

PRESTATAIRES : POUR L'UNSA, VOUS COMPTEZ !

Les représentant.e.s de l'UNSA ont souvent l'occasion de discuter avec des prestataires, aussi bien pour leurs missions professionnelles que pour les sujets touchant aux conditions de travail, à la sécurité, aux relations professionnelles, etc.

Nous avons toujours exprimé le fait que pour nous, **les prestataires méritent le même respect et la même attention que les salarié.e.s internes**. C'est dans cet esprit que nous avons, par exemple, obtenu que certaines activités du CE vous soient ouvertes.

Présent.e.s au quotidien chez FnacDarty, vous avez la possibilité d'être **actif dans l'organisation de votre environnement et votre cadre de travail** en participant aux élections professionnelles.

Votre société a l'obligation de vous informer et solliciter votre choix de participer à ces élections. A défaut, cela peut remettre en cause la validité du scrutin.

Contactez les responsables de votre entreprise, et n'hésitez pas à nous faire part de toute difficulté ou de toute question.

Peu de salariés mis à disposition (prestataires) savent qu'ils ont, sous conditions, la possibilité de voter aux élections professionnelles de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Quelles conditions ?

Pour qu'un prestataire puisse participer aux élections professionnelles, il doit réunir les conditions suivantes :

- Travailler dans l'entreprise depuis au moins 12 mois,
- Ne pas avoir déjà voté dans sa propre société.

Intégrés dans l'effectif

Quel que soit son choix, les prestataires présents depuis au moins 12 mois sont **intégrés au calcul de l'effectif de l'entreprise**, sauf s'ils remplacent un salarié en CDI dont le contrat est temporairement suspendu (dans le cas d'un congé maternité, par exemple). Ce calcul permet notamment

de déterminer le nombre de postes à pourvoir au CSE.

Un choix explicite

La liste des salariés mis à disposition faite par l'entreprise prestataire doit porter la mention du choix du salarié de voter, ou non, aux élections de l'entreprise utilisatrice.

Compte tenu des possibles recours contentieux, il est important que ce choix soit clairement acté par le salarié et son employeur.

L'information et l'expression du choix des prestataires sont donc des éléments impératifs qui participent à la **validité du scrutin**.

Les prestataires non informés par leur société peuvent faire connaître leur choix à l'entreprise utilisatrice, dans les délais impartis, compatibles avec la publication des listes électorales.



unsa-fnacdarty.org



@unsa_fnacdarty



contact@unsa-fnacdarty.org



facebook.com/unsa-fnacdarty



groupe UNSA FNAC_DARTY



FNAC DARTY

L'INFO #4

Septembre – Décembre 2019

NUMERO SPECIAL**ELECTIONS PROFESSIONNELLES FDPS : TOUT CHANGE !**

Finis le CE (Comité d'entreprise), le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et les DP (Délégués du Personnel), place au CSE (Comité Social et Economique) et aux RP (Représentants de Proximité).

DURA LEX, SED LEX¹

La réforme du code du travail, instaurée **par ordonnance** à l'issue de l'élection présidentielle de 2017 (dite « ordonnances Macron », ou « Loi Pénicaud ») a décidé que les instances représentatives du personnel (IRP) étaient trop compliquées à faire fonctionner au quotidien et qu'il fallait les rendre plus simples et plus efficaces. Les esprits chagrins comprendront : « Après la loi Travail dite « Loi El Khomri », **passée au forceps du 49.3** en 2016, qui ne dégradait pas assez le code du Travail, il y avait encore matière à casser des acquis en dézinguant les IRP (Instances Représentatives du Personnel) ».

Ces ordonnances ont pour conséquence de diminuer le nombre de représentants du personnel, et de faire reporter sur ceux-ci davantage de responsabilités tout en diminuant certains pouvoirs de contrainte des IRP, en particuliers ceux de l'ancien CHSCT.

La loi prévoit que toutes les entreprises passent au CSE avant le 1er janvier 2020. Pour Fnac Darty Participations et Services (FDPS), l'heure est venue, deux ans seulement après les précédentes, d'organiser à nouveau des élections professionnelles.

A l'UNSA, nous voulons que cette séquence soit l'opportunité de donner aux salarié.e.s de FDPS une vraie représentation autonome, moderne, locale et libre de toute pression d'appareil et de calcul d'intérêts autres que celui des salarié.e.s.

¹ La loi est dure, mais c'est la loi !

² On notera qu'à l'exception de l'une d'entre elles, les grandes centrales syndicales n'ont pas ou très mollement contesté (certains diront *pour la forme*) ce raid législatif inédit sur les IRP.

L'UNSA est un syndicat autonome, jeune, efficace, et utile dans l'entreprise. A l'UNSA, nous construisons un syndicalisme moderne adapté à notre temps. Dans cet esprit, nous sommes persuadés que le syndicalisme autonome est une bonne réponse. Ce sont les salarié.e.s de l'entreprise qui savent le mieux ce dont ils ont besoin. C'est le syndicat UN-Soin. C'est le syndicat qui de- SA de l'entreprise qui de- cide de son positionne- ment et personne d'autre. Voilà l'autonomie que nous défendons !

Les syndicats ont parfois des approches différentes et sociales, et surtout des solutions à apporter pour régler les problèmes ou améliorer l'accompagnement des salarié.e.s. A l'UNSA, nous ne sommes ni dans l'opposition ni dans l'approbation système- tiques, nous nous tenons éloigné.e.s à la fois des vieilles logiques de que- relles stériles et du réflexe de consentement automa- tique. Par ailleurs, nous ne sommes pas un syndicat catégoriel : nous avons à cœur de prendre soin de l'intérêt de tous.e.s les salarié.e.s. Et ça, c'est fon- damental !

Moderne

C'est aussi ça, la modernité syndicale !

Partout

L'UNSA est LE syndicat qui monte. Le monde change, les syndicats doivent chan- ger ! Parce qu'elle est adaptée aux nouveaux en- jeux du monde du travail, l'UNSA est déjà représen- tative dans plus de 85 con- ventions collectives ; elle est la 1ère organisation syndicale dans des grandes entreprises comme La Caisse d'Épargne, Canal Plus, la RATP, SFR, et bien d'autres.

Avec VOUS

Il est temps de dépoussié- rer les vieilles méthodes et le ronron syndical ! En- semble, nous pouvons faire souffler le vent du renou- veau sur la défense et la représentation des sala- rié.e.s FDPS. L'UNSA as- sure l'accompagnement, la protection et la formation de ses élu.e.s tout au long de leur mandat, alors n'hé- sitez plus : devenez adhè- rent.e, devenez candidat.e.

A l'UNSA, on s'oc- cupe de vous !



- premier et éventuel second tour de scrutin.
- Fin novembre - début décembre :**
- dépôt des listes de candidatures par les organisations syndicales.
- affichage des listes électorales.

Novembre :

- négociation par les syndicats et la Direction du Protocole Pré-électoral (PAP). Cette étape permet de définir les mo- dalités précises des élections (dates, modalités de vote, choix du scrutin...), les moyens spécifiques accordés aux organisations syndicales pour faire campagne, etc.
- Fin septembre - octobre :**
- information des salarié.e.s et des prestataires par voie d'affichage.
- information des organisations syndicales et des fédéra- tions par la Direction du début du processus électoral. A partir de cette information, la Direction a trois mois pour organiser et finaliser les élections.

Début septembre :

Le processus électoral est encadré par des règles précises d'étapes à suivre séparées par des délais minimaux ou maximaux à respecter. Voici les grandes étapes :

Dates & Chiffres

ELECTIONS PROFESSIONNELLES MODE D'EMPLOI

BILAN : LE CHSCT, UTILE... A CONDITION QU'ON S'EN SERVE !

Le CHSCT était une entité représentative du personnel à part entière, dotée de son autonomie par rapport au Comité d'entreprise (CE) et des délégué.e.s du Personnel (DP). Dedicé à l'hygiène, aux conditions de tra- vail et à la sécurité, il avait le pouvoir d'interpeller la Direction sur des sujets sensibles et possédait, dans les cas graves, un véritable pouvoir pour forcer la Direction à agir... sous réserve que ses membres en aient la volonté. Lors de la mandature qui s'achève, les élu.e.s UNSA du CHSCT ont été choqué.e.s à au moins deux reprises par des choix de l'instance :

- **Plan de Départs Volontaires (PDV) :** une majorité de membres du CHSCT a rejeté la demande d'une expertise indépendante portant sur l'impact des suppressions de postes, en particulier sur la répartition de la charge de travail sur les salarié.e.s. De mémoire d'élue.e.s, c'est une première dans notre entreprise !
- **Réaménagement des bureaux pour la Digital Factory :** une majorité des membres du CHSCT a donné un avis favorable au projet de réorganisation des locaux, en dépit des alertes de nombreux salarié.e.s impacté.e.s, et dont les espaces et les conditions de travail ont été grandement dégradés : réduction de la taille des bureaux, augmentation de la densité de personnes, bruits, etc.

20 + 20

Nombre d'élue.e.s titulaires et suppléant.e.s du CSE *

- 1 réunion par mois (titulaires)
- 5 jours de formation (titulaires)
- 30 heures de délégation par mois pour les titulaires (7 heures pour les suppléant.e.s)

13

Nombre d'élue.e.s de la CSSCT**

- Désignés parmi les membres titu- laires ou suppléant.e.s du CSE
- 1 réunion tous les deux mois
- 5 jours de formation (titulaires et suppléants)
- 15 heures de délégation par mois

26

Nombre de représentant.e.s de proximité*

- Réparti.e.s sur chaque site selon les effectifs
- 1 réunion par mois
- 15 heures de délégation par mois

* selon effectif FDPS à fin mai 2018. Ce chiffre pourra varier selon l'effectif calculé au moment du début du processus électoral.

** Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail