PRESENTEZ-VOUS SUR LA LISTE UNSA

La force d'un syndicat réside dans ses valeurs, mais également dans le nombre de ses membres et de ses élu.e.s.

On le voit au quotidien, FDPS a besoin d'une représentation du personnel plus moderne, plus à l'écoute, plus indépendante, plus ancrée dans le quotidien de chacun.e.

Vous souhaitez vous investir dans la vie et le fonctionnement de l'entreprise ? Pour faire avancer les conditions de travail, participer aux négociations ou à la gestion des prestations du CE, rejoignez l'équipe de l'UNSA. L'accompagnement et la formation sont assurés tout au long des mandats représentatifs.

Contactez dès maintenant un représentant UNSA (liste sur les tableaux d'affichage et sur notre site web), ou écriveznous par email ou via les réseaux sociaux.

Zoom sur

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Nous l'avons évoqué dans notre numéro précédent, cette année sera électorale pour le groupe Fnac-Darty. Suite aux lois Travail, terminés le CE, le CHSCT et les Délégués du Personnel... tout cela est désormais remplacé par une instance unique qui sera chargée de l'ensemble des sujets avec beaucoup moins d'élus... Une belle usine à gaz en perspective.

Plus que jamais, le choix de vos futurs représentants sera décisif pour l'avenir de toutes et tous. Les syndicats traditionnels n'ont plus le vent en poupe, mais il n'en demeure pas moins que celles et ceux que vous choisirez porteront votre voix et vos intérêts (ou pas...) pendant quatre ans !

L'occasion de rappeler qu'à l'UNSA, nous sommes totalement indépendants des jeux d'appareil politiciens et des petits calculs d'intérêts réciproques. Nous n'avons pas à rendre compte à notre fédération, car nous sommes statutairement seuls aptes à décider dans l'intérêt de nos collègues. Et ça change tout!

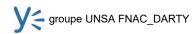


Retrouvez toutes les valeurs de l'UNSA sur notre site web.













Janvier - Février 2019

A LA UNE

UNE PRIME, OUI MAIS... PAS POUR TOUT LE MONDE!

Dès le 12 décembre 2018, quelques heures après le discours de Monsieur Macron, une délégation de l'UNSA Fnac-Darty était reçue, à sa demande, par la Direction de l'entreprise. Objectif : demander l'attribution d'une prime exceptionnelle de fin d'année. Puis le sujet a été porté à l'ordre du jour des réunions du Comité d'Etablissement (CE) des 19 décembre 2018 et 16 janvier 2019. A chaque fois, la Direction a annoncé qu'elle « étudiait la question », sans plus de précision. Finalement, sous la pression, elle a annoncé le 18 janvier dernier le versement d'une prime d'un montant de 400 euros maximum, réservée aux salarié.e.s dont le salaire de base annuel brut est inférieur ou égal à 30 000 euros (soit 2308 euros bruts/mois sur 13 mois, ou 2500 euros bruts/mois sur 12 mois). Le montant versé sera modulé selon le temps de présence effectif, avec un minimum de 30 euros.

S'il faut bien sûr nous réjouir pour nos collègues qui vont bénéficier de cette prime, nous ne pouvons que regretter ce plafond (certainement calculé pour une optimisation maximale des résultats à venir) qui exclut 15% des salarié.e.s qui ne déméritent pourtant pas. Sur le siège FDPS, c'est 71% des salarié.e.s qui n'auront pas droit à cette prime. Les intéressé.e.s apprécieront.

L'économie pour l'ensemble du groupe représente environ 850 000 euros (dont un peu plus de 500 000 euros pour le siège). Cela peut paraître beaucoup, mais il faut rappeler que la rémunération fixe de Monsieur Bompard était en 2017 de 900 000 euros* bruts (payés au prorata de sa présence, soit 492 500 euros) ainsi qu'une part variable de 117,40%, soit 578 195 euros brut. On passera sur les autres avantages, actions gratuites, etc.

Monsieur Martinez, en tant que Directeur Général du groupe, avait en 2017 un salaire annuel de 500 000 euros bruts (versés au prorata de sa présence à ce poste, soit 238 682 euros), ainsi qu'une part variable de 109,45%, soit un montant de 248 617 euros. Là encore, on ne citera pas les opérations autour des actions (plusieurs centaines de milliers d'euros).

Puisque « ces gens-là » claironnent dans la presse qu'ils ont souhaité s' « associer à la mobilisation nationale pour le pouvoir d'achat », nous répondons « chiche ! Rendez-vous

aux prochaines NAO! » (NAO: négociations annuelles obligatoires)

Retour sur

L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

Afin d'être en conformité avec la loi, les entreprises de 50 salarié.e.s et plus doivent conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Pour y parvenir, les entreprises doivent mener 4 actions :

- Établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans 9 domaines d'action
- Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (dans au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 50 à 299 salarié.e.s, au moins 4 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 300 salarié.e.s et plus).
- Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle avec les délégué.e.s syndicaux.ales dans les cadres de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT)**

- Suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

6 Nouveaux indicateurs en 2019

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 oblige les entreprises de plus de 50 salarié.e.s à publier tous les ans dans la BDES (voir encadré) six nouveaux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (calculé à partir de la moyenne des rémunérations des femmes comparée à celle des hommes)
- Écarts de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes
- Écarts de taux de promotions entre les femmes et les hommes

- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité
- Nombre de salarié.e.s du sexe sous-représenté parmi les dix salarié.e.s ayant reçu les plus hautes rémunérations
- Niveau de résultat obtenu par l'entreprise (note sur 100)

Le dernier indicateur est particulièrement intéressant car il permettra d'un seul coup d'œil de comparer le score de deux entreprises en matière de respect de l'égalité professionnelle femmes – hommes.

Pour les entreprises de plus de 1000 salarié.e.s, ces nouveaux indicateurs doivent être fournis dès le 1er mars 2019.

Retrouvez notre article présentant de façon détaillée ces six nouveaux indicateurs sur notre site web http://unsa-fnacdarty.org/?page id=1318

La BDES, qu'est-ce?

La Base de Données Economiques et Sociales (appelée également Base de Données Unique, BDU) permet de constituer une base d'informations et de consultation à l'usage des représentants du personnel. Alimentée et maintenue par la direction de l'entreprise, cette base doit obligatoirement contenir différents documents recouvrant 9 grands thèmes : investissement social (effectifs, évolution des emplois, formation professionnelle, conditions de travail), Investissement matériel et immatériel, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rémunération des salariés et dirigeants, représentants du personnel et activités sociales et culturelles, rémunération des financeurs, flux financiers, partenariats (sous-traitants), transferts commerciaux et financiers.

Les informations fournies doivent porter sur l'année en cours, les deux années précédentes et, sous forme de perspectives, sur les trois années à venir.

La BDES est obligatoire **depuis juin 2014**. En l'absence de BDES, l'employeur se rend coupable de délit d'entrave , passible d'une amende de 7 500 euros. **Chez FDPS, on l'attend toujours.**

Source & informations complémentaires : https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32193

C'est chaud!

INTEGRATION DES OUTILS INFORMATIQUES ...

Pour les salarié.e.s ex-Darty, l'année commence par de gros changements : les voici intégrés dans le portail RH de la Fnac : l'ex « MyFnac » rebaptisé pour l'occasion « Mon portail RH » (selon cette vilaine mode terminologique qui se veut incluante mais qui est surtout individualisante et un peu infantilisante). Un gros changement pour les salarié.e.s concerné.e.s qui doivent prendre soin de vérifier que leurs jours de congés ont bien correctement transférés. Les représentants UNSA s'engagent à prendre le temps de vous guider dans vos démarches, notamment lors de vos premières poses de

congés.

Bienvenue dans l'Intrafnac!

Cette intégration dans le système de paye de la Fnac s'accompagne de la création d'un accès à l'intrafnac, le vénérable intranet de la Fnac. Pas facile de se connecter la première fois, pas facile de s'y retrouver quand on est dedans... Là encore, vos représentants UNSA sont à votre disposition pour vous guider. Mais vous aurez sans doute déjà repéré la rubrique « offres perso » ;-)

Notes de frais automatisées

Dans l'autre sens, c'est cette fois un outil Darty qui fait son apparition : Notilus, le portail de gestion des notes de frais. Finis les formulaires Word et les justificatifs de dépense agrafés!

Incidents informatiques

Cela fait plusieurs mois déjà que Dolink (Fnac) a été remplacé par Landesk (Darty) pour la gestion des incidents et le support informatique. Bien qu'apprécié à un degré variable, les demandes DOSI (demandes d'accès, de matériels, etc.) passeront également bientôt par cet outil, ce qui, sur le papier, revêt une certaine logique. Date prévue : initialement octobre 2018, mais finalement repoussée à... prochainement.

^{*}Chez Fnac SA, un accord a été signé (par notre représentante Hélène Lapeyre) au 1^{er} trimestre 2015 pour une durée de 3 ans. Il n'est donc plus valable, et la Direction doit (aurait dû) lancer une nouvelle invitation à négociation. Nous restons actifs pour lui rappeler cette obligation.

^{**} Chaque année, lors des Négociations Annuelles Obligatoires, l'UNSA ne manque jamais de demander l'ouverture d'une négociation sur la Qualité de Vie Au Travail (QVT), jusqu'ici sans succès