# UN RENDEZ-VOUS POUR NOTRE AVENIR

A l'automne prochain se dérouleront les élections professionnelles chez FDPS: finis le CE, le CHSCT et les délégués du personnel tels qu'on les connait aujour-d'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'Epargne du Groupe.

<sup>\*</sup> Retrouvez les accords 2016-2018 sur la participation et l'intéressement sur notre site www.unsa-fnacdarty.org







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 lvry. (*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

000 euros (soit +36% vs n-1 et +50% vs n-2)-, accompagné d'une part variable de 150%, contre nouvelle augmentation de 200 000 euros, passant ainsi à un salaire de base brut annuel de 750 et 2018<sup>4</sup>, Monsieur Martinez, Directeur Général du groupe, s'est vu octroyer pour 2019 une Après l'augmentation de son salaire de base de 500 000 à 550 000 euros, soit +10% entre 2017 QUAND CA RUISSELLE FORT

source : document de référence du groupe Fnac-Darty 2018, consultable sur www.fnacdarty.com

d'achat, du fait de l'inflament une perte de pouvoir menté.e.s auront certaineauront la chance d'être augiup s.ə. əi ələ sələri e.s qui retenir de ces NAO 2019 ?

raison aucune. raisons absconses ou sans plus attractive... pour des qui rendraient l'entreprise vée / vie professionnelle, travail, l'équilibre vie priliorer la qualité de vie au mettraient pourtant d'amé-Pentreprise inp mesures non coûteuses à 2- La Direction refuse des

poudre de Perlimpinpin. écran de fumée, de la remplissage, əldmis tromper : il s'agit d'un seq sessial suov 9M .OAM dans un accord de type ou dui n'ont rien à faire mesures qui n'en sont pas, comprendre tout un tas de faite par la Direction va 3- La publicité de ces NAO

cation de négociation aux Dans sa dernière communi-

Ces NAO. 🐠

la Direction.

de ne pas être signataire de

nous avons pris la décision

à-vis des salarié.e.s, que

cience et par honnêteté vis-

tume mais en toute cons-

C'est avec regret et amer-

que de la bonne volonté de

cières qui ne dépendent

des mesures non finan-

sans même compenser par

l'incertitude économique,

laisse les salarié.e.s dans

dans un contexte de profit,

valider des mesures qui,

pouvons pas accepter de

ter de la sorte. Nous ne

habitude de se laisser trai-

A I'UNSA, on n'a pas pour

« chantage » qu'on n'aurait

tion de la notion de

On chercherait une illustra-

cernait les plus bas salaires.

L'une de ces mesures con-

pas un accord majoritaire.

servées si elle n'obtenait

sures ne seraient pas con-

précisé que certaines me-

syndicats, la Direction avait

pas à aller plus loin.

qu'on les reconnaît, paraitmême en dépit de l'absence de rien (c'est même à ça rien, certain.e.s ne doutent de 5 jours ». Non, rien de rale des transports de plus cas de « grève génésera également possible en

aller questionner vos resprêt. M'hésitez donc pas à le management n'est pas rien n'y a fait : il parait que places de parking, etc. Mais par an2), libération de zaines de milliers d'euros (estimée à plusieurs disubventions de la cantine prise, économie sur les des restaurants d'entretélétravail : désaturation avantages à l'extension du Il y a pourtant d'autres

d'un syndicat, le télétravail

Ah, pardon : à la demande

# Report des congés

i səlqesuod

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

Et cette année ? C'est non,

accepté de discuter de contir à un accord, nous avons Dans notre volonté d'abourié.e.s à temps complet. télétravail pour les sala-- une seconde journée de

semble des salarié.e.s. tension ultérieure à l'entélétravail avant une exder la deuxième journée de qui permettraient de valijet, spécificités familiales... ditions : âge, temps de tra-

raison de leur âge ! On xième jour de télétravail en avoir l'aumône d'un deuans et plus qui pourront elle à nos collègues de 55 signal la Direction envoie-tlaisseront prendre. Et quel aveugles volontaires s'y une ouverture. Seul.e.s les laissant croire que c'est l'impact au maximum en ser, mais bien d'en limiter sure avant de la généralidonc plus de tester la mey prétendre. Il ne s'agit peu de salarié.e.s pourrait tiques, a pu calculer que qui, armée de ses statisété retenu par la Direction, Seul le critère de l'âge a

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

SPECIAL NAO 2019 : LE GRAND MEPRIS

celle de 2018. mentation supérieure à qouc nue euveloppe d'augd'achat! Nous attendions curisant leur pouvoir lents résultats, tout en sétravail a permis ces excelsalarié.e.s de FDPS dont le

.⁴tn**əmə**upinu cables à partir du 1er mai temmes / hommes, appliduction des inégalités -èr la te selaires et la réqes mesnrettes bour les globale de 1,5%, incluant année qu'une enveloppe Direction n'a proposé cette Las! En bout de course, la

taires: désignés comme prioripoints que vous nous avez avons insisté sur deux mi ces demandes, nous presque à l'entreprise. Parqui ne coûtent rien ou qualité de vie au travail, liorer l'organisation et de la des propositions pour amébourse, l'UNSA a avancé tage les cordons de la tion de desserrer davanrait difficile pour la Direc-Comprenant bien qu'il se-

## Télétravail

հ l'exception d'une mesure spécifique **d'augmentation des élu.e.s** (sous condition), qui sera **rétroactive au Ler janvier**. Cette subtilité a

s'y prendrait pas autre-

mination par l'âge, on ne

voudrait faire de la discri-

i tuəm

<sup>2</sup> cf. notre bulletin d'info n°2 de janvier-février 2019 tions dont la valorisation se calcule en millions. un modeste 120% pour les années précédentes. Sans compter les plans de performance en ac-

pour ces NAO 2019). (engagement de la Direction sera peut-être en 2019 lors des NAO 2018) et le (engagement de la Direction tant être négocié en 2018 de jours » qui devait pourd'un dispositit « d'épargne

jours épargnés. Des négoterme de valorisation des de RTT uniquement) et en sənbjənb qonte de jours concernés (sans limité à la fois en nombres s'il existe un jour, sera très laire. Le mécanisme à venir, retrouver un dispositif simideuil de leurs espoirs de Temps) peuvent faire le Ebargne (Compte CET ciaient auparavant d'un Les ex-Darty qui bénéfifutur potentiel dispositif. attendre grand chose de ce SCOOP: il ne faudra pas

# grandit personne Un résultat qui ne

dans les semaines qui vien-

ciations devraient s'ouvrir

mau-

En conclusion, que doit-on

² 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. malencontreusement été oubliée dans la communication de la Direction et de certains syndicats.