, qu'il soit handicapé ou en perte d'autonomie.

Quelles que soient les modalités de prise de la période de congés, le salarié informe la Direction des Ressources Humaines dont il dépend ainsi que son manager au moins 1 mois avant le départ en congé en indiquant également la durée prévisible du congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de fractionnement souhaitées.

Le salarié doit également joindre à sa demande :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et tables ;
- Une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sein de la législation ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille mentionnée par la législation d'aide sociale.

En cas de demande de renouvellement, le salarié informe l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu dans les mêmes modalités et formes que la demande initiale.

Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente de proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai. La dégradation de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise nécessitant une action urgence du proche aidant est constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical et la cessation brutale de l'hébergement en établissement est attestée par le responsable de cet établissement.

Le congé prend fin au terme convenu ou au terme du renouvellement. Il peut aussi, prendre fin de façon anticipée selon les conditions légales. Dans ce cadre, le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur au moins un mois avant la date de retour initialement prévue. En cas de décès de la personne aidée, ce délai peut être réduit.

A l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé est indemnisé selon les dispositions légales en vigueur.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Nombre de jours de congé proche aidant au sein de chacune des entités juridiques par exercice civile ;
- Nombre de personnes ayant demandé un congé de proche aidant ;
- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé proche aidant.

Article 3 : Le dispositif de dons de jours

Les parties conviennent de créer les conditions permettant d'accompagner humainement un salarié devant faire face à une situation personnelle difficile, en organisant le don de jours de façon solidaire dans une optique de transparence, d'efficacité et de réactivité.

Le don de jours de repos consiste à offrir la possibilité à un salarié de renoncer volontairement à une partie de ses jours de repos, acquis et non pris, au bénéfice d'un autre salarié dans les conditions décrites ci-après.

3.1 Bénéficiaires

3.1.1 Champ d'application

Le dispositif du don de jours de repos s'applique à l'ensemble des salariés des entités juridiques relevant du périmètre de l'accord, en contrat à durée déterminée ou indéterminée ayant une ancienneté de 6 mois minimum au sein du Groupe sous réserve de répondre aux conditions visées ci-après.

Pourront demander à bénéficier du dispositif du don de jours de repos les salariés :

- Assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Apportant leur aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou souffrant d'un handicap rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Sont considérées comme proche aidant les personnes suivantes :

- **Groupe 1** : conjoint, concubin, PACS, ascendant/descendant, enfant à charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la Sécurité Sociale, collatéral jusqu'au 4ème degré) ;
- **Groupe 2** : ascendant/descendant/ collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint/concubin ou PACS.

Il est précisé que si plusieurs salariés travaillant au sein des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord étaient, du fait de leur lien de parenté, éligibles au bénéfice du dispositif du don de jours de repos au titre de la même situation, chacun d'eux pourra être éligible au bénéfice du dispositif du don de jours de repos. Ils auront, par ailleurs, la possibilité de s'absenter simultanément, successivement ou alternativement.

3.1.2 Les droits des bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires pourront faire le choix de rester anonyme ou non, seule la situation du salarié étant communiquée au moment de l'ouverture de la campagne de dons de jours.

En application des dispositions légales, les salariés bénéficiaires se verront maintenir leur rémunération pendant la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés ou

de repos donnés par ses collègues de travail. Ces périodes d'absence rémunérées seront pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Enfin, les salariés bénéficiaires auront la possibilité, en fonction de leur situation individuelles et de leurs besoins, de prendre leurs jours de façon continue ou discontinue.

Le nombre de jours par campagne sera appréhendé par les Ressources Humaines en lien avec d'autres acteurs (médecine du travail, assistante sociale, ...), en fonction de la situation individuelle des salariés concernés étant précisé que des campagnes supplémentaires pourront être organisées en cas de nombre de jours collectés insuffisant par rapport à la situation individuelle des salariés concernés.

Par ailleurs, il est précisé qu'en cas de jours collectés insuffisants au sein de l'entité juridique employeur du salarié bénéficiaire, périmètre à privilégier en 1er lieu, les campagnes supplémentaires pourront s'effectuer au sein de tout ou partie des autres entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

3.1.3 Justificatifs à fournir

En fonction des situations, les justificatifs suivants devront être communiqués par le salarié bénéficiaire avant le lancement de la campagne de don de jours :

- ➔ Pour un salarié accompagnant un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants :
  - Tout document officiel justifiant du lien de filiation ou de la charge effective de l'enfant
  - Certificat médical attestant de la particulière gravité de la maladie / du handicap / de l'accident ainsi que du caractère indispensables d'une présence soutenue et de soins contraignants, mentionnant le nom du salarié
  - En cas de handicap, attestation de versement de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH)

- ➔ Pour un salarié venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou souffrant d'un handicap rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants :
  - Tout document officiel justifiant du lien de parenté avec la personne aidée (livret de famille, contrat de mariage, contrat de PACS, attestation sur l'honneur...)
  - Certificat médical attestant de la particulière gravité de la maladie / du handicap / de l'accident ainsi que du caractère indispensables d'une présence soutenue et de soins contraignants, mentionnant le nom du salarié
  - En cas de handicap, attestation de versement de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) ou l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) et/ou notification de décision de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

3.2 Donateurs

3.2.1 Salariés pouvant effectuer des dons

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail et son ancienneté, disposant de jours de congés ou de repos acquis, peut, s'il le souhaite, faire un don de jours au profit des salariés éligibles relevant du même employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 3.1.2 dernier alinéa ci-dessus mentionné, un salarié, pourra s'il le souhaite faire un don de jours au profit de salariés éligibles relevant d'un employeur différent dans l'hypothèse de campagnes ouvertes sur tout ou partie des autres entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

3.2.2 Nature et nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Les parties conviennent que seuls les jours acquis et disponibles suivants pourront faire l'objet d'un don :

- La 5ème semaine de CP ;
- Les jours de congés conventionnels supplémentaires ;
- Les jours de RTT ;
- Les jours de repos compensateur et contreparties en temps liés aux heures supplémentaires, ... ;
- les jours de congés épargnés sur un CET pour ceux qui en bénéficient.

Sous réserve de la faisabilité technique au sein de l'entité juridique concernée, il sera admis le don de jours de récupération identifiés en heures.

Par ailleurs, afin de préserver le repos des salariés, le nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don est limité à 3 jours entiers par salarié et par campagne et en tout état de cause à 6 journées par année civile. Sans réponse de la Direction des Ressources Humaines dans un délai de 15 jours à compter de la formalisation par le salarié, son don sera réputé accepté.

Le don de jours est volontaire, anonyme, sans contrepartie, définitif et irrévocable.

Les jours donnés seront réputés avoir été pris par le donateur et débité de ses droits acquis.

Enfin, il est rappelé que le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail du salarié donateur dans la mesure où les jours cédés sont considérés comme ayant été pris par ce dernier.

3.3 Modalités du dispositif de don de jours de repos

Conscientes du fait que l'efficacité du dispositif du don de jours de repos réside notamment dans l'agilité et la rapidité de sa mise en œuvre, les parties signataires conviennent de mettre en place une procédure simple respectant l'esprit de la loi et au plus proche des besoins du salarié.

3.3.1 Demande du bénéfice du dispositif de don de jours de repos

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande par écrit (courrier, mail ou formulaire) dûment complété auprès de sa Direction des Ressources Humaines avec les mentions suivantes :

- Nom du demandeur ;
- La date de la demande et son motif ;
- Le nombre de jours demandés ainsi que les modalités d'utilisation de ces jours.

Il joint à cette demande l'ensemble des justificatifs requis ci-dessus mentionnés.

Dans la mesure du possible, la demande devra être formulée en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires avant le début de l'absence souhaitée.

La Direction des Ressources Humaines et le salarié échangent sur les modalités de communication autour de la situation de ce dernier (souhait de conserver l'anonymat ou non, les modalités de communication ou non auprès de l'entourage professionnel, ...).

La Direction des Ressources Humaines s'assure par ailleurs que le salarié remplit l'ensemble des conditions d'éligibilité au dispositif du don de jours de repos.

3.3.2 Modalités de traitement de la demande

Dans un délai maximum de 5 jours à compter de la réception de la demande de don, la Direction des Ressources Humaines, vérifie que les conditions requises sont bien remplies et adresse une réponse au donateur l'informant de l'acceptation ou de refus de son don à l'aide.

3.3.3 Procédure de recueil et de transfert des dons

La campagne d'information et de sensibilisation aux besoins du salarié ayant demandé à bénéficier du dispositif du don de jours de repos sera menée prioritairement au sein de l'entité juridique employeur du salarié bénéficiaire, mais pourra également être élargie à d'autres entités juridiques du Groupe en fonction des besoins.

La campagne, qui pourra être effectuée par e-mail et / ou affichage, comportera :

- Les prénoms et noms du salarié éligible au dispositif sous réserve que ce dernier ait accepté la communication de ces éléments dans le cadre de la campagne ;
- le motif de sa demande ;
- la période d'ouverture de la campagne ;
- un rappel des modalités à suivre afin d'effectuer un don.

Afin de permettre au plus grand nombre de salariés de participer aux différentes campagnes initiées, le compteur du salarié bénéficiaire sera alimenté prioritairement d'1 jour par salarié donateur jusqu'à l'atteinte de l'objectif fixé par la campagne. Les jours promis par les donateurs au-delà de 1 jour ne seront transférés sur le compteur du salarié bénéficiaire seulement dans l'hypothèse où le nombre de jours requis ne serait pas atteint.

Les salariés donateurs pourront s'ils le souhaitent, demander, auprès de la Direction des Ressources Humaines, que les jours promis non transférés sur le compteur du bénéficiaire viennent alimenter le Fonds Commun de solidarité mentionné à l'article 3.3.6.

La campagne, d'une durée maximale de 15 jours calendaires, pourra être renouvelée en cas de besoin. Elle pourra également être interrompue de manière anticipée dès lors que la collecte aura atteint le nombre de jours de dons requis. Dans ce cas, un e-mail annonçant la fermeture de la campagne sera adressé à l'ensemble des salariés de l'établissement.

A l'issue de la campagne de recueil de don, la Direction des Ressources Humaines établiront un récapitulatif des dons et en assureront la gestion administrative, en actualisant notamment les différents soldes de jours de repos des salariés donateurs et bénéficiaires.

Le salarié bénéficiaire sera informé par la Direction des Ressources Humaines du nombre de jours qui lui ont été attribués.

3.3.4 Abondement du Groupe Fnac Darty

La Direction s'engage à octroyer 5 jours d'absence rémunérée pour tout salarié qui bénéficiera d'un don de jours de repos.

Cet abondement sera en tout état de cause limité à 1 fois par exercice civile et par salarié quand bien même celui-ci bénéficierait de plusieurs campagnes.

3.3.5 Utilisation des jours par le salarié bénéficiaire

La prise des jours donnés s'effectue conformément aux règles en vigueur au sein de l'entreprise via l'outil de gestion des temps, à l'aide du motif d'absence dédié. Les jours donnés peuvent être utilisés dans les 12 mois suivant la fin de la campagne et ce, de manière continue ou fractionnée. Les parties conviennent également que les jours donnés puissent venir régulariser des journées de congé sans solde prises antérieurement à la réception du don.

En cas de prise fractionnée, un calendrier prévisionnel des absences sera établi en concertation avec le manager du salarié et son Responsable Ressources Humaines.

Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération pendant la période d'absence correspondant à la prise des jours qu'il a reçus et ce, quel que soit le montant de la rémunération des salariés auteurs de la donation.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

3.3.6 Gestion des éventuels reliquats de jours non pris

Le salarié bénéficiaire s'engage à informer son Responsable Ressources Humaines si la situation à l'origine de la demande ne rendait plus nécessaire la prise de jours.

Il est précisé que les jours donnés qui n'auraient pas été consommés par le salarié bénéficiaire ne sauraient en aucun cas donner lieu à paiement. Ainsi, dans le cas où le salarié n'aurait pas utilisé la totalité des jours donnés par les salariés donateurs dans un délai de 12 mois suivant la fin de la campagne, le solde de jours non utilisés serait alors perdu et transféré au sein du Fond Commun de Solidarité mentionné à l'article 3.3.7.

En effet, dans le cas où le salarié n'aurait pas utilisé la totalité des jours donnés par les salariés donateurs dans le délai imparti, le solde de jours non utilisés serait alors transféré dans le Fonds Commun de Solidarité en vue d'alimenter des campagnes de dons ouvertes pour accompagner d'autres salariés de l'entreprise qui seraient confrontés aux situations couvertes par le présent accord.

A l'occasion de son retour au sein de l'entreprise, le salarié ayant bénéficié du dispositif du don de jours de repos pourra demander à ce qu'un entretien soit organisé avec la Direction des Ressources Humaines.

3.3.7 Création et alimentation d'un Fonds Commun de Solidarité

Un Fonds Commun de Solidarité est créé afin de recueillir le reliquat de jours de repos non utilisés par les salariés bénéficiaires d'un don de jours et ceux recueillis au cours d'un appel au don qui excéderait le nombre de jours requis dans le cadre d'une campagne.

Les jours consignés dans le Fonds Commun de Solidarité pourront alors être alloués à un autre salarié bénéficiaire remplissant les conditions du présent accord, en cas de situations d'urgence ou pour venir compléter des campagnes initiées en cas d'insuffisance du nombre de jours récoltés.

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés bénéficieraient, à l'issue des campagnes de dons, d'un nombre de jours insuffisants au regard de leur situation personnelle et de leurs besoins, le recours aux jours placés dans le Fonds Commun de Solidarité sera apprécié par l'ensemble des DRH concernés en lien, le cas échéant, avec le pôle social et les médecins du travail concernés.

Ce Fonds, qui ne peut être déficitaire, est valorisé en jours. Ainsi, un jour de repos donné par un salarié correspond à un jour d'absence alloué à un salarié bénéficiaire et ce, quelles que soient leurs rémunérations respectives.

Dans l'éventualité où le Fonds n'aurait plus de réserves suffisantes pour faire rapidement face à une éventuelle future demande, une campagne ponctuelle pourra être organisée par la Direction.

Le solde de jours du Fonds Commun de Solidarité constaté en fin d'année civile sera systématiquement reporté sur l'année civile suivante.

3.4 Indicateurs de suivi

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Le nombre de campagnes de dons de jours réalisées au sein de chacune des entités juridiques par exercice civil (en distinguant celles faites en faveur d'un même salarié) ;
- Le nombre de jours collectés par campagne ;
- Le nombre de demandes et celles ayant fait l'objet d'une campagne.

Article 4 : La mise en œuvre de la clause de mobilité du salarié aidant

Il est rappelé que certains contrats de collaborateurs du Groupe contiennent une clause de mobilité, clause par laquelle le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié, et d'exercer ses fonctions dans les différents établissements ou sites où l'entreprise déciderait de le muter.

La Direction s'engage à ne pas mettre en œuvre la clause de mobilité du salarié aidant répondant aux conditions décrites à l'article 3.1 de la section 2 du Chapitre 4 du présent accord.

SECTION 3 : LES MESURES EN FAVEUR DES PARENTS

Le Groupe Fnac Darty garantit que les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux sont sans incidence sur le déroulement de la carrière du salarié.

Les parties souhaitent également que soit recherché un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Le Groupe s'engage à poursuivre les actions en faveur de la parentalité et à créer un environnement favorable aux parents, conciliant dans les meilleures conditions le temps familial et le temps de travail.

Article 1 : Le guide de la parentalité

Les parties souhaitent sensibiliser l'ensemble des salariés du Groupe sur la place de la parentalité avec l'objectif d'agir au niveau :

- Des salariés, afin de les éclairer sur les aspects pratiques de leur vie de salariés-parents et qu'ils aient parfaitement connaissance de leurs droits et devoirs en matière de parentalité ;
- Du management, afin de les sensibiliser aux dispositions légales et/ou conventionnelles liées à la parentalité, ceci afin de permettre aux managers de pouvoir mieux prendre en considération la situation personnelle des salariés ;

- Des équipes de la Direction des Ressources Humaines du Groupe, pour rappeler le cadre légal et/ou conventionnel des dispositions ayant traits à la parentalité mais également pour leur fournir si nécessaire un support à diffuser auprès des salariés-parents.

Dans ce cadre, le Groupe prend l'engagement d'élaborer un guide de la parentalité, dans les 12 mois suivant la conclusion de l'accord.

Une fois ce guide établi, il fera l'objet d'une communication spécifique auprès de l'ensemble des salariés avant d'être mis à disposition sur le Easy RH ou le canal de communication habituelle de l'entreprise.

Enfin, ce guide sera adressé à chaque salarié annonçant une grossesse ou l'accueil/naissance d'un enfant.

Article 2 : L'accompagnement de la salariée enceinte

Au-delà des dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de chacune des sociétés visées à l'Annexe 1 du présent accord, il pourra être proposé un aménagement de planning à la femme enceinte à compter de son 6ème mois de grossesse jusqu'à son départ en congé maternité.

Ces propositions d'aménagement de planning seront définies par le manager en lien avec la salariée sur une période définie et en fonction des possibilités d'organisation du service. Cet aménagement prendra fin, en tout état de cause, à la date de départ en congé maternité de la salariée.

La salariée enceinte pourra solliciter, à sa demande, une visite auprès de la Médecine du travail.

Article 3 : L'accompagnement du retour de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de faciliter le retour à l'emploi, les salariées absentes pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé maternité ou d'adoption pourront bénéficier, si elles le souhaitent, d'un entretien avec leur manager ou le RRH dans un délai de 3 mois suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption afin de faire le point sur d'éventuels besoins d'adaptation de l'organisation du travail.

Au-delà des dispositions légales et conventionnelles applicables au sein des sociétés visées à l'Annexe 1 du présent d'accord, le Groupe souhaite favoriser l'aménagement des jours ou des horaires de travail et ce pendant les 3 premiers mois de retour post congé maternité, adoption, paternité et de d'accueil de l'enfant pour permettre au salarié parent de trouver une organisation optimale pour la garde de l'enfant.

Ces propositions d'aménagement de planning seront définies par le manager en lien avec le salarié sur une période définie et en fonction des possibilités d'organisation du service. Cet aménagement de planning prendra fin, en tout état de cause, à la fin des 3 premiers mois du retour de congé maternité, paternité ou d'adoption et d'accueil de l'enfant.

Article 4 : L'accompagnement du retour de congé parental d'éducation

Les parties au présent accord s'engagent par ailleurs à ce que les salariés concernés par un retour de congé parental, aient le même accès, que les autres salariés, aux opportunités professionnelles qui pourraient se présenter. Dans ce cadre, ils pourront postuler aux offres d'emplois ouvertes au sein du Groupe et se verront alors appliquer les dispositions internes en vigueur en matière de recrutement et de mobilité interne.

Article 5 : Favoriser la prise du congé paternité

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés peuvent bénéficier d'un congé paternité.

Afin d'inciter le salarié à la prise de ce congé, le Groupe s'engage à compléter les indemnités journalières de sécurité sociale qui leur seront versées pendant une période de 11 jours calendaires à hauteur de leur salaire de base net. Cet avantage est étendu au congé parental de 30 jours consécutifs au maximum, accordé depuis le 1er juillet 2019, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée. A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 30 juin 2021, le Groupe s'engage également à prendre en charge à hauteur de 50% du salaire de base net, 3 jours supplémentaires au-delà des 11 jours calendaires.

A partir de la date d'application des nouvelles dispositions légales, soit au 1er juillet 2021, le Groupe s'engage à compléter les indemnités de sécurité sociale pendant une période de 14 jours calendaires à hauteur de leur salaire de base net.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, l'indicateur de suivi suivant :
- Nombre de congés paternité ou d'accueil de l'enfant pris.

Article 6 : Dispositif de garde d'urgence ou occasionnelle

Les trois U.E.S. composant le sous-groupe Darty participent, depuis de nombreuses années, à la réservation de berceaux dans le cadre de crèches inter-entreprises situées à proximité des sites.

En complément de ce service, des solutions d'accueil d'urgence ou occasionnelle seront proposées à l'ensemble des salariés du Groupe et feront l'objet d'une information régulière aux salariés.

Ce dispositif permettra au salarié d'être mis en relation par téléphone ou par mail avec une crèche disposant d'un berceau, étant entendu que le salarié bénéficiaire paiera le coût de la garde.

Article 7 : Attention particulière vis-à-vis des horaires et lors de déplacements / missions

Sous réserve que la situation soit portée par le salarié à la connaissance de son manager, une attention particulière est portée aux familles monoparentales ou aux parents dont le conjoint est absent ou malade sur la période d'absence.

Cela peut se traduire par une limitation des déplacements et/ou des aménagements d'horaires. Ces éventuelles propositions d'aménagement de planning seront définies par le manager en lien avec le salarié sur une période définie et en fonction des possibilités d'organisation du service.

Une communication dans ce sens sera réalisée dans le guide de la parentalité.

SECTION 4 : LES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES SENIORS

Article 1 : L'aménagement du temps de travail par le passage à temps partiel (80%) pour les salariés à temps complet

Pour favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors à temps complet et faciliter, à partir de 55 ans, cumulant une ancienneté d'au moins 10 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, le Groupe prendra en charge le différentiel de cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre le temps plein et le temps partiel.

Ce maintien des cotisations s'appliquera jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite du salarié et au plus tard l'âge légal de départ à la retraite.
Au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, le salarié ne bénéficiera plus du maintien des cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre le temps plein et le 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.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :
- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant formulé une demande de passage à temps partiel ;
- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant effectivement bénéficié de cette mesure.

Article 2 : L'aménagement du temps de travail par le dispositif de retraite progressive pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures

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/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 de 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.

Le Groupe, 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.

Le Groupe 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 le temps plein et le 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.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Nombre de salariés ayant formulé une demande d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la présente disposition ;
- Nombre de salariés ayant effectivement bénéficié de cette mesure par société.

SECTION 5 : MODALITES DE COMMUNICATION ENTRE LE SALARIE SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT JOURS ET SON SUPERIEUR HIERARCHIQUE SUR L'ADEQUATION DU FORFAIT A SON ACTIVITE

Un suivi du nombre de jours travaillés des salariés au forfait jours est mis en place par la Direction.

Ainsi, afin de s'assurer au mieux de la charge de travail de l'intéressé, un document auto déclaratif est complété par chaque salarié soumis à une convention de forfait jours et remonté mensuellement à son supérieur hiérarchique.

Les supérieurs hiérarchiques veillent par ailleurs à la bonne application de la règlementation du travail concernant notamment la durée du repos quotidien et hebdomadaire. Il est rappelé dans ce cadre que les salariés en forfait annuel en jours bénéficient d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien entre deux jours de travail et d'un temps de repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Les supérieurs hiérarchiques qui constatent un dépassement potentiel du nombre de jours de travail ou un non-respect des règles relatives aux repos hebdomadaire ou quotidien, organiseront, au plus tard dans le mois qui suit ce constat, un entretien avec le salarié concerné, afin de mettre en place les mesures appropriées permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables à cette catégorie de salariés.

Il appartient au salarié autonome de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté dans l'organisation de son travail ou en terme de charge d'activité. Il peut dans ce cadre, solliciter un entretien auprès de son supérieur hiérarchique en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessous et sans qu'il s'y substitue.

Il est rappelé que le supérieur hiérarchique a la responsabilité de la mise en place et du suivi de ces actions correctives.

Ceux-ci bénéficient par ailleurs, chaque année, d'un entretien annuel à l'occasion duquel la charge de travail et les modalités permettant d'assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire sont évoqués avec leur responsable hiérarchique.

SECTION 6 : MESURES SPECIFIQUES EN TERMES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 : Planification des horaires de travail

La planification des horaires de travail doit permettre à chaque magasin d'établir une meilleure adéquation entre les flux d'activité et la planification des salariés.

La Direction veillera, dans la mesure du possible à assurer une équité de traitement entre les salariés travaillant en magasin, afin d'assurer un nombre d'ouverture et de fermeture équivalent.

Article 2 : Expérimentation de la planification concertée au sein de certains magasins Fnac et Darty

Les managers des services ou départements qui le souhaitent, pourront expérimenter, dans la cadre de l'élaboration des plannings, la planification concertée des horaires de travail avec les salariés de leur équipe.

Cette planification doit permettre, dans la mesure du possible, l'élaboration de planning visant à concilier d'une part les exigences de présence des équipes et d'autre part, les besoins de l'activité, avec les éventuelles contraintes des salariés.

Cette démarche sera mise en place, dans les conditions ci-après définies.

➔ Elaboration d'un tableau des besoins :

- Le responsable identifie les besoins de présence de son équipe (nombre de personnes, nombre d'heures, nombre de jours ouverts, ...) au regard de l'activité du département / service dont il recense également auprès de son équipe, les éventuels besoins d'organisation personnelle
- Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il élabore ensuite le planning de son département/service en s'assurant de concilier au mieux les exigences de l'activité avec les éventuelles demandes formulées par les salariés
- Le responsable partage le tableau des besoins, la proposition de planification, ainsi que les écarts observés entre les besoins de planification liés à l'activité et les besoins d'organisation personnelle des salariés, avec les collaborateurs de son équipe, afin de rechercher les solutions collectives permettant de satisfaire au mieux aux exigences de chacun.
- Si des écarts de planification subsistent, le responsable prend, en dernier ressort les mesures organisationnelles nécessaires à la bonne marche de l'activité selon les délais de prévenance en vigueur ;

Un bilan des expérimentations organisées au sein des différents magasins sera réalisé au cours de la commission de suivi du présent accord.

CHAPITRE 5 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le Groupe Fnac Darty, fortement attaché à la diversité, s'emploie chaque jour à cultiver la différence. Il souhaite ainsi poursuivre l'intégration, en son sein, des personnes en situation de handicap et leur permettre de s'y développer professionnellement et personnellement.

Les sociétés du Groupe et les organisations syndicales conviennent ensemble de l'importance et de la richesse que représentent l'emploi et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'ensemble des secteurs d'activité du Groupe.

Elles considèrent que les personnes en situation de handicap doivent être recrutées, maintenues et développés dans l'emploi, en raison de leurs compétences et de leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap.

Afin d'assurer à tous une égalité des chances et faire progresser la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe, les parties au présent accord, souhaitent se donner les moyens de consolider, poursuivre et développer les démarches engagées en la matière au sein du Groupe et de ses différentes entités juridiques.

Dans ce cadre, les parties au présent accord ont convenu de poursuivre les actions déjà entreprises en faveur des salariés en situation de handicap, notamment en matière de recrutement, de sensibilisation, d'insertion et de maintien dans l'emploi afin de développer le taux d'emploi des travailleurs handicapés.

SECTION 1 : LES BENEFICIAIRES

Les dispositions de ce présent chapitre s'appliquent aux personnes visées à l'article L.5212-13 du Code du travail dont la liste est rappelée ci-dessous :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L.146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entrainé une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
  - Les bénéficiaires mentionnés aux articles L.2412-2, L.241.3 et L. et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
  - Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des

sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

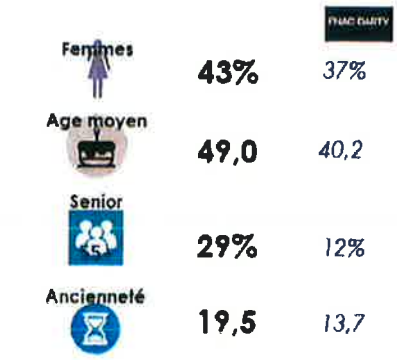
SECTION 2 : ETAT DES LIEUX

L'état des lieux a pour objet de donner une situation de l'emploi interne des travailleurs handicapés au sein du Groupe Fnac Darty.

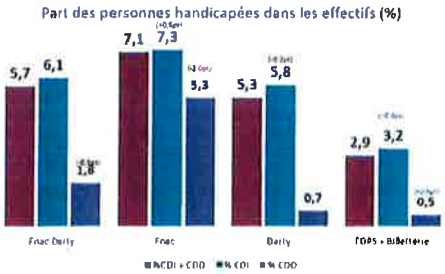
2017	2018	2019	taux d'emploi OETH
4,28%	4,39%	5,06 %	Darty Grand Est
3,36%	3,83%	3,74 %	Darty Grand Ouest
4,33%	6,02%	5,69 %	Darty IDF
6,24%	3,94%	4,43 %	Alizé SFL
7,46%	8,00%	7,90 %	Fnac Paris
5,22%	6,05%	5,78 %	Fnac Codirep
6,16%	6,69%	6,39%	Fnac Relais
6,01%	7,12%	7,53 %	Fnac Périphérie
4,45%	4,23%	4,74 %	Fnac Logistique
6,56%	5,29%	5,34 %	MSS
5,36%	6,18%	3,52 %	France Billet
3,07%	2,30%	0 %	Tick&live
3,27%	3,07%	2,74 %	FDPS

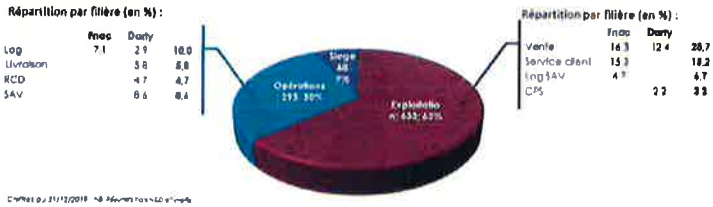
NB. Autres sociétés :

- *Nature et Découvertes : 3,03%*
- *WeFix : 0.58%*



	Employés	AM	Cadres	Temps partiel
TH	88%	6%	6%	37%
Groupe Fnac Darty	76%	7%	17%	14%





Au 31/12/2019, environ 1000 personnes handicapées, soit 5,7% de l'effectif global, stable sur les 3 dernières années (5,7% en 2018, 5,8% en 2017).

Une part des personnes handicapées à 6% sur les CDI, à l'exception de FDPS.

Intégration favorisée côté Fnac sur les métiers de Services Clients (15% des effectifs TH totaux, 28% des effectifs TH Fnac)

Diversifiée sur Darty sur les métiers du SAV, de la livraison et de la RCD

SECTION 3 : PERSPECTIVES ET OBJECTIFS PRINCIPAUX

Le présent chapitre a pour objet de définir, au regard de l'état des lieux exposé ci-dessus, les orientations retenues pour favoriser l'embauche, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapées.

Il est préalablement rappelé, que les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière, de rémunération et de possibilités de mobilité géographique dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Il est également précisé les dispositions de l'article L.4121-1 du Code du travail selon lesquelles « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », parmi lesquelles, des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Enfin, les parties au présent accord souhaitent rappeler l'importance du rôle des CSCCT dans la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité des salariés et dans l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, elles jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'intégration des salariés en situation de handicap.

Article 1 : Actions dans le domaine de l'embauche

Tous les emplois de l'ensemble des sociétés du Groupe Fnac Darty sont ouverts aux personnes handicapées. Les sociétés du Groupe renforceront leurs actions et adapteront leur processus de recrutement pour faciliter les candidatures des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en termes d'emplois et de compétences requises.

Tous les dispositifs existants en matière de recrutement et d'insertion professionnelle seront proposés, étant précisé que les recrutements en CDI à temps plein seront privilégiés autant que possible.

Les embauches seront appréciées sur les différentes sociétés et sur l'ensemble des filières métier. Cet objectif d'embauche des personnes en situation de handicap sera évalué sur l'ensemble des sociétés couvertes par le présent accord, avec la volonté de mobiliser en priorité les sociétés ayant le plus faible taux d'emploi actuel, afin de favoriser une progression sur l'ensemble du Groupe.

1.1 Poursuite du processus de recrutement

Afin d'optimiser la recherche de candidats parmi les personnes handicapées, le Groupe s'engage à poursuivre son processus de recrutement en mettant en œuvre les moyens suivants :

- Publication des annonces sur les sites dédiés (vers les Cap Emploi et l'Agefiph) ;
- Aide d'un cabinet spécialisé pour les profils cadres ;
- Mise à disposition d'outils de recherche de candidats dédiés : jobboards, salons ;
- Création de classes dédiées aux personnes handicapées, via l'alternance ;
- Animation du réseau des contacts Cap emploi pour une meilleure connaissance de nos métiers et meilleure adéquation des candidatures
- Participation à des forums emploi
- Recherche de nouveaux dispositifs de recrutement (CDD tremplin, etc...).

1.2 Objectif de recrutement en Contrat à durée indéterminée

Le Groupe Fnac Darty s'engage à intégrer en CDI 40 personnes en situation de handicap par an pendant la durée d'application du présent accord.

1.3 Objectif de recrutement en CDD ou en contrat de professionnalisation

Le Groupe Fnac Darty s'engage à intégrer en CDD ou en contrat de professionnalisation 40 personnes en situation de handicap par an pendant la durée d'application du présent accord.

Article 2 : Actions dans le domaine du maintien dans l'emploi

2.1 Faciliter la reconnaissance du handicap et accompagner les salariés

Le Groupe Fnac Darty s'engage à accompagner les salariés dont l'état de santé aurait une incidence sur l'activité professionnelle dans les démarches de reconnaissance, notamment à travers :

- Une campagne annuelle de sensibilisation des salariés sur l'ensemble des sociétés du Groupe et la mise à disposition d'un guide ;

- L'aide et l'accompagnement administratif des référents Handicap dans le cadre de la constitution des dossiers de reconnaissance en lien avec la Médecine du travail ;

- Une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demie journée pour réaliser les démarches de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical, dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH)) ;

2.2 Faciliter le quotidien

Afin d'accompagner les collaborateurs reconnus travailleur handicapé ou en attente de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé qui connaîtraient des difficultés à leur poste de travail du fait de restrictions ou contraintes liés à leur handicap, différentes actions aidant à leur maintien dans l'emploi seront mises en œuvre :

- Des aménagements concernant le poste de travail en collaboration si nécessaire avec les Services de Santé au travail et/ou un ergonome ;

- La possibilité pour le salarié reconnu travailleur handicapé de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité requises ;

- La mise à disposition d'un leaflet à destination des salariés en situation de handicap pour les informer des mesures mises en place au sein du Groupe ;

- La prise en charge, par le Groupe, du différentiel de cotisations au régime de retraite obligatoire et complémentaire, entre le temps plein et le temps partiel des salariés en

situation de handicap de 55 ans et plus qui souhaiteraient, sur la base du volontariat, passer à temps partiel sur la base d'une durée du travail égale ou supérieur à 80% de la durée du travail applicable au sein de leur entité.

Ce maintien des cotisations s'appliquera jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite du salarié et au plus tard l'âge légal de départ à la retraite. Au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, le salarié ne bénéficiera plus du maintien des cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre le temps plein et le temps partiel.
Il est précisé que cette prise en charge s'entend de la part patronale et de la part salariale.
Les modalités d'exercice du temps partiel devront concilier les nécessités du service et les aspirations des salariés.

- Une contribution financière à la part restant à charge du salarié de frais d'acquisition d'équipement personnel utilisé dans le cadre de leur activité professionnelle (y compris le trajet domicile / lieu de travail) d'un montant maximum de 500 € par bénéficiaire, sur la durée d'application de l'accord, soit 4 ans et dans la limite d'une enveloppe globale de 50 000 € par an. Les parties conviennent que dans le cas où l'enveloppe annuelle ne serait pas consommée dans le premier exercice civil suivant la signature du présent accord, une prise en charge des accessoires d'équipement personnel de salariés en situation de handicap puisse être envisagée.
Les parties décideront, au cours d'une réunion de Commission de suivi et suite à un bilan de l'utilisation de l'enveloppe, de l'opportunité de reconduire ladite mesure spécifique aux frais d'accessoires pour toute la durée d'application du présent accord.

Pourront demander à bénéficier de cette contribution financière les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein du Groupe ;
- Reconnus travailleurs handicapés au sens de la législation en vigueur ;
- Ayant déjà obtenu d'autres financements ou co financements (sur justificatifs).

Seront exclues de ce dispositif, les demandes d'aménagement ou d'équipement qui relèveront de la vie privée, sans lien avec l'activité professionnelle.

La demande doit être adressée au référent Handicap de son entité juridique accompagnée des pièces justificatives d'achat et de financement ou co-financement. Le Référent Handicap transmettra ensuite le dossier complet à la Mission Handicap, pour décider ensemble d'accéder ou non à la demande de financement.

2.3 Suivre dans le temps les salariés en situation de handicap

D'une part, les salariés en situation de handicap se verront proposer par le référent handicap de leur entreprise un entretien dans les 3 mois qui suivent l'obtention de la reconnaissance de travailleur handicapé. Le salarié, en situation de handicap, a également la possibilité de solliciter directement un entretien auprès du référent handicap de son entreprise.

D'autre part, un entretien de bilan de situation individuelle destiné à faire notamment le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes, sera mené par le manager du salarié en situation de handicap, une fois tous les deux ans. Le salarié aura toute liberté pour accepter ou décliner cet échange.

2.4 Prévention de l'inaptitude du salarié en situation de handicap

Les parties au présent accord souhaitent s'inscrire dans une démarche de prévention de l'inaptitude.

Elle passe également par une mise en œuvre des avis et recommandations de la Médecine du travail. En cas d'inaptitude définitive, une solution de reclassement ne sera proposée au salarié concerné qu'une fois épuisée la recherche de toutes les possibilités d'aménagement raisonnable du poste du travail.

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste un autre poste de travail compatible avec ses aptitudes et ses capacités compte tenu des conclusions et des indications formulées par la Médecine du travail sera recherché au sein de l'entité juridique et du Groupe Fnac Darty. Les propositions de reclassements adressées au salarié seront également transmises au Médecin du travail afin de s'assurer que les postes soient compatibles avec l'état de santé du salarié concerné. La consultation du Comité Social et Economique est également organisée lorsque les conditions légales en vigueur l'exigent.

Enfin, les parties souhaitent mettre en place avant chaque départ d'un salarié en situation de handicap un questionnaire de sortie ayant vocation à comprendre les raisons du départ du salarié et envisager les mesures susceptibles d'y remédier. Ce questionnaire sera communiqué par la Direction des Ressources Humaines au salarié concerné dans les 2 mois précédant son départ. Le salarié aura toute liberté pour accepter ou refuser de remplir ce questionnaire.

Article 3 : Actions dans le domaine de la sensibilisation et de la communication

Les actions de sensibilisation et de communication des salariés sont déterminantes pour dépasser les préjugés et les idées reçues et avancer dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour cela, différentes actions seront mises en place suivant le public bénéficiaire :

- *Filière Ressources Humaines :*

Les nouveaux Responsables Ressources Humaines seront sensibilisés, dès leur prise de poste, par la Mission Handicap sur le recrutement, le maintien dans l'emploi et la démarche d'accompagnement individuel des personnes en situation de handicap.
L'ensemble de la filière RH sera sensibilisé dès la mise en place du présent accord.

- *Filière Managériale :*

Une formation e Learning sur le management du handicap (recrutement, intégration de salariés handicapés, développement de compétences, identification d'une situation de handicap en interne) sera mise en place en faveur des managers. Par ailleurs, des animations

par la filière Ressources Humaines seront organisées afin de sensibiliser et d'accompagner les managers.

- *Filière des Représentants du personnel :*

Les représentants du personnel seront sensibilisés sous la forme d'un webinaire par la Mission Handicap une fois par an afin notamment d'accompagner les salariés en situation de handicap dans leur démarche de reconnaissance (RQTH).

- *Filière des collaborateurs :*

Des actions visant à modifier favorablement la représentation du handicap et à lutter contre les idées reçues sur le handicap seront menées (Série Cap de ... semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, HANDI'trophée Fnac Darty, Participation au Duo Day, communications informatiques ou de sensibilisations régulières, etc...).

Une campagne spécifique de sensibilisation au handicap psychique sera par ailleurs réalisée au moins une fois par an au sein du Groupe, pendant la durée d'application du présent accord.

SECTION 4 : PILOTAGE ET ANIMATION DE LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE

Article 1 : La Mission Handicap

La Mission Handicap se positionne comme l'organe central du pilotage et d'animation de la politique Handicap du Groupe et de l'application des dispositions du présent accord.

Article 2 : Mise en place d'un réseau de Référents Handicap

Des référents Handicap seront clairement identifiés au sein de chaque entreprise du Groupe et missionnés pour assurer l'accompagnement de proximité, déployer et piloter la feuille de route en coordination avec la Mission Handicap.

La mission du Référent Handicap consistera notamment à :

- Informer les salariés sur la procédure de reconnaissance d'une situation de handicap ;
- Initier des actions de proximité au regard des orientations données aux déploiements de la politique Handicap du Groupe ;
- Piloter les indicateurs, remonter des informations sur les actions réalisées et les expériences de bonnes pratiques relevées ;
- Animer les actions au sein de son entité juridique en faveur de la politique Handicap du Groupe ;
- Se reporter à la Mission Handicap pour le bon déroulement de sa mission générale.

Il bénéficiera d'un accompagnement régulier et des supports de travail, de communication et de sensibilisation de la part de Mission Handicap.

Les noms et coordonnées des Référents Handicap seront affichés sur les panneaux d'affichage obligatoire des différents sites.

Article 3 : Mise en place d'une cellule Handicap au sein de chaque entité juridique

Il est institué au sein de chaque entité juridique, une cellule Handicap composée de :

- Deux représentants élus titulaires ou suppléants du CSE concerné, par voix de délibération ;
- Du référent handicap désigné au sein de l'entité.

Le rôle de la cellule handicap sera de travailler, en lien avec la Mission Handicap, sur la définition et la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action en matière de handicap, et de participer à l'information des salariés sur le handicap, la reconnaissance administrative, les mesures concernant le handicap issues du présent accord, les dispositifs Agefiph,...

L'animation et le pilotage en central de ces cellules sera assurée par la Mission Handicap.

Cette cellule, sur invitation du référent handicap se réunira sous la forme d'atelier de travail a minima 1 fois par an. Elle sera préparée et coordonnée par le référent handicap. Le temps passé en atelier est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les deux représentants du personnel élus du CSE, membres de la cellule handicap, bénéficieront de la sensibilisation faite une fois par an par la Mission Handicap.

Il est rappelé que les membres de la cellule handicap seront tenus à une obligation de confidentialité.

Article 4 : Suivi de la politique Handicap au niveau du Groupe

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Taux d'emploi par société ;
- Nombre de recrutements CDI et CDD, dont alternance par société et par exercice en distinguant les hommes et les femmes et par tranche d'âge ;
- Nombre de nouvelles reconnaissances de travailleur handicapé par société et par exercice, en distinguant les hommes et les femmes et par tranche d'âge ;
- Nombre et taux de travailleurs en situation de handicap par filière d'activité et par CSP, par exercice, en distinguant les hommes et les femmes ;
- Nombre de formations réalisés par les salariés en situation de handicap vs nombre de formations réalisés par l'ensemble des salariés du Groupe ;
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une promotion professionnelle, d'une augmentation individuelle ou d'une mobilité fonctionnelle ;
- Nombre d'aménagements de poste par société et par exercice ;
- Nombre de salariés en situation de handicap de 55 ans et plus ayant bénéficié de la mesure de passage à 4/5ème ;
- Nombre de télétravailleurs en situation de handicap ;
- Nombre et montant et nature des demandes de l'aide financière ;
- Nombre de départs de salariés handicapés et motifs de ces départs par société et par exercice ;

- Nombre de questionnaires réalisés sur le nombre de départ de salariés en situation de handicap ;
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude professionnelle ou non professionnelle.

CHAPITRE 6 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est préalablement rappelé que, conformément à l'accord de méthode en date du 29 novembre 2019, le Groupe s'est engagé à définir avec les partenaires sociaux, des mesures visant à atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui seraient jugées pertinentes et suffisamment transverses pour être applicables au niveau du Groupe Fnac Darty.

Les parties se sont également engagées, indépendamment du sous thème de négociation obligatoire qu'est la rémunération, à identifier au niveau du Groupe, tout ou partie des sous thèmes relevant de l'égalité professionnelle, lesquels feront ensuite l'objet d'une négociation au niveau des entreprises.

L'objet de ce présent chapitre est notamment de traduire et de définir au niveau du Groupe un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

SECTION 1 : IDENTIFICATION DES SOUS-THEMES DE NEGOCIATION RELEVANT DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN VUE DE LA NEGOCIATION ENTREPRISE

Conscients que, pour faire évoluer les mentalités et promouvoir l'égalité professionnelle le plus largement possible et au regard de la situation existante, les parties signataires conviennent de négocier, au niveau de chaque entité juridique, des objectifs et des actions portant sur les domaines suivants étant entendu que la rémunération est un sous thème obligatoire :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle.

Il est rappelé que les entités juridiques de moins de 300 salariés ne sont tenues de négocier seulement sur 3 sous thèmes, comprenant le sous thème rémunération.

SECTION 2 : L'EMBAUCHE : GARANTIR DES PROCESS DE RECRUTEMENT GROUPE NON DISCRIMINANTS

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois, source de dynamisme pour les entreprises. Par ailleurs, les besoins en recrutement liés aux évolutions démographiques du Groupe doivent constituer une opportunité pour renforcer la mixité.

Au 31 décembre 2019, les femmes représentaient 38% des effectifs du Groupe en France, toutefois avec des variations substantiels selon les filières métier et les catégories professionnelles.

Le Groupe s'engage à diversifier les postes ouverts aux femmes et à promouvoir une meilleure représentation des femmes dans tous les métiers du Groupe en favorisant l'accès aux postes fortement masculinisés.

Dans le cadre du processus de recrutement, le Groupe Fnac Darty s'engage sur les principes suivants :

- Normer la rédaction des offres d'emploi en faisant systématiquement mention du critère Homme/Femme et créer des modèles d'annonce respectant les règles suivantes : féminisation des métiers, absences de référence genrée, attendus objectifs et formulés en compétences transférables, ... ;
- Publier sur notre site institutionnel des portraits de femmes leaders et de femmes sur des métiers majoritairement masculins ;
- Inclure un objectif de mixité dans les appels d'offres et les contrats de nos partenaires emploi.

Le Groupe s'engage, par ailleurs, dans une démarche d'audit du caractère non discriminatoire des processus de recrutement et le cas échéant, de correction. A ce titre, le Groupe rappelle que les critères de recrutement interne et externe doivent être basés sur les compétences, les qualifications et l'expérience. En conséquence, une personne ne peut être écartée du processus de recrutement en raison de son genre, de son apparence physique, de son origine, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de naissance, de son âge, de son handicap, de ses convictions politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales.

A cet égard et dans le but de renforcer la mixité, la fonction RH ainsi que les managers seront sensibilisés et former afin de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes :

- Un module e Learning « recruter sans discriminer » sera mis à la disposition de l'ensemble des RH et des managers et sera obligatoire pour tout nouveau manager ou RH ;
- Un mémo recruteurs, sensibilisant les RH et managers, sera créé.

SECTION 3 : LA FORMATION : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION DES FEMMES

L'accès des salariés à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de carrière. Le Groupe s'attache à veiller à l'employabilité du personnel de manière identique, et sans créer de disparités particulières de formations dispensées entre les hommes et les femmes.

Ainsi, des conditions d'égal accès à la formation professionnelle devront être garanties au sein de chaque entité juridique. Le Groupe veillera à ce que l'offre de formation soit accessible à toutes et tous au sein du Groupe (via l'accès au Portail de l'Académie pour les collaborateurs des enseignes Fnac et Darty).

Article 1 : Constat

La proportion d'hommes et de femmes formés doit être identique toutes catégories confondues. Or, les éléments statistiques de l'année 2019 au niveau du Groupe montrent qu'il existe une légère différence entre les hommes et les femmes.

	Total FRANCE
Part des femmes dans les effectifs (CDI+CDD)	**37,8** (= vs 2019)
Part des Femmes dans les effectifs formés	**35,1** (+2,7pts vs 2019)

2019	Total effectifs	Femmes
% des effectifs formés (présentiel + e-learning)	**83%**	**77%**
% des effectifs formés en présentiel	51%	46%
% des effectifs formés en e-learning	78%	73%

Article 2 : Objectif

En conséquence, il est fixé un objectif de progression : veiller à ce que le pourcentage des femmes formés au sein du Groupe soit supérieur ou égal à la proportion de femmes dans l'effectif total du Groupe.

Article 3 : Moyens

Afin de faciliter l'organisation des formations des collaborateurs, le Groupe doit tenir compte, au maximum de leurs contraintes personnelles et s'engage, à adapter les formats de réunion autant que possible.

- Un délai de prévenance d'un mois sera respecté entre la réception de la convocation et la tenue de la formation.
- Les formats sur 1 jour seront favorisés autant que faire se peut,
- Les vacances scolaires ainsi que le jour du mercredi seront évités autant que possible.

- De la même manière, les formations seront, dans la mesure du possible et dans le respect des exigences pédagogiques, organisées près du lieu de travail des salariés.

Enfin, conformément à la législation en vigueur, à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption et d'un congé parental d'éducation, le collaborateur a droit à un entretien professionnel. Au cours de cet entretien, l'employeur et le collaborateur déterminent les besoins de formation et examinent les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière du salarié.

La Direction convient que pour les salariés dont l'absence concerne un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation total, d'un congé de présence familiale d'une durée supérieur à 2 ans, de faire bénéficier à leur retour et dans la limite de 12 mois d'une ou plusieurs formations sur les basiques de leur fonction.

SECTION 4 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Le Groupe s'engage à mieux accompagner les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes tout au long de leur carrière, afin d'encourager leur accession à tous les secteurs d'activité et niveaux de responsabilité du Groupe et remplir l'objectif de parité.

Article 1 : S'assurer que les process RH et managériaux de gestion de carrière soient neutres et objectifs

Au sein du Groupe, les critères d'évolution professionnelle sont identiques entre les hommes et les femmes et reposent sur leurs compétences et leurs performances.

Afin d'améliorer la représentation des femmes et des hommes quelle que soit leur catégorie professionnelle, le Groupe a mis en place plusieurs dispositifs facilitant, pour chaque collaborateur, les évolutions de poste et les mobilités au sein d'une même entité juridique ou du Groupe.

Dans ce cadre, les parties reconnaissent l'importance de la promotion interne et du rôle du site internet de recrutement du Groupe pour faciliter l'évolution professionnelle.

Les parties souhaitent rappeler l'importance de l'organisation régulière des entretiens d'évaluation annuelle et des entretiens professionnels, qui permettent d'examiner les perspectives d'évolution et les besoins en formation.

L'entretien d'évaluation annuelle et l'entretien professionnel constituent un moment privilégié entre le collaborateur et son responsable hiérarchique pour échanger notamment sur le bilan de l'année N-1 et sur le bilan professionnel.

L'entretien professionnel des femmes et des hommes ne peut être réussi que s'ils sont partie prenante. Pour cela, chacun doit avoir connaissance des possibilités d'évolution offertes au niveau du Groupe. Lors de cet entretien, le responsable hiérarchique et le salarié examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation

nécessaires en prenant compte à la fois le souhait exprimé par le salarié, son niveau d'aptitude et de compétences et les opportunités au sein de la société ou du Groupe.

Par ailleurs, les parties souhaitent former et sensibiliser les RRH et les managers aux enjeux et aux problématiques d'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment dans la conduite de l'entretien annuelle d'évaluation et de l'entretien professionnel. Avant ces campagnes d'entretien, un mail électronique sera envoyé aux Managers rappelant les engagements en matière d'Egalité Professionnelle.

Enfin, le Groupe se donne pour objectif de s'assurer de la réalisation des entretiens au retour des salariés qui étaient en congé maternité, d'adoption, congé parental d'éducation. Au plus tard dans les 30 jours qui suivent leur retour effectif, un entretien professionnel entre le/la salarié(e) et son supérieur hiérarchique sera réalisé afin de déterminer les besoins de formations et d'examiner les conséquences éventuelles, liées aux évolutions d'organisation ou d'outils survenues pendant son congé, et d'établir le cas échéant un éventuel plan d'action. A la demande du salarié, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation, congé maternité ou d'adoption.

Article 2 : Attirer les femmes sur les métiers de Directeur de magasins et Leadership Groupe

Le Groupe souhaite, par ce présent accord, mettre l'accent sur la promotion interne des femmes à des postes de Directrices de magasin et de Leadership Group.

2.1. Constat

% de femmes DM/DDM	2016	2017	2018	2019
DARTY	7,3%	5,9%	5,6%	7,5%
FNAC	20,5%	22,0%	23,3%	23,0%
TOTAL FRANCE	10,9%	10,3%	10,6%	12,0%

% de femmes LG	2016	2017	2018	2019
	26,23%	19,57%	20,74%	24,31%

2.2 Objectifs

Le Groupe Fnac Darty s'engage à avoir :

- 30% de femmes Directrices de magasins Fnac en 2025
- 15% de femmes Directrices de magasins Darty en 2025
- 35% de femmes au LG Groupe

2.3 Moyens

Pour atteindre ces objectifs de promotion professionnelle, le Groupe met en place les actions suivantes :

- Communiquer sur les Role Models/témoignages afin de faire connaitre les métiers et donner de la visibilité à des femmes sur des fonctions où elles sont peu représentées ;

- Accompagner les femmes dans leur réflexion en encourageant les initiatives et évènements au sein des entités juridiques pour permettre aux collaboratrices de se rencontrer et d'échanger autour de problématiques métiers et de développer un réseau d'échanges professionnels en interne et identifier les opportunités en termes de carrières, de formation et de promotions ;

- Former et sensibiliser les managers et Ressources Humaines aux stéréotypes du genre, au sexisme ordinaire et à la non-discrimination en matière de recrutement, d'évolution des femmes et de mobilité professionnelle interne ;

- Poursuivre les animations tels qu'un jeu sensibilisation des Codirs, les Vendredis de l'excellence, diffusion de films courts sur les stéréotypes, etc... afin de sensibiliser les managers et RH ;

- Favoriser la découverte des métiers par la mise en place d'une période de découverte avant la prise de poste de la collaboratrice pour confirmer le projet professionnel ;

- Permettre aux collaborateurs ayant évolué sur un poste de Directeur de magasins de bénéficier d'une clause de retour d'une durée maximum de 3 mois leur garantissant un droit à l'erreur quant à leur choix ;

- Accompagner les collaboratrices à la prise de poste par la mise à disposition systématique d'une formation managériale et d'une formation Leadership ;

- Proposer un coaching individuel ou une formation de développement personnel à destination de toutes les femmes qui le souhaitent ;

- Mise en place d'un système de mentoring (accompagnement par un parrain ou une marraine) pour les femmes Directrices de Magasin ou Leadership qui en expriment le besoin.

Par ailleurs, la Direction s'engage également dans le cadre de processus de recrutement ou d'évolution de carrière pour les postes de Leadership Groupe et Directeur de Magasin à ce :
- qu'une femme soit systématiquement en short list des candidatures ;
- qu'une femme soit systématiquement présente parmi les recruteurs à l'occasion d'un entretien de recrutement ;

De plus, afin de rééquilibrer la représentation des femmes sur ces fonctions, à compétences, diplôme et expérience professionnelle égaux ou équivalents, la candidature féminine sera privilégiée jusqu'à l'atteinte de la parité entre les hommes et les femmes.

SECTION 5 : LA REMUNERATION : ASSURER AU NIVEAU GROUPE L'EQUITE DE TRAITEMENT SALARIAL

Une rémunération égale entre les femmes et les hommes au travail, portant sur le salaire de base, les rémunérations liées aux résultats et autres avantages est un élément déterminant de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Groupe.

Le Groupe s'engage à viser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à la maintenir de façon durable. Les entités juridiques du Groupe s'engagent à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même responsabilité, via notamment une enveloppe de rattrapage, et ce dans la limite du budget NAO.
Une vigilance sera par ailleurs portée à la rémunération au moment des embauches et des promotions professionnelles.

En outre, le Groupe s'engage à veiller à ce que les congés de maternité n'aient aucune conséquence négative sur le salaire ou l'évolution de carrière des femmes concernées.
A ce titre, la filière RH veillera à ce que les périodes de maternité n'aient pas d'impacts négatifs sur les augmentations individuelles ni sur la détermination de la part variable. Cet engagement sera applicable aux congés accordés aux pères et à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, lorsque ces congés sont rémunérés par l'entreprise.

Le Groupe rappelle qu'un ou une salarié qui souhaite passer à temps partiel ne doit subir aucune discrimination quelle qu'elle soit et notamment celle liée à la durée effective de son temps de travail. Une attention particulière est portée à la rémunération des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, afin de s'assurer que ces salariés connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

SECTION 6 : PREVENTION ET TOLERANCE ZERO DU HARCELEMENT SEXUEL

Article 1 : Définition

Le Groupe précise que le harcèlement sexuel est caractérisé par toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personnel, en particulier lorsque ce comportement créé un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Est assimilé à un harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui touche généralement de manière disproportionnée les femmes sur leur lieu de travail, une catégorie de la population que le Groupe entend particulièrement protéger, sans perdre de vue que mêmes les hommes puissent en être victimes.

Article 2 : Ecoute et soutien aux victimes

Toute personne travaillant pour le Groupe considérant être victime de harcèlement sexuel peut s'adresser, au choix, aux interlocuteurs internes présents : managers, filière RH, médecine du travail, référent Agissement sexuel, représentants du personnel.

La dignité étant inhérente à la personne, elle doit être garantie en toutes circonstances et en particulier dans le cadre de la relation de travail. Ainsi le Groupe sollicitera les acteurs concernés

Il est rappelé que les collaborateurs pourront bénéficier du dispositif d'écoute et de soutien psychologique du Groupe.

Article 3 : Enquête et Protection des salariés

Toute déclaration de faits de harcèlement sexuel fera l'objet d'une enquête interne et le Groupe s'engage à ce que les plaintes et dénonciations soient examinées et traitées rapidement dans le respect des principes de dignité, de confidentialité et d'impartialité.

Par ailleurs, le Groupe garantit la confidentialité des échanges et s'engage à protéger toute personne ayant dénoncé de tels agissements en garantissant qu'ils ne puissent être ni sanctionnés, ni licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Article 4 : Sanctions

Le Groupe rappelle le principe de présomption d'innocence. Toutefois, en cas de faits avérés lors de l'enquête interne, le salarié concerné s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement selon la gravité des faits. Toute dénonciation calomnieuse fera également l'objet d'une sanction.

Article 5 : Sensibilisation sur la thématique

Afin de lutter contre le harcèlement sexuel, le Groupe s'engage à mettre en place toute initiative de sensibilisation en faveur de la prévention du harcèlement sexuel. Ces initiatives peuvent prendre la forme de modules de formation ou de sensibilisation, ou de tout autre support pédagogique adapté.

SECTION 7 : INDICATEURS DE SUIVI

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- % de femmes dans les effectifs, par CSP ;
- Nombre de e Learning « recruter sans discriminer » suivis ;
- Nombre d'offres auditées, nombre d'offres conformes ;
- % de femmes au sein des effectifs formés vs % de de femmes dans les effectifs ;
- % de femmes à temps partiel formées ;

- % de femmes Directrices de magasins Fnac et Darty ;
- Focus sur les femmes au retour de congé maternité/ congé d'adoption/congé parental, d'éducation (% avec augmentation, % avec formation).

CHAPITRE 7 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité sont des sujets de la société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs du Groupe par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, les parties considèrent que celui-ci doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité doit être valorisée au niveau du Groupe.

Au-delà des dispositions législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale du Groupe et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein du Groupe relève de la prise de conscience et de l'implication de chacun.

Elle relève également de la volonté de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être placés au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs du Groupe, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes. Les parties réitèrent ainsi leur engagement contre toute forme de discrimination.

SECTION 1 : DEFINITION DE LA NON DISCRIMINATION TELLE QU'ELLE EST DEFINIE A L'ARTICLE L.1132-1 DU CODE DU TRAVAIL

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison

de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

SECTION 2 : LA DIFFUSION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE NON DISCRIMINATION AU SEIN DU GROUPE

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, voire combattus.

Ainsi, la Direction du Groupe s'engage à communiquer, via des affiches ou des mails, auprès de l'ensemble des salariés du Groupe sur son engagement en faveur de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Elle restera attentive à informer les salariés sur les actions qui pourront être mises en place ainsi que sur les résultats qu'elles produiront.

Par ailleurs, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité des chances et de traitement constitue un choix stratégique, éthique et sociale de l'entreprise qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de ses pratiques.

Cet engagement se traduit notamment pour le Groupe par :

- la signature et l'approbation des concepts fondamentaux inscrits dans la Charte de la Diversité, à savoir :
    - *« sensibiliser et former les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la Diversité,*
    - *Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination, sous toutes ses formes et dans les étapes de gestion des ressources huamines (embouche, formation, évolutions professionnelles),*
    - *Chercher à refléter la Diversité de la société française, notamment sa diversité culturelle et technique dans les effectifs et aux différents niveaux de qualification,*
    - *Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la Diversité,*
    - *Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de Diversité, un objet de dialogue avec les représentants du personnel ;*
    - *Etablir un bilan périodique des actions mises en œuvre par rapport aux engagements relatifs à la non-discrimination et à la Diversité. »*

- La signature et l'approbation des concepts fondamentaux inscrits dans la Charte LGBT+ à savoir :
    - *« créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et collaborateurs LGBT,*
    - *Veiller à une égalité de droit et de traitement toutes les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre,*
    - *Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires,*

- *Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général. »*

CHAPITRE 8 : UNE MOBILITE GROUPE FAVORISANT L'USAGE DE MODES DE TRANSPORT VERTUEUX

La loi du 24 décembre 2019, d'orientation des mobilités, dite « loi LOM », a ajouté aux thèmes de la négociation périodique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail l'obligation pour les entreprises dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, de négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de carburant et de transport.

Développer une mobilité verte et alternative, c'est pour le Groupe Fnac Darty répondre à trois enjeux :

1. **Un enjeu économique** : optimiser le fonctionnement des entités du Groupe à travers leurs déplacements, contribuer à l'amélioration de leur image et leur attractivité ;
2. **Un enjeu social** : améliorer les conditions de travail et de transport des salariés et réduire le nombre des accidents de trajet, contribuer à l'amélioration de la santé des salariés, donner un signal à l'ensemble des salariés du Groupe et favoriser le dialogue au sein des entreprises du Groupe sur un sujet d'intérêt général. Les déplacements domicile-travail en particulier font partie des principales préoccupations des salariés, en termes de qualité de vie et de pouvoir d'achat :
3. **Un enjeu environnemental et de santé publique** : limiter les nuisances générées par le transport (pollution atmosphérique, bruit), réduire notre empreinte environnement.

Développer la mobilité verte est pour le Groupe une opportunité d'être en cohérence avec son ambition stratégique, sa politique et ses objectifs en termes de responsabilité environnementale et sociale et d'être un employeur bas carbone et respectueux de l'environnement. La Direction rappelle l'engagement du Groupe de -50% de réduction des émissions de CO2 en 2030 en réduisant notamment l'impact de nos transports et de l'énergie utilisés par nos sites.

SECTION 1 : RENVOI A LA NEGOCIATION ENTREPRISE DU THEME DE NEGOCIATION DE LA MOBILITE DES SALARIES ENTRE LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LEUR DOMICILE

Les parties au présent accord, conviennent de renvoyer la négociation sur la thématique « mobilité des salariés entre leur lieu de travail et leur domicile » au sein des différentes entreprises du Groupe, quel que soit leurs effectifs.

Article 1 : Elaboration d'un accord ou à défaut d'un plan de mobilité

L'accord de mobilité ou à défaut le plan de mobilité élaboré par chaque entité juridique devra s'inscrire dans la politique du Groupe Fnac Darty et plus particulièrement dans la volonté de

réduire son empreinte carbone, de donner la priorité à la sécurité et à la santé des salariés, prestataires et intérimaires.

L'accord de mobilité ou à défaut le plan de mobilité est l'instrument principal pour réfléchir et agir au niveau local afin de faire évoluer les manières de se déplacer et de favoriser en particulier les modes de transports alternatifs à l'usage individuel de la voiture.

Ces accords de mobilités ou à défaut plans de mobilité permettent de définir et de mettre en œuvre des actions visant à :

- Limiter les déplacements des salariés du Groupe Fnac Darty au plus juste ;
- Contribuer à la réduction et à l'étalement du trafic routier et à la remise en cause de la place dominante de la voiture dans les déplacements, tant sur les trajets domicile-travail que professionnels ;
- Diminuer les émissions polluantes du Groupe par souci de contribuer à la transition énergique et à l'amélioration de la santé publique et de la santé des salariés :
- Développer l'usage des modes transport plus respectueux de l'environnement pour les trajets domicile – travail et les déplacements professionnels ainsi que pour le transport de produits ;
- Etre en cohérence avec le positionnement d'employeur responsable, bas carbone et respectueux de l'environnement du Groupe Fnac Darty

Article 2 : Thématiques à examiner systématiquement au cours de la négociation

Lors de l'élaboration de leur accord/plan de mobilité, l'ensemble des entités juridiques examineront systématiquement les thématiques suivantes, en prenant en compte la nature de leurs activités, leur implantation et leur contexte local :

- La promotion de solutions de mobilité plus actives et plus respectueuses de l'environnement et plus partagées tels que la marche, les transports en commun, le co-voiturage, l'auto-partage, le vélo, la voiture électrique pour les trajets domicile-travail et pour les déplacements professionnels des salariés ;
- Les différentes modalités de travail à distance ;
- L'usage des réunions à distance ;
- L'étalement des horaires d'arrivée et de départ des sites de travail.

Il sera notamment rappelé aux salariés les participations de l'employeur et éventuellement des communes et/ou départements aux frais de transport en commun ou solutions de mobilité partagée.

Article 3 : Périmètre géographique des accords de mobilité ou plans de mobilité

Les parties rappelles l'obligation légale, de négocier un accord de mobilité et à défaut d'accord, d'élaborer un plan de mobilité pour l'ensemble des entreprises du Groupe.

Les accords de mobilité ou à défaut les plans de mobilité pourront être élaborés au niveau de l'entité juridique.

Les plans de mobilité seront revus chaque année à l'occasion des négociations annuelles obligatoires.

Article 4 : Pilotage de l'accord de mobilité ou plan de mobilité

L'élaboration de l'accord de mobilité ou à défaut du plan de mobilité est de la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines de l'entité juridique. Le pilotage de ce plan est donc réalisé au niveau local.

Il s'agit de :
- Réaliser le diagnostic mobilité ;
- Animer le travail de définition des objectifs et des actions à mettre en œuvre ;
- Piloter et suivre la mise en œuvre des actions définies ;
- Porter le contenu des plans de mobilité auprès des salariés concernés ;
- Déposer, le cas échéant, le plan de mobilité auprès de l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétent.

Article 5 : Dialogue social des plans de mobilité

Les accords de mobilité ou à défaut les plans de mobilité sont à élaborer, sur la base d'un diagnostic, en concertation avec les Organisations syndicales représentatives.

SECTION 2 : LES MODES DE DEPLACEMENTS

Développer la mobilité verte, c'est aussi faire évoluer les modes de déplacement que nous utilisons au quotidien, vers des solutions plus actives (marche, vélo, ...), plus respectueuses de l'environnement (mobilité électrique) et/ou plus partagées.

Ces évolutions concernent bien entendu les trajets domicile travail mais également nos déplacements professionnels ainsi que le transport des produits et marchandises.

Les principaux objectifs poursuivis sont les suivants :
- Développer l'usage de modes de transports vertueux et privilégier autant que possible le recours au train, aux transports en commun de proximité plutôt qu'à la voiture et à l'avion pour les déplacements professionnels ;
- Etudier des solutions alternatives plus respectueuses de l'environnement dans le cadre de nos opérations ;

Article 1 : Développer l'usage de modes de transports vertueux et Privilégier autant que possible le recours au train, aux transports en commun plutôt qu'à la voiture et à l'avion

Pour l'ensemble des déplacements, qu'ils concernent les trajets domicile-travail ou les déplacements professionnels, la priorité reste la santé et la sécurité des salariés.

Les entités du Groupe sont incitées à proposer à leurs salariés formations et actions de prévention sur l'usage, en tout sécurité, de l'ensemble des modes de transport.

Pour prévenir les risques d'accident, il est rappelé l'importance :

- De l'utilisation des équipements de signalisation (gilet réfléchissant, avertisseur sonore, écarteur de danger...) et de protection (casque...), en particulier pour l'usage du vélo et des trottinettes ;
- De l'entretien régulier des modes de transport utilisés.

Du fait de ces nombreux avantages, les entités du Groupe valoriseront le vélo comme mode de déplacement.

Concernant les déplacements professionnels, il est rappelé aux entités du Groupe, les points suivants :

- Le choix des modes de transport utilisés dans le cadre des déplacements professionnels sont de la responsabilité de l'entreprise concernée et par délégation du management de proximité ;
- L'usage des transports en commun, lorsque l'offre est disponible, est recommandé.

Article 2 : Recherche et étude de solutions alternatives plus respectueuses de l'environnement dans le cadre de nos opérations

Le Groupe veille, dans le cadre de sa politique de Responsabilité sociale et environnementale à rechercher des modes de transports plus respectueux de l'environnement.

En 2020, la Direction du Groupe a choisi d'introduire 35 camions roulants au gaz naturel (GNV) sur les 70 véhicules renouvelés dans l'année, soit la moitié du renouvellement. Une veille active est réalisée sur les autres alternatives au diesel (hydrogène, électrique).

De la même manière et dans le cadre du renouvellement de son parc automobile, le Groupe s'engage à étudier d'autres alternatives tels que des véhicules hybrides ou électriques, notamment via des discussions avec des constructeurs automobiles.

Enfin, dans le choix de nos prestataires pour la livraison et le transport de marchandises, le Groupe cherchera à privilégier des transporteurs engagés dans une démarche environnementale, notamment à travers une flotte de véhicules moins émetteurs.

Le Groupe s'engage également à bannir l'aérien pour toutes les expéditions de produits faites en Europe.

Enfin, dans le cadre de son activité commerciale, Fnac Darty continue de promouvoir le canal magasin, moins émetteur en CO2 que la livraison à domicile, à travers sa communication envers les clients et son offre de services.

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

SECTION 1 : MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord de méthode du Groupe Fnac Darty du 29 novembre 2019, une Commission de suivi est mise en place au niveau du Groupe Fnac Darty.

Cette commission sera composée de :

- 4 membres par Organisation Syndicale signataire ;
- 4 membres de la Direction.

Cette commission se réunira à l'initiative d'une des Parties signataires et en tout état de cause une fois par an, pendant toute la durée d'application de l'accord conclu. Cette commission de suivi fera un bilan sur l'application des différentes mesures négociées de l'accord et échangera également sur l'application de nouvelles mesures issues d'éventuelles nouvelles dispositions légales.

Les parties conviennent, par ailleurs, qu'une Commission de suivi extraordinaire se tiendra dans l'année qui suit la conclusion du présent accord afin de soumettre aux Organisations Syndicales signataires certains supports négociés, dont notamment la Charte managériale.

SECTION 2 : DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de méthode du Groupe Fnac Darty du 29 novembre 2019.

SECTION 3 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Si des dispositions d'ordre public légales ou de branches plus favorables venaient à être promulguées ultérieurement à la date de signature de l'accord, elles se substitueraient aux dispositions actuelles de cet 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.

La demande de révision devra être adressée à l'ensemble des signataires ainsi que les Organisations Syndicales Représentatives dans le champ d'application de l'accord par tout

moyen permettant d'en établir l'existence et la date. 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 15 jours 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.

La copie de l'accord portant révision sera, le cas échéant, adressée à la DIRECCTE dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de salariés signataires. La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

SECTION 4 : ADHESION A L'ACCORD

Toute Organisation Syndicale de salariés Représentative dans une des entreprises du Groupe et qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

SECTION 5 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux articles du Code du travail, une version du présent accord sera déposée, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour permettre la remise d'un exemplaire à chacune des parties. Un exemplaire de l'accord sera également remis à chaque Organisation Syndicale non représentative ayant été invitée à la présente négociation. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

****

Fait à Ivry-sur-Seine, le 1er **mars 2021**, en **10** exemplaires originaux, dont l'un est remis à chacune des parties,

Pour la Direction,
Madame Tiffany FOUCAULT,

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,
Madame Laurence Granboulan

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- FNAC DARTY SA ;
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES SA ;
- FNAC PARIS ;
- SNC CODIREP ;
- FNAC PERIPHERIE ;
- RELAIS FNAC ;
- FNAC ACCES ;
- FNAC LOGISTIQUE ;
- FRANCE BILLET ;
- TICK & LIVE ;
- ALIZEE SFL ;
- MSS ;
- BILLET REDUC ;
- WEFIX ;
- NATURE ET DECOUVERTES ;
- SAS DARTY HOLDING ;
- SNC PARTICIPATIONS DISTRIBUTION ;
- SNC A2I ILE DE FRANCE ;
- SAS ETABLISSEMENTS DARTY ;
- SNC DARTY GRAND OUEST ;
- SNC A2I DARTY OUEST ;
- SNC DARTY GRAND EST ;
- SNC A2I DARTY RHONES ALPES.

ANNEXE 2 : LISTE DES INDICATEURS DE SUIVI PREVUS DANS L'ACCORD

- Nombre de modules e Learning sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques suivis par les salariés ;
- Nombre d'entretiens demandés par les salariés dans le cadre du paragraphe 2 de la présente section ;
- Nombre de mails adressés lors des journées dites « sans mails » organisées tous les ans au sein du Groupe ;
- Nombre de mails envoyés le samedi et le dimanche par des collaborateurs au sein de la société Fnac Darty Participations et Services (FDPS) sur trois semaines distinctes dans l'année (mars, juin et octobre) ;
- Nombre de mails envoyés entre 21 heures et 6 heures du matin au sein de la société Fnac Darty Participations et Services (FDPS) sur trois semaines distinctes dans l'année (mars, juin et octobre) ;

- Taux de participation Supermood ;
- Transmission des verbatims ;
- Nombre de réunions d'expression organisées au sein de chaque site, par entité juridique et par exercice ;

- Bilan quantitatif des appels avec l'origine principale de la demande ;
- Bilan du nombre d'interventions sur site et du contexte d'intervention ;

- Nombre de jours de congé proche aidant au sein de chacune des entités juridiques par exercice civile ;
- Nombre de personnes ayant demandé un congé de proche aidant ;
- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé proche aidant ;

- Nombre de campagnes de dons de jours réalisées au sein de chacune des entités juridiques par exercice civil (en distinguant celles faites en faveur d'un même salarié) ;
- Nombre de jours collectés par campagne ;
- Nombre de demandes et celles ayant fait l'objet d'une campagne ;

- Nombre de congés paternité ou d'accueil de l'enfant pris ;

- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant formulé une demande de passage à temps partiel ;
- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant effectivement bénéficié de cette mesure ;

- Nombre de salariés ayant formulé une demande d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la présente disposition ;
- Nombre de salariés ayant effectivement bénéficié de cette mesure par société ;

- Taux d'emploi par société ;
- Nombre de recrutements CDI et CDD, dont alternance par société et par exercice en distinguant les hommes et les femmes et par tranche d'âge ;

- Nombre de nouvelles reconnaissances de travailleur handicapé par société et par exercice, en distinguant les hommes et les femmes et par tranche d'âge ;
- Nombre et taux de travailleurs en situation de handicap par filière d'activité et par CSP, par exercice, en distinguant les hommes et les femmes ;
- Nombre de formations réalisés par les salariés en situation de handicap vs nombre de formations réalisés par l'ensemble des salariés du Groupe ;
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une promotion professionnelle, d'une augmentation individuelle ou d'une mobilité fonctionnelle ;
- Nombre d'aménagements de poste par société et par exercice ;
- Nombre de salariés en situation de handicap de 55 ans et plus ayant bénéficié de la mesure de passage à 4/5ème ;
- Nombre de télétravailleurs en situation de handicap ;
- Nombre et montant et nature des demandes de l'aide financière ;
- Nombre de départs de salariés handicapés et motifs de ces départs par société et par exercice ;

- % de femmes dans les effectifs, par CSP ;
- Nombre de e Learning « recruter sans discriminer » suivis ;
- Nombre d'offres auditées, nombre d'offres conformes ;
- % de femmes au sein des effectifs formés vs % de de femmes dans les effectifs ;
- % de femmes à temps partiel formées ;
- % de femmes Directrices de magasins Fnac et Darty ;
- Focus sur les femmes au retour de congé maternité/ congé d'adoption/congé parental, d'éducation (% avec augmentation, % avec formation) ;

- Nombre de télétravailleurs réguliers au sein du Groupe ;
- Nombre de refus de télétravail régulier ;
- Nombre de formations dispensées sur le télétravail.

ANNEXE 3 : LISTE DE L'ENSEMBLE DES SUPPORTS PREVUS DANS L'ACCORD

- Charte managériale ;
- Guide de bon usage des outils numériques professionnels et de communication ;
- Leaflet synthétique sur les dispositifs relatifs au droit à la déconnexion des outils numériques ;
- Méthodologie relative à l'organisation et à l'animation des réunions d'expression ;
- Guide de l'aidant salarié ;
- Guide de la parentalité ;
- Guide de sensibilisation au handicap ;
- Leaflet à destination des salariés en situation de handicap ;
- Mémo recruteurs.