

À l'automne prochain se dérouleront les élections professionnelles chez FDPS : finis le CE, le CHSCT et les délégués du personnel tels qu'on les connaît aujourd'hui. Une nouvelle instance : le C.S.E (Comité Social et Economique) et des Représentants de Proximité (sur chaque site) les remplaceront dans l'exercice de la représentation des salarié.e.s.

Un accord (disponible sur notre site web) a été conclu en septembre 2018 pour préciser les modalités de la mise en place de ces nouvelles instances au sein de chaque entité du sous-groupe Fnac.

Parce qu'elles détermineront le poids de chaque organisation syndicale dans les négociations et la gestion des activités sociales et culturelles pour les quatre années à venir, ces élections seront plus que jamais cruciales pour les conditions de travail et la vie professionnelle des salarié.e.s.

**L'UNSA souhaite que ce rendez-vous soit le VOTRE. N'hésitez pas à nous contacter pour en discuter, et pourquoi pas nous rejoindre !**

## Zoom sur LA PARTICIPATION & L'INTERESSEMENT

*A la mi-mai, des négociations vont s'ouvrir pour renouveler les accords concernant la participation et l'intéressement, dont la validité (3 ans) a pris fin avec l'exercice 2018. Mais quelles sont les différences entre l'une et l'autre ?*

### La participation

La participation est un dispositif obligatoire prévoyant la **redistribution d'une partie des bénéfices** de l'entreprise au profit des salariés. Le montant de la participation dépend des règles fixées par un **accord de participation\*** négocié au niveau du groupe. C'est pourquoi la participation est identique pour tous les salarié.e.s. Outre le calcul du montant, l'accord prévoit diverses modalités telles que l'information des salarié.e.s, les modalités de

versement ou de placement...

### L'intéressement

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale facultatif qui consiste à associer collectivement les salariés **aux résultats ou aux performances de l'entreprise**. Le montant et les conditions de versement sont indiqués dans un **accord d'intéressement\***. Cet accord est négocié au niveau de chaque entreprise et explique pourquoi chaque entité propose un montant différent.

Les sommes perçues sont soumises aux contributions sociales et à l'impôt sur le revenu sauf en cas d'affectation au Plan d'Épargne du Groupe. 

\* Retrouvez les accords 2016-2018 sur la participation et l'intéressement sur notre site [www.unsa-fnacdarty.org](http://www.unsa-fnacdarty.org)



[unsa-fnacdarty.org](http://unsa-fnacdarty.org)



[facebook.com/unsafnacdarty](https://facebook.com/unsafnacdarty)



[@unsa\\_fnacdarty](https://twitter.com/unsa_fnacdarty)



[groupe UNSA FNAC\\_DARTY](https://www.youtube.com/channel/UC...)



[contact@unsa-fnacdarty.org](mailto:contact@unsa-fnacdarty.org)



# FNAC DARTY

# L'INFO #3

Mars – Avril – Mai 2019

### A LA UNE

## SPECIAL NAO 2019 : LE GRAND MEPRIS

*Dans notre précédent numéro, nous nous étions donnés rendez-vous à l'issue des NAO (négociations annuelles obligatoires) pour constater la réelle volonté de la Direction de s'« associer à la mobilisation nationale pour le pouvoir d'achat ». L'heure est venue, et force est de constater que cette session des NAO 2019 aura été un « grand n'importe quoi » et aura finalement révélé le grand mépris de la part de la Direction pour les salarié.e.s et leurs représentant.e.s.*

### Un contexte pourtant favorable

Dans l'euphorie de l'annonce des excellents résultats du groupe pour 2018, c'était **Champagne !** au 6ème étage du Flavia à Ivry. (Voir l'encadré « **quand ça ruisselle fort** » pages suivantes).

Côté salarié.e.s, c'était **limonade** pour les seul.e.s bénéficiaires de la fameuse (fumeuse) prime Macron, dont une grande partie d'entre nous n'aura vu que la lettre signée par Madame Giavarini annonçant qu'elle serait versée directement sur la fiche de paie de février, oui mais non, en fait pas, sauf si... Un raté de communication dans les grandes largeurs !

Les NAO 2018 avaient porté une enveloppe d'augmentation de 1,5%, ce qui (avec quelques autres mesures d'ordre non financier, tel que le report de jours de congés à fin août demandé et obtenu par l'UNSA) avait permis l'adhésion de l'ensemble des syndicats et la signature d'un accord unanime. Avec une inflation qui avait été de 1% en 2017, et dans un contexte de fusion Fnac-Darty que la Direction présentait comme « compliqué » et des résultats fragiles, le solde était à l'avantage des salarié.e.s.

### Un tacle au niveau des genoux

En 2019, le contexte est très différent : les résultats du groupe sont excellents, les synergies sont achevées avec 2 ans d'avance, mais l'inflation a été plus importante en 2018 : 1,8% , avec une prévision de 1,5% pour 2019. Une occasion pour l'entreprise de récompenser les

(suite de la 1ère page)

## SPECIAL NAO 2019 : LE GRAND MEPRIS

salarié.e.s de FDPS dont le travail a permis ces excellents résultats, tout en sécurisant leur pouvoir d'achat ! Nous attendions donc une enveloppe d'augmentation supérieure à celle de 2018.

Las ! En bout de course, la Direction n'a proposé cette année qu'une enveloppe globale de 1,5%, incluant des mesurètes pour les plus bas salaires et la réduction des inégalités femmes / hommes, **applicables à partir du 1er mai uniquement**<sup>1</sup>.

Comprenant bien qu'il serait difficile pour la Direction de desserrer davantage les cordons de la bourse, l'UNSA a avancé des propositions pour améliorer l'organisation et de la qualité de vie au travail, qui ne coûtent rien ou presque à l'entreprise. Parmi ces demandes, nous avons insisté sur deux points que vous nous avez désignés comme prioritaires :

### Télétravail

- une journée de télétravail pour les salarié.e.s à temps partiel (80%)

- une seconde journée de télétravail pour les salarié.e.s à temps complet.

Dans notre volonté d'aboutir à un accord, nous avons accepté de discuter de *conditions* : âge, temps de trajet, spécificités familiales... qui permettraient de valider la deuxième journée de télétravail avant une extension ultérieure à l'ensemble des salarié.e.s.

Seul le critère de l'âge a été retenu par la Direction, qui, armée de ses statistiques, a pu calculer que peu de salarié.e.s pourrait y prétendre. Il ne s'agit donc plus de tester la mesure avant de la généraliser, mais bien d'en limiter l'impact au maximum en laissant croire que c'est une ouverture. Seul.e.s les aveugles volontaires s'y laisseront prendre. Et quel signal la Direction envoie-t-elle à nos collègues de 55 ans et plus qui pourront avoir l'aumône d'un deuxième jour de télétravail en raison de leur âge ! On voudrait faire de la discrimination par l'âge, on ne s'y prendrait pas autrement !

Ah, pardon : à la demande d'un syndicat, le télétravail sera également possible **en cas de « grève générale des transports de plus de 5 jours »**. Non, rien de rien, certain.e.s ne doutent de rien (c'est même à ça qu'on les reconnaît, paraît-il).

Il y a pourtant d'autres avantages à l'extension du télétravail : désaturation des restaurants d'entreprise, économie sur les subventions de la cantine (estimée à plusieurs dizaines de milliers d'euros par an<sup>2</sup>), libération de places de parking, etc. Mais rien n'y a fait : il paraît que le management n'est pas prêt. **N'hésitez donc pas à aller questionner vos responsables !**

### Report des congés

L'UNSA demandait la reconduction de la mesure de 2018 sur la possibilité de reporter une semaine de congés payés jusqu'à fin août. Cette mesure avait permis à plusieurs dizaines de salarié.e.s de profiter de leurs jours de congés qu'ils auraient sinon perdus.

Et cette année ? **C'est non,**

### QUAND CA RUISSELLE FORT

Après l'augmentation de son salaire de base de 500 000 à 550 000 euros, soit +10% entre 2017 et 2018<sup>1</sup>, Monsieur Martinez, Directeur Général du groupe, s'est vu octroyer pour 2019 une nouvelle augmentation de **200 000 euros**, passant ainsi à un salaire de base brut **annuel de 750 000 euros**<sup>2</sup> (soit +36% vs n-1 et +50% vs n-2)-, accompagné d'une **part variable de 150%**, contre une modeste 120% pour les années précédentes. Sans compter les plans de performance en actions dont la valorisation se calcule en millions.

<sup>1</sup> cf. notre bulletin d'info n°2 de janvier-février 2019

<sup>2</sup> source : document de référence du groupe Fnac-Darty 2018, consultable sur [www.fnacdarty.com](http://www.fnacdarty.com)

même en dépit de l'absence d'un dispositif « d'épargne de jours » qui devait pourtant être négocié en 2018 (engagement de la Direction lors des NAO 2018) et le sera peut-être en 2019 (engagement de la Direction pour ces NAO 2019).

SCOOP : il ne faudra pas attendre grand chose de ce futur potentiel dispositif. Les ex-Darty qui bénéficiaient auparavant d'un CET (Compte Epargne Temps) peuvent faire le deuil de leurs espoirs de retrouver un dispositif similaire. Le mécanisme à venir, s'il existe un jour, sera très limité à la fois en nombres de jours concernés (sans doute quelques jours de RTT uniquement) et en terme de valorisation des jours épargnés. Des négociations devraient s'ouvrir dans les semaines qui viennent...

### Un résultat qui ne grandit personne

En conclusion, que doit-on

retenir de ces NAO 2019 ?

**1-** Même les salarié.e.s qui auront la chance d'être augmenté.e.s auront certainement une perte de pouvoir d'achat, du fait de l'inflation.

**2-** La Direction refuse des mesures non coûteuses à l'entreprise qui permettraient pourtant d'améliorer la qualité de vie au travail, l'équilibre vie privée / vie professionnelle, qui rendraient l'entreprise plus attractive... pour des raisons absconses ou sans raison aucune.

**3-** La publicité de ces NAO faite par la Direction va comprendre tout un tas de mesures qui n'en sont pas, ou qui n'ont rien à faire dans un accord de type NAO. Ne vous laissez pas tromper : il s'agit d'un simple remplissage, un écran de fumée, de la poudre de Perlimpinpin.

Dans sa dernière communication de négociation aux

syndicats, la Direction avait précisé que certaines mesures ne seraient pas conservées si elle n'obtenait pas un accord majoritaire. L'une de ces mesures concernait les plus bas salaires. On chercherait une illustration de la notion de « chantage » qu'on n'aurait pas à aller plus loin.

**A l'UNSA, on n'a pas pour habitude de se laisser traiter de la sorte. Nous ne pouvons pas accepter de valider des mesures qui, dans un contexte de profit, laisse les salarié.e.s dans l'incertitude économique, sans même compenser par des mesures non financières qui ne dépendent que de la bonne volonté de la Direction.**

**C'est avec regret et amertume mais en toute conscience et par honnêteté vis-à-vis des salarié.e.s, que nous avons pris la décision de ne pas être signataire de ces NAO.** 

<sup>1</sup> A l'exception d'une mesure spécifique d'augmentation des élu.e.s (sous condition), qui sera rétroactive au 1er janvier. Cette subtilité a malencontreusement été oubliée dans la communication de la Direction et de certains syndicats.

<sup>2</sup> Pour rappel, à l'hiver 2018, la Direction a refusé de payer la campagne de vaccination contre la grippe estimée à moins de 2000 euros.